



院鼓励科研人员“自由组队”，将最新的科学理念、技术与医学融合，让人类智慧成果在医学领域创造“奇迹”。

人才激励，给创新者有力托举

2023 年仁济医院器官移植外科学领域专家夏强当选中国工程院院士；2025 年消化疾病领域专家房静远当选中国科学院院士。一家医院三年新增两位院士的现象，在国内三甲医院里非常少见。不仅如此，一大批中青年国家级人才也在不断涌现，高层次人才引育数量稳步增长，医院人才梯队日益壮大。

“科研的高度，取决于人才的厚度。”每每谈及科研创新的根本动力，夏强总是强调“人”的重要性。

仁济医院通过制度创新，在人才成长的每一个阶段给予有力的托举，让有志向、有能力创新的人才在专业舞台上闪闪发光。

“医院针对不同年龄组设立了相应激励计划，形成了‘全周期人才培养体系’。人才从 30 岁起就有机会获

得扶持，从青年到业务骨干再到学科带头人，人才成长的每一步医院都给予支持。”夏强说。

夏强谈到的“30 岁激励措施”，指的是“临床博士后培育计划”，这个计划遴选支持 35 周岁以下、具备博士学位、来自国内外顶尖大学的临床青年医生。青年医生不仅可获得个人津贴、科研经费等事业起步的“第一桶金”，而且将作为“研究型医生”进行重点培养，成为医院的多元化青年储备人才。

对于一家医院来说，投资 30 岁出头的青年人才或许短期内看不到显性回报，但仁济医院的人才培养观却认为，托举青年人才是一家研究型医院义不容辞的责任，青年学者的成才，无论对于医院的长远发展，还是国家的科研事业发展，都将在未来发挥不可限量的作用。

当人才发展相对成熟后，医院设置分层培养项目，包括青年学者长期海外访学、专项技术人才访学、学科带头人管理研修以及高层次拔尖人才培育计划等。仁济医院为人才成长架设全周期扶梯，助力他们攀登科研高峰。

优秀人才“破格任用”在仁济医院并不是什么新闻，而是一种突破传统规则的全院共识。

2024 年，卜军教授(左二)团队申报的“缺血性心血管病机制与干预”项目获批国家自然科学基金创新研究群体项目。



2023 年，在美国从事博士后工作的青年学者杨帆来到仁济医院，在医院和妇产科的支持下，杨帆快速组建团队，以上海市妇科肿瘤重点实验室课题组长(PI)的身份，系统推进免疫治疗新策略的探索。

他提出以“多细胞协同”作为核心的免疫治疗新策略，为破解难治性肿瘤的免疫治疗瓶颈开辟了全