

探索理论深度 聚智蚌埠发展

市委宣传部 市委党校 蚌埠日报社 主办

投稿邮箱：4034444@126.com



热点话题

以新质生产力引领蚌埠高质量发展

□李华平

临的社会主要矛盾，经济领域传统产业更新换代任务艰巨，核心技术仍然受制于人，破解社会生产力发展难题，聚焦于新质生产力形成发展。无论是顺应新一轮

科技与产业革命，应对日趋复杂的国际竞争态势，还是推动高质量发展、推进中国式现代化建设，都迫切需要科技创新赋能新质生产力发展。

二、新质生产力核心要义

习近平关于新质生产力重要论述作为习近平经济思想重要组成，以“新”为原点，以“质”为核心，以生产力为杠杆，构建了系统严密新质生产力观。

一是突出生产力中最突出的要素。指出高素质人才是新质生产力形成的根本要素，突出了人在生产实践中的主体地位与能动作用，深刻体现了唯物史观关于人是历史的创造者，是历史的真正英雄等历史唯物主义观点。正是因为人才资源的创新驱动引领新质生产力，赋能生产形态现代变迁，助推战略新兴产业变革。从生产力的现实构成看，只有精通高科技知识、娴熟应用新质生产工具的人才，才能形成现实新质生产力。与此同时，激发人才创新活力，充分使用人才，形成良好社会文化氛围。

二是强调科学技术驱动是助推新质生产力发展的重要动力。科技发展表明，科技的生产应用不断朝智能化方向发

展，科技物化效应不断凸现。科技创新驱动产业创新，将科技渗入生产力各系统要素，充分放大生产力集群效应。因此，坚持自主创新，培育战略新兴产业，有利于占据国际竞争的战略制高点。

三是注重产业赋能高质量发展。新质生产力内核在于“新”与“质”，注重关键技术突破，实现对传统技术新跨越，强调颠覆性技术突破，以及与生产各要素优化重组。战略性新兴产业是新质生产力的现实载体，新质生产力则是新型产业发展路线与现实张力。一方面，产业是经济之本，力量之源，战略性新兴产业为代表的未来产业，有助于新质生产力的快速集成。另一方面，新的生产力发展为新兴产业导向，助推产业迭代升级的战略引领。经济高质量发展，既需要依靠新质生产力在量的方面扩展，又需要在质的方面实现优质高效发展。因此，新质生产力成为经济社会发展的重要内驱力。

三、新质生产力引领蚌埠高质量发展

近年来，蚌埠市委、市政府主动作为，兼顾纵向产业链、横向产业集群两条路径，大力发展硅基生物新材料、新一代信息技术、高端装备制造、生命健康、绿色食品、文旅和数创等六大新兴产业，全面绘制产业链图谱和“双招双引”施工图，不断扩容新业态，壮大蚌埠新质生产力。

一是人才教育方面，充分利用本地高校教育资源，发挥高校和科研院所智库作用，吸纳高端人才，借力高校科技孵化效应，构建高校和企业对接融通桥梁，为新质生产力引凤。

二是机制构建方面，建立四级调度机制，从上层设计到基层调度，从“点”“面”

对接到立体方阵，以项目为依托，着力培育壮大战略新兴产业，推动新质生产力落地生根、开花结果。

三是资金支持方面，向国际产业布局倾斜，引导资金流向，重点瞄准科技含量高、市场潜力大、带动能力强、综合效益好的项目，为新质生产力筑巢。

思想是行动的先导，先进理论是科学实践的定向仪与压舱石，习近平关于新质生产力重要论述是我们当前必须贯彻的经济发展方略，我们应该立足于蚌埠地域经济发展实际，充分利用区域经济禀赋，积蓄科技创新动能，为蚌埠新质生产力发展，书写高质量现代化发展新篇章。

作者单位：蚌埠医科大学

人才研究

建立人才引育多支柱 打造医疗人才高地

□郭政新 刘传莉

随着医疗改革不断深化，对医院高质量发展的要求不断提升。而人才的数量与质量是决定其发展的核心要素，其中高层次人才更是组织内在动力的源泉。但是高层次人才培育成本高、周期长、难度大。因此如何快速提升医院整体人才层次，保质保量地扩大高层次人才规模就成为医院实现高质量发展道路上首要解决的重点问题。

蚌埠市第三人民医院（蚌埠市中心医院）（以下简称“蚌埠三院”）成立于1953年，是安徽省首批集医疗、教学、科研、预防为一体的国家三级甲等医院。作为一家市级三甲医院，在2022年获批安徽省省级区域医疗中心，持续扩大对周边县、市的影响力，获得跨越式发展先机，这与医院长期的人才积累，特别是近年来将高层次人才队伍建设作为重点战略目标持续推进密不可分。在实现这一重点战略目标的过程中，蚌埠三院一方面考察总结其他医院人才工作经验，吸收优点、借鉴教训，不去走“一味求量、盲目引进”的弯路；另一方面，加大制度创新，多措并举，坚持“人岗相宜、按需引才”。最终建立人才引育“六大支柱”和人才引育“四大支柱”，利用这“六大支柱”相辅相成、相互促进，打造所在地区医疗人才高地。

加强制度创新，为人才引育夯实基础

为提供人才引育的有力制度保障，蚌埠三院不断完善人才制度体系。基础制度中，人才引进方面制定了《蚌埠市第三人民医院人才引进试行方案》，人才培养方面制定《蚌埠市第三人民医院在职人员博、硕、学士学位教育实施方案》，并专门制定具体的年度工作方案《蚌埠市第三人民医院2024年度高层次人才引进工作方案》。为保证制度设计科学合理、与时俱进，医院特别开展“深化人才发展机制改革，实施高层次人才和特殊人才引进计划”课题调研，由主要领导干部组建调研组，赴省内多家医院交流学习，合理设置人才标准、人才待遇以及人才管理具体做法。

当然，要想真正做好人才工作，只有基础制度远远不够，为此医院设立专项人才培育计划，制定《蚌埠市第三人民医院培养计划管理办法》《蚌埠市第三人民医院“薪火工程”培养实施方案》《蚌埠市第三人民医院青年骨干培养锻炼实施方案》等多个人才培育专项制度。

建立人才引进“双支柱”，丰富人才使用形式

为保证高层次人才引进的效率和效果，蚌埠三院特别强化院领导班子的引领作用，实行院领导班子成员“包干分配”制度，每名院领导认领一定量的引才指标。利用招聘会、学术会议、师友圈、老乡圈等途径进行医院宣传、人才联络工作。同时为了充分调动职工对引才工作的积极性、参与度，医院从2024年起设置“引才育才突出贡献奖（伯乐奖）”，对在院引进和培养优秀人才中作出突出贡献的个人进行奖励。该制度推行后不到月余就有数名职工引介博士同学、老乡来院洽谈，并成功引进全日制应届博士。不仅有效增加引才力量，更实现了按需引才，增加引才人员的归属感。此外，医院不仅注重自身育才，还积极与专业人才平台合作，丰富宣传及搜才形式。

通过多方发力，医院成功构建高层次人才“全职引才支柱”，从2021年起陆续引进12名博士或高级职称人才，对医院学科发展做到了良好推动。例如原先医院普外科只有三个亚专科，引进一名博士人才后，不久就组建了血管外科治疗团队，促进了医院外科学科建设和发展。

尽管全职引进人才对医院人才稳定和人才层次提升的作用最为核心，但毕竟存在引进难度大、需要适应时间长、引进后难使用等问题，且仅靠全职引进方式已不能满足医院快速发展的人才需求。因此，蚌埠三院解放思想，坚持“不求所有，但求所用”，广泛与省内外优质医院合作，大力推进柔性引才。全面与复旦大学附属肿瘤医院、上海交通大学附属瑞金医院、上海交通大学附属新华医院、上海同济大学附属第十人民医院、中国科学技术大学附属第一医院（安徽省立医院）、安徽医科大学第一附属医院等8个知名医疗机构建立医联体合作关系。通过组建专科联盟等方式，派出高级专家进行驻院合作。其中，单独与医院签署柔性引才协议的专家近30人，

引进“上海十院肠道微生物研究中心”“蚌埠医科大学GCP科研团队”高层次人才团队2个（共33名专家），引进名医工作室3个。通过合作，医院成立了同济大学癌症中心胃肠肿瘤蚌埠分中心、上海市肠菌移植技术诊疗中心蚌埠分中心、上海九院骨科数智化诊疗中心蚌埠分中心、安徽省胸科医院心脏大血管专病联盟等。医院2022年与蚌埠医科大学第一附属医院开展结对共建，一年后相关科室门诊人次增长30.24%，出院人次增长49.08%，手术总量增长19.18%，取得显著成效。医院通过建立“柔性引才支柱”，在较短时间内获得大量高层次人才支持，填补医院乃至所在地区多项技术空白，既有力提升社会服务能力，更促进医院人力资源水平的整体提升，实现组织发展与区域发展的双赢。

建立人才培育“四支柱”，营造良好育才氛围

长期以来，人才培育一直是医院管理工作的难点问题。人才培育周期长、培养效果难衡量、培育后人员难保留等问题都在一定程度上影响了内部培育工作的步伐。但随着人民生活水平不断提高，一方面对医疗服务的质量要求大大提升，另一方面职工对职业规划的需求也大大增强，这就向医院提出了要不断提升人才质量，扩大人才发展空间的要求。为此，蚌埠三院从职工素质提升、临床骨干、后备储备、干部培养四个方面入手，设置人才培育计划，建立起人才培育“四大支柱”。

对于职工素质的整体提升方面，医院开展“学历提升计划”，一方面通过学费报销、提供安家费、增加培养津贴等方式吸引职工开展在职学习；另一方面对未达到一定学历标准的人员在聘任职称或职级、中层干部选拔等方面设置门槛限制，敦促他们提升学历、学位。

临床骨干培育方面，医院设置“培英计划”项目，分为临床型、科研型、护理型三个类别。对入选人员制定详细培养规定，在临床能力、科研技能、进修深造等方面设置目标，对他们在临床业务、科研项目、论文发表中遇到的困难提供充分指导，并给予配套科研经费、进修补贴、荣誉奖励等多种支持。第一批共选拔35名人员，其中不乏入职2年内的新员工。通过这一计划，有力提升青年骨干的专业能力和综合素质，激发了年轻人才的干事热情。

后备储备人才培育方面，医院设置“青年骨干培养锻炼计划”，针对临床中的骨干人才，经过自主申报、医院遴选，到行政科室进行管理能力锻炼。这一计划可以有效扩大干部队伍储备力量，通过锻炼培养使他们熟悉管理工作，提升组织策划、沟通协调、文书撰写等多种能力，有助于提升医院整体管理水平，打造一支既懂医疗又懂管理的复合型干部队伍。

中层干部培养方面，医院推行“干部进修访学”工程，分批派遣近五年新提拔的中层干部赴浙江大学附属邵逸夫医院、上海复旦大学附属第十人民医院等优秀医院进行短期进修访学，并形成长效机制。近年已累计派出44人次，拓宽了新提拔干部的视野，提升了他们的管理理念。

以上四大人才培育计划并非互不关联、独立运转，而是相互转化、共同发力。职工再教育是面向全院职工，进行知识、技能、能力的提升；对于表现优秀者可通过“培英计划”培养逐步成长为一线骨干人员，或是对通过“青年骨干培养锻炼计划”得到管理能力提升的人员进一步予以培养提拔；对于新提拔中层干部的人员则继续加强管理能力培育，不断拓宽视野、提升素养。从而在院内构建了互联互通的成长路径，有力推动人才梯队建设。

通过全方位不懈努力，近五年医院培育在职博士8人，提拔干部66人，新增高级职称近130人，使医院高级职称人员占比达到21%，新增安徽省“江淮名医”1人、安徽省中医学1人、安徽省首批卫生健康杰出人才2名、安徽省首批卫生健康骨干人才5名、享受蚌埠市政府特殊津贴专家3人，大大提升医院人才的整体层次和社会影响力。

作者单位：蚌埠市第三人民医院

一、新质生产力的内在逻辑

习近平关于新质生产力重要论述具有深刻的理论逻辑、历史逻辑与现实逻辑。从理论逻辑看，马克思主义经典作家深刻阐明生产力理论的奠基作用，指出“随着新生产力的获得，人们改变自己的生产方式，随着生产方式即谋生的方式的改变，人们也就会改变自己的一切社会关系。”“生产力中也包括科学”“劳动生产力是随着科学和技术的不断进步而不断发展的”。邓小平结合改革开放实践需要，提出“科学技术是第一生产力”的论断，江泽民重申这一论断，并指出科学技术的政治锤炼，即以各种培养载体，对干部进行思想淬炼、政治历练、实践锻炼和专业训练。其中，思想淬炼是认识层面的改造，需要久久为功、持续不断，需要政治化、理论化、科学化的方法和途径。

从历史逻辑看，近现代中国科技落

后，是国家蒙辱、人民蒙难、文明蒙尘的重要原因之一。中国共产党人坚持以人民为中心，高度重视科技对生产力的推动作用，从“两弹一星”的重大突破，到“863”计划、“973”计划、“火炬”计划等项目实施，奠定了我国科技和生产力的基础。新世纪以来，全球科技竞争日趋激烈，先进生产力较量成为综合国力竞争的主战场。党和国家将科教兴国、人才强国战略落到实处，极大激发了亿万人民创新创造活力，我国的科技生产力水平不断迈上新的台阶。

从现实逻辑看，党的十八大以来，中国特色社会主义进入新时代，科技与生产力得到显著提升，为中国式现代化建设注入内驱力。与此同时，我国当前面

理论探讨

加快培养干部教育培训的名师名家

□任 兰

新时代新征程，我们党要实现各项事业的开创性发展，要持续推进民族复兴的历史进程，离不开高素质干部队伍的历史支撑。高素质干部队伍是德才兼备的干部队伍，具有信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的精神品格，是始终将“忠诚、干净、担当”作为价值标尺、高度强调政治素质的干部“铁军”。这支队伍政治素质的锻造，需要个体不断地学习和体悟，更需要组织化的政治锤炼，即以各种培养载体，对干部进行思想淬炼、政治历练、实践锻炼和专业训练。其中，思想淬炼是认识层面的改造，需要久久为功、持续不断，需要政治化、理论化、科学化的方法和途径。

近年来，随着中央“大规模培训干部、大幅度提高干部素质”的战略推进，干部教育培训面临着许多新的挑战，如理想信念教育重视不够，干部教育培训的针对性实效性不强，各方面优质培训资源整合不足等。为此，中共中央颁布了《干部教育培训工作条例》，对教育培训的内容、方式、方法、机构、师资等要素进行了规范化、制度化的设计。细化了干部教育培训机构、师资、课程教材等基础建设要求，提出打造一流培训机构、一流师资队伍、一流课程教材的发展目标。《条例》明确：“党校（行政学院）是干部教育培训的主渠道”“从事干部教育培训工作的教师，必须对党忠诚、信念坚定，严守纪律、严谨治学，具有良好的思想道德修养、较高的理论政策水平、扎实的专业知识基础，有一定的实际工作经验，掌握现代教育培训理论和方法，具备胜任教学、科研工作的能力，不得传播违反党的

理论和路线方针政策、违反中央决定的错误观点。”以高水平师资提供高质量培训，是党内法规的制度要求，是党校（行政学院）等干部教育培训机构的时代使命。

如何打造一流的师资？习近平总书记在全国党校工作会议上指出：“党校要办好，必须有一大批名师。要实施党校系统‘名师工程’，以学科学术带头人为主，着力培养政治强、业务精、作风好的知名教师，培养造就一批马克思主义理论大家，一批忠诚于马克思主义、在学科领域有影响的知名专家。”2015年12月，中共中央印发《关于加强和改进新形势下党校工作的意见》，明确要求“建立健全科学有效的人才激励机制，实施党校系统‘名师工程’，以学科学术带头人为主，着力培养政治强、业务精、作风好的知名教师。”2019年，中共中央印发《中国共产党党校（行政学院）工作条例》，将实施“名师工程”作为党校（行政学院）人才队伍建设的重要任务。2023年，中共中央印发了《全国干部教育培训规划（2023—2027年）》，提出了“加大名师培养引进力度，把干部教育培训师资纳入各级人才政策支持范畴，努力造就一批对党忠诚、精通党的创新理论、授课水平高、在学科领域有影响力的知名教师。”这为干部教育师资培育提供了路径指引。

为了贯彻中央的战略决策，有序推进行人才强校战略，全国各级各地相继出台地方性的实施意见、方案、办法等，将包括“名师工程”在内的干部教育培训工作进行更加细化的部署安排。2016年5

月，中共安徽省委下发了《中共安徽省委关于加强和改进新形势下党校工作的实施意见》，明确提出“建立健全学科带头人评选等人才激励机制，实施党校系统‘名师工程’。以学科学术带头人为主，着力培养政治强、业务精、作风好的知名教师。”之后，安徽省委党校及合肥、宣城、马鞍山、宿州等地市党校陆续启动了党校名师评选工作，宁国、肥东、庐江、长丰等县级党校也积极参与评选，一批教学名师和学术名家相继产生，发挥了较好的人才激励和榜样示范作用。

2021年，中共蚌埠市委党校启动了全市党校系统的“名师工程”，提出十四五期间培养教学名师五名左右，学科带头人十名左右，教学能手若干名。目前，已有十名教师获全市党校系统第一届名师、学科带头人，在蚌埠市范围内产生了广泛影响。这是我市全面贯彻习近平总书记关于干部教育培训、党校工作的重要论述，落实党中央和省委的决策部署，不断提高培训质量的创新举措。在我市干部教育培训工作中具有里程碑意义。

“名师工程”是党校人才强校战略的重要举措，是实现高质量干部教育培训目标的有效渠道。为加快建设干部成长一流学府，我市党校（行政学院）等干部教育培训机构要创新人才培养引进的方式方法，借鉴教育领域及各地经验，加快名师名家的培育步伐。

坚持分类培育的核心理念。地市级党校的“名师工程”要突出学科优势，对教师进行选拔培养和管理。以知名度、学术水准和社会贡献三个角度，设定选拔标准，实施人才培养，发挥示范作用。

加快补齐县级党校人才建设短板，破解体制机制的深层次问题，着力解决县级党校教师数量、专业能力、培训经费、实践经历和教学模式等方面的问题。

研究人才引进培养的切实举措。受区域及发展等因素制约，我市干部教育培训师资中缺少高层次、高素质的复合型人才。多渠道引进人才，多领域实践锻炼，加强培训深造力度，开展与大学、研究机构等的深度合作，评聘干部教育名师，注重在领导干部、先进模范人物、优秀基层干部中遴选培养师资。以“名师带徒”“名师工作室”等方式平台，加强中青年骨干教师培养。

将教学、智库建设、理论宣传等工作作为培育名师名家的工作重点。坚持“课比天大”的理念，聚焦主业主课，树立名师的教学标杆，激励教师不断提高教学质量。将决策咨询作为名师名家培养的重要指标，通过建设智库研究基地，与党委政府深度合作、进行成果传播和人才推介等，为智库领军人才提供充分的制度支持和服务保障。开拓有干部教育特色的科研之路，引导教师拓展理论研究的深度和广度，加强重大现实问题研究，给予相应的荣誉激励、资金保障和政策扶持，建立有别于一般科研标准的评价体系，激励教师成长为重大理论问题和重大现实问题的科研名家。

作者单位：中共蚌埠市委党校公共管理教研部。此文为2023年全省党校（行政学院）系统“省委十一届五次全会精神研究”专项课题：安徽省党校（行政学院）系统“名师工程”实施路径研究（课题编号：QSKY2023008）研究成果。