

大力加强卫生健康系统复合型青年人才培养

健康中国战略的加速推进，需要一批规模宏大、结构合理、素质优良的优秀人才做支撑。复合型人才是指具有多种知识结构，思维水平和能力素质整体较强的人才；或者特指在某一个专业领域技术突出，其他综合能力也较强的人才。从卫生健康系统（以下简称卫生健康系统）来看，一般是指既具备较高的医疗专业技术水平、又有一定的管理思维和能力，熟悉卫生健康系统发展规律，能从宏观层面推进科学管理和战略谋划的综合型优秀人才，其基本要素包括“政治可靠，医德优良，专业精湛，善抓管理，善谋发展”等方面。

卫生健康系统是高层次人才非常密集的领域，从业人员整体上呈现出人数多、学历高、职称高、专业技术水平高的特点。但由于医学专业的特殊性，医学人才在成长过程中主要将时间和精力倾注在专业能力的提升上，因此普遍地存在知识结构单一、经历阅历单一、能力结构单一等问题，在政治理论水平、思维眼界和解决问题的能力等方面都存在一定不足。可以说，既懂专业又懂管理的优秀复合型人才稀缺，是卫生健康系统各个医疗单位普遍存在的问题，在推进卫生健康事业高质量发展过程中，必须着力予以解决。

加强卫生健康系统复合型人才培养，首先要坚持“党管人才”原则，全面落实人才队伍建设工作责任。要全面建立地方党委、主管部门党委（党组）、医疗单位党委三级联动机制，层层明确职责、落实责任。地方党委必须把卫生健康系统复合型人才培养纳入干部和人才工作全局进行谋划，以近期可用、中期储备、远期培养为目标，制定五年、十年等多个阶段的人才培养规划，分层分类做好战略布局。主管部门党委（党组）要将优化人才队伍结构的目标纳入绩效考评，每年至少开展一次人才队伍状况调研、至少作一次深度的分析研究、至少向上级党委作一次专题汇报，确保人才队伍建设措施落地。要全面落实和强化医疗单位党委的人才工作责任，按照公立医院“党委领导下的院长负责制”等制度要求，落实党委书记第一责任人的责任，切实提升医疗单位党委抓人才建设的意识、能力和水平。

加强卫生健康系统复合型人才培养，必须重视人才队伍梯次建设，强化年轻人才培养。医学人才成长门槛高，整体性地存在起步晚、台阶多、成长周期长的问题。一名本科医学生大学学习5年后还要再住院培训3年，正式参加工作的平均年龄一般在26岁以后，博士学历的医学生参加工作的平均年龄一般超过了30岁。同样，他们参加工作后的层级晋升门槛也很高，目前地市一级的三甲公立医院，专技岗位的中层正职干部一般要求具有正高级职称，而评正高级职称的平均年龄接近50岁。这样按部就班的成长和晋升路径，使得优秀医学人才即便有机会升任领导岗位，也基

本上进入了“老龄化”干部序列。针对这些问题，必须加大卫生健康系统优秀年轻人才的培养和年轻干部的使用力度，破除一些隐性台阶，不搞“求全责备”“论资排辈”，确保梯次合理“后继有人”，在年龄、资历等方面适当放宽，激励优秀青年人才脱颖而出，实现优秀复合型青年人才更有效的培养储备。

加强卫生健康系统复合型人才培养，必须加大挖掘力度，大力创新培养措施。要拓宽眼界，放眼整个卫生健康系统和行业挖掘、发现人才，对复合型人才实行动态管理、跟踪培养。对于综合素质较高、潜力较大的专业人才，有计划地帮助其提升行政管理能力和综合素质，主动为其提供干事舞台和成长平台。大力提升人才培养力度和层次，将卫生健康系统复合型人才培养纳入到地方组织部门和党校干部培训计划，每年举办一期以上行业系统复合型人才培训示范班，深化校地合作，探索卫生健康系统与知名高校合作培训复合型人才模式，采取选派优秀青年到上级单位跟班锻炼、兼职挂职、抽调参加重大中心工作等方式进行全方位人才培养。

加强卫生健康系统复合型人才培养，必须着力破解人才流动不畅的难题。卫生健康系统内部存在专技岗位人才和管理岗位干部双向交流少、交流难的问题。专业能力强的专业人才一般不太愿意转到管理岗位发展，担心丢了“手艺”，也担心转到管理岗位之后再继续“进步”难度太大，还将面临评聘职称专业不对口、职业成就感减弱等问题。而那些适应了管理岗位工作的干部，由于到专业领域难以保持原来的优势，往往也不愿意再转到专业岗位工作，既担心成为“外行”而“不能服众”，也担心需要面临重新考取职称等挑战。针对这些问题，要全面加强卫生健康主管部门与组织、编制、人社等部门的联动协调，健全完善管理岗位和专技岗位人才的有序交流轮岗机制，适当放宽专技岗位和管理岗位“双肩挑”比例的限制，鼓励不同类型的干部多岗位锻炼。进一步完善职称评审制度，每年拿出一定比例的职称评聘指标，专门用于事业单位管理岗位的干部。同时，加强多措并举，大力破解人才交流的行业壁垒，实现卫生健康系统复合型青年人才既能引进来、又能走出去的更大范围的交流培养。

加强卫生健康系统复合型人才培养，还必须大力拓展复合型青年人才成长空间。重点要推动落实领导干部能上能下机制和事业单位全员聘用制，让不适应岗位要求、不在状态的干部及时退下来，让优秀年轻干部有更多成长机会。探索重点岗位干部提级管理的模式，对大型医疗单位的重点岗位中层干部实行任前备案管理，在选、育、管、用等方面由主管部门或组织部门指导把关。加快推进事业单位职员等级制度、职级晋升制度的改革试点和政策出台，使卫生健康系统不同身份的人才有更多不同的发展通道和成长路径。

长沙市计划生育科技服务中心 黄伟德

■发现

一种橄榄叶提取成分有抗抑郁功效

抑郁等心理问题日益引起关注。然而，现有的抗抑郁药存在效果不稳定、副作用大等问题，因此人们一直在探寻基于天然来源的化合物。日本一项新研究显示，一种橄榄叶提取成分具有抑制抑郁行为的作用。

此前研究显示，抑郁症发病与大脑海马区的脑源性神经营养因子相关。如果这种蛋白质受神经炎症影响，导致表达量显著下降，就可能引发抑郁症。在本次实验中，研究团队用一种橄榄叶提取成分——橄榄裂环烯醚萜类化合物处理人类神经细胞模型24小时，发现脑源

性神经营养因子表达量上升。

在动物实验中，给实验鼠喂食一次橄榄裂环烯醚萜类化合物8小时后，研究人员同样观察到实验鼠大脑中脑源性神经营养因子表达量上升。研究人员连续10天给实验鼠喂食这种化合物，之后向实验鼠腹腔注射具有神经炎症诱导活性的脂多糖，并在次日通过悬尾试验评估实验鼠的抑郁状态。悬尾试验是经典的抗抑郁药物、镇静药物药效评估手段。结果显示，实验鼠的抑郁状态得到了抑制。

研究成果已发表于国际生物期刊《细胞通信和信号》上。

（新华社 6.24，文 / 钱锋）



6月28日，长沙医学院学位评定委员会委员为2024届1800余名本科毕业生拨穗正冠、颁发学士学位证书。

通讯员 龚杰玲 摄影报道

■健康新知

微藻机器人可将药物直送至肺部病灶

美国加州大学圣迭戈分校科学家研制出一种基于绿色微藻的生物混合微型机器人，可直接将化疗药物输送到肺部，从而增强治疗肺转移肿瘤的效果。相关论文发表于最新一期《科学进展》杂志。

肿瘤转移到肺部，对癌症治疗而言是个巨大挑战。因为常规化疗方法无法直接靶向肺部，且药物浓度也不足以杀死肿瘤，经常功亏一篑。

目前的合成微型机器人通常由刚性金属或聚合物制成。这些材料很难制造，而且难以进入人体某些器官和组织内，也可能对人体有毒。最新研制的微藻机器人旨在克服这些问题。微藻可利用鞭毛推动自身穿过肺部等器官，实现自主移动。其毒性比其它微生物小，也更便宜和更容易生产。

藻类-NP (DOX) 机器人结合了制药中常用的莱茵衣藻与涂有红血细胞膜的纳米颗粒。细胞膜增强了微藻机

器人的生物相容性，使其避免被患者的免疫系统攻击。纳米颗粒内封装了常见的化疗药物阿霉素。

研究团队在出现肺转移的小鼠上测试了微藻机器人。他们发现，一旦进入肺部，微藻机器人就能游动并在肺组织内分配药物。它还能避免破坏肺部免疫细胞，使药物逐渐从纳米颗粒中释放出来。与不能自行移动的游离药物和静态载药纳米颗粒相比，微藻机器人释放的药物浓度更高，在肺部停留的时间更长。

研究结果显示，微藻机器人可将肺肿瘤缩小，并将治疗小鼠的中位生存期从27天延长到37天。免疫细胞最终能将这些微藻机器人分解成无毒成分，并完全从体内清除。

研究团队正在进一步改善微藻机器人的药物递送方式，如通过磁引导或超声捕获等，以增强药物在体内特定靶点的集结。

（科技日报 6.21，文 / 刘霞）