



在全国最早开展亚专业设置，目前已建立 10 大泌尿系疾病亚专业，每个亚专业由中青年主任医师领衔，并储备至少 2 名 40 岁以下青年骨干。这种架构让能力强的年轻人更容易脱颖而出。

在人才评价体系上，仁济医院是改革的先行者。

传统医院体系里，医生们常常面临“二选一”的困境：要么当临床专家，要么做科研达人。但在仁济医院，这道选择题变成了“都可以要”。

仁济医院为研究型医生开放了职称“双通道”聘任机制，除了常规的卫生系列职称晋升路径，医生还能凭借研究成果同时申请研究系列职称。“双通道”机制让不同类型的医生都能得到充分的发展空间，实现“人尽其才”。

仁济医院的人才激励措施，不仅托举被培养的人才，也激励倾心育才、甘于奉献的导师们。

2024 年，仁济医院创新设立“伯乐奖”，用于表彰在医院人才培养和引进工作中取得突出成绩、做出重要贡献的集体和个人。“伯乐奖”奖励规则有一个非常特别的设计：奖励金由入选人才本人支配，而非直接划拨给平台科室。人才可以自主将奖金分配给其认为对自己成长最有帮助的人，真正做到了“把激励给到对的人”。

科技创新最终的目的是什么？不是多少高分论文，而是真正服务于病患，实现疾病诊治的突破。从这一观念出发，仁济医院在职称评定体系中，创新性地纳入了“科

仁济医院生物样本库液氮储存区。



仁济医院高层次人才

十四五期间新增国家级人才 64 人次，
较十三五增加 167%
新增省部级人才 272 人次，较十三五增加 60%

	人次
中国工程院院士	1
中国科学院院士	1
国家级高层次人才	11
国家级高层次青年人才	40
国家卫健委杰出医师	1
国家卫健委优秀青年医师	3
国家卫健委突出贡献中青年专家	2
政府特殊津贴	4
科技部中青年领军	1
国家级人才合计	64

技成果转化所带来的社会贡献与经济价值”。

卜军透露，医院推动国际化人才评价机制，更注重研究方向原始创新性的考量，而非简单的论文和成果数量。医院未来人才引育的改革方向还包括探索基础研究与临床的交叉融合与创新。“我们希望更多医生投入临床研究，把科研成果真正用于改善诊疗。”

面向“十五五”，仁济医院正在朝着创新引领、智慧赋能、开放融合、人文传承的高水平现代化研究型医院的目标奋进，争创国家医学中心、国家临床医学研究中心和国家级高水平研究型医院。

夏强表示，新的五年以及更长的时间里，“战略定力、制度耐心、对人才培养的重视、对科研规律的敬畏”依旧是驱动仁济医院发展的深层逻辑。

前瞻布局，让梦想有根；制度创新，让创意有翼；人才托举，让奋斗有光。当一家百年老院以青春之姿驰骋于科技强国的主赛道，它所书写的，不仅是一家医院的科研突围故事，更是中国医疗自主创新的时代注脚。