

我国中医药创新型人才的现状及未来发展方向

黄丽雪,唐红珍,陈先翰,夏 猛(综述),谭 毅(审校)

基金项目:广西中医学院人文社会科学研究课题(编号:ZD2008002)

作者单位:530001 南宁,广西中医药大学

作者简介:黄丽雪(1986-),女,硕士研究生,研究方向:中西医结合治疗肥胖症。E-mail:191669483@qq.com

通讯作者:唐红珍(1968-),女,在读博士,教授,研究方向:肥胖症诊疗,中医药人才管理。E-mail:rkthz@126.com

[摘要] 中医药是中华医学与文化的瑰宝,随着当代医学科学的迅猛发展,中医药面临着日趋严峻的挑战与竞争,中医药要保持自身的永恒魅力必须适应时代的需要进行发展与创新,而中医药的发展与创新离不开中医药创新型人才。作者结合近 10 年来国内中医药创新型人才研究的情况,分析我国及广西在中医药创新型人才引进、培养、管理和使用的现状和问题,提出广西中医药创新型人才未来的发展方向。

[关键词] 创新人才; 中医药; 机制

[中图分类号] C 961 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-3806(2012)06-0577-04

doi:10.3969/j.issn.1674-3806.2012.06.36

Current situation and future development direction of traditional Chinese medicine's innovative talents in China HUANG Li-xue, TANG Hong-zhen, CHEN Xian-han, et al. Guangxi Traditional Chinese Medicine University, Nanning 530001, China

[Abstract] Traditional Chinese medicine is the treasure of the Chinese medicine and culture. With the rapid development of modern medical science, traditional Chinese medicine is facing the serious challenge and competition day by day. Traditional Chinese medicine has to meet the need for development and innovation to keep their own eternal charm, and it's rely on the innovative talents. Reviewing the research route of domestic Chinese medicine innovative talents in the recent 10 years, exploring its main problems in research of the introduction, cultivation and management and use, analyzing its research results, and exploring the future research direction of traditional Chinese medicine in Guangxi innovation talent management, all have a very important significance to promote the development of the cause of Guangxi traditional Chinese medicine.

[Key words] Innovation talents; Traditional Chinese medicine; Mechanism

中医药是中华医学与文化的瑰宝,也是世界人民的共同财富。建国以来,尤其是改革开放以来,我国培养和造就了大量的中医药人才,为人民的健康做出了巨大的贡献。但随着人类进入 21 世纪,以科技创新为动力的知识经济时代已经到来,中医药要适应时代的发展必须注入新鲜的血液(即创新型人才)。只有造就大批创新型人才,才能带领中医药事业跟上时代发展的步伐。本文对我国近 10 年来中医药创新型人才在引进、培养和使用等方面的研究成果、现状进行分析,并对我国及广西中医药创新型高层次人才未来的发展方向进行探讨。

1 中医药创新型人才的基本概念

所谓“创新型人才”是指具有创新精神的创造
万方数据

性人才,即具有创新意识、创新思维和创新能力的
人才。覃伯贤等^[1]认为创新型人才必须具备知识
丰富、理论扎实、理想远大、道德高尚、意识超前、敢
闯敢冒等基本特征。牛素珍等^[2]提出,中医药创新
人才应具备的基本素质包括广博的知识与合理的知
识结构,创新意识与创新精神,创新思维与创新实践
相结合。

2 我国及广西中医药人才的现状

目前我国中医药人才的现状不容乐观。张翠^[3]分析了我国中医药人才的现状认为,一方面,中医药人才严重缺乏;另一方面,人才的梯队建设不合理。汤敏华等^[4]分析了广西中医药人才的现状认为,第一,中医药人才资源匮乏。据统计,广西在

职中医药人员约有 1.16 万人,加上在民间名望较高的民族传统医药人员(约有 3 000 名左右),总量在 1.5 万人左右,仅为全国中医药人员总数(约 100 万人)的 1.5%。第二,人才结构不合理,突出表现为中高级人才比例偏少,特别是研发生产一线的人才更为缺乏。广西中级职称中医药科技人员仅 2 000 多人,而高级人员只有 800 人,分别占广西中医药人员总数的 17.2% 和 6.9%。第三,人才的分布结构不均衡。科技人才主要分布在高校、科研院所及医疗机构里,部门之间的人才流动性较差,沟通交流较少,制药企业的人才需求缺口较大。

3 中医药创新型人才引进政策的研究

人才引进是人才队伍建设的途径之一。在以科技创新为动力的 21 世纪,对于我国尤其是广西中医药事业来说,拥有高素质的创新型人才无疑是中医药教育、科研和医药企业发展和形成特色优势的中坚力量和核心竞争力。因此,要推动中医药事业的发展,必须积极引进各专业不同层次的创新型人才,尤其是高层次的创新型人才。

3.1 人才引进存在的共性问题 目前很多单位在人才的引进上缺乏明确的目的性和针对性。孙马等^[5]总结了当前人才引进方面存在的主要问题,一是思想上认识不足,重视不够;二是缺乏科学规划;三是人才的培养和评价体系不健全;四是引进后的使用和管理不到位等。

3.2 人才引进的政策问题 目前,各学者认为影响创新型高层次人才引进最直接的因素是政策问题。所以,必须在政策上为创新型人才的脱颖而出创造有利的条件。首先,要落实好国家有关对优秀人才引进、培养和使用的优惠政策。唐艳春^[6]提出一是要用好高校毕业生“三支一扶”计划的优惠政策,吸引千百万高素质的青年人才到经济欠发达地区支教、支医、支农和扶贫,支援社会主义新农村建设。二是要根据欠发达地区自身实际积极争取上级设立的人才开发专项资金,积极申报引才、引智项目和扶贫开发项目。汤敏华等^[4]认为政府应该根据当地的经济情况制定相应的经济政策,对中医药产业高度重视并予以大力支持,构建良好的产业发展环境,这是吸引中医药产业所需人才的前提。对于广西中医药事业的发展,学者们提出:一是政府要广泛宣传新形势下广西所享受的有利政策,吸引国外、区外企业家、专家、学者和科技人员携带资金及项目参与广西中医药现代化产业建设。二是引进优秀人才要在政策上给予充分保证。邓宜恩等^[7]通过调查统计

分析发现,中医医院现有人力资源的学历状况与经济状况有线性关系,说明经济水平是影响人才引进的一个重要因素。王少华^[8]认为引进优秀人才要打破常规,制定优惠政策,创造有利条件,在分配制度、奖励制度、专业技术职务评聘、住房分配等方面要有特殊的办法和灵活的政策。

3.3 人才引进的机制问题 学者们认为要想更好地引进创新型高层次人才,必须创新人才引进机制。首先,要提高对人才引进工作的认识,制订人才引进工作的长短期规划,理清人才引进工作的思路。孙马等^[5]认为提高对人才引进工作认识的关键就在于处理好现有人才与引进人才的关系以及人才引进部门与其他部门之间的关系,防止出现人才重复引进或者人才引进与学科建设脱节等现象,以免造成不必要的资源浪费。赵玲^[9]认为要分析关键人才的需求情况,从而确定合理的招聘方案。高迎斌等^[10]提出了引进人才的基本原则:首先是长远规划,分步实施;实事求是,按需引进;讲求效益,注重回报。其次是要拓宽人才引进视野和渠道。刘衍功^[11]提出创建“海纳百川”人才引进机制吸纳人才,要着眼于经济的长远发展,瞄准国内外一流人才,采取赴会招才、联姻聘才、上网引才、载体纳才、项目带才、信息联才等方式广泛引进高层次人才。唐艳春^[6]、熊健民^[12]、孙马^[5]等提出根据人才市场的发展状况,对引进人才的工作方式可采取长短期相结合、全职与兼职相结合等方式。实施多样化的人才引进模式,坚持行政调动与柔性流动,引进人才与引进智力,招商引资与招贤引才,有形引才与虚拟引才,国内引才与国际引才相结合的不同方式。积极探索聘请顾问、课题攻关合作、国际技术合作、设立博士后流动站、委托开发、共建研发机构、专利技术入股、并购企业引才、硕博士假期实习等多种柔性引才模式。通过兼职、租赁、网上人才交流等手段,灵活机动地引进和使用人才。

4 中医药创新型人才引进后培养的研究

高层次人才引进后,要对其进行进一步的培训,以发挥其在科技创新、学术创新等方面的积极作用,使其最终成为推动学科发展的重要力量。众多学者都强调了继续教育对人才培养和提高的重要性。赵玲^[9]认为要有计划地给予创新型人才进行重点培养,形成一个可持续发展状态。方晓明等^[13]提议设立中医药重点人才培养专项资金,加大对中医药高层次人才、名医名师等各类人才培养的专项投入。同时要完善中医药继续教育和毕业后教育政策,建

立国家、单位和个人教育成本分担的机制。郑湘宁^[14]指出要依托国家名老中医师承、优秀中医药人才临床研修等重大人才培养计划,中医临床研究基地和中医院建设等重大工程项目,心脑血管病、肿瘤等中医药重点专科专病建设和防治艾滋病科研项目,积极推进创新型人才的团队建设,努力培养一批拔尖的中医药科技领军人物。唐艳春^[6]认为在鼓励人才自学,提升素质的同时,要为人才的知识更新、能力提高创造更有利的条件,包括选送优秀人才到高等学校深造,出国留学进修等。王少华^[8]提出要建立和完善继续教育制度,依托现代远程教育网络,根据学科建设和科研的需要,建立院校共建培养网络平台,同时加强国内外科学技术的交流与合作机制,鼓励创新型人才参加国内外学术交流会议,密切同国内外同行专家、学术权威的联系,让他们及时了解和掌握本专业的学术发展动态。刘衍功^[11]提出了“一出二进三开展”的人才培养“绿色通道”。“一出”就是派出去学;“二进”就是请进来教;“三开展”就是开展多形式多渠道的学习教育方式。汤敏华等^[4]认为用人单位须根据各单位的发展目标制定继续教育计划和学科人才培养政策,并保障计划的完成。同时,为保障继续教育的实效和不流于形式,必须严格审批继续教育项目及其主办单位,并进行监督,确保主办单位按既定的内容和形式实施继续教育。李桂兰^[15]提出通过加强产、学、研共同平台合作来促进中药人才的成长。

5 中医药创新型人才管理和使用机制的研究

创新型高层次人才引进后,如何对其进行有效的管理,充分发挥其积极性和创造性,不仅是各级人事部门的一项重要工作,同时也是有效解决高层次人才“引不进、用不好、留不住”问题的根本方法和有效途径。

5.1 转变传统的管理观念 传统的人才管理观念已经不能适应形势发展的需要,必须进行更新。汤敏华等^[4]从管理的理念、层次、理论、方式、形态等五个方面提出更新管理观念,改变思维方式,开展学科人力资源科学管理的建议。刁秀兰等^[16]也从人力资源开发与管理方面提出了转变管理方式、加强宏观调控、强化动态管理等方面的建议。杨振宙等^[17]提出树立“以人为本”的管理思想和“人才资源是第一资源”的人才理念。郑平等^[18]提出实行制度化管理与人性化管理相结合的建议。

5.2 提供良好的人际环境和工作环境 良好的工作环境不仅能吸引人才,还能留住人才。王思民^[19]

提出用人单位要营造一种尊重知识、尊重人才的氛围,通过创造一个有利于人才脱颖而出和发挥作用的社会环境,为人才才华施展提供一个宽广的活动舞台和温馨的生存空间。唐艳春^[6]认为要加大投入,有效地改善人才工作的硬件环境。一方面要加大各级财政投入,设立人才工作专项基金,用于人才引进、培养以及科技研发前期必要的经济扶持;另一方面要加大社会投入,各用人单位每年要设立人才引进、培养的专项经费,解决他们工作和生活方面的后顾之忧。

5.3 优化激励机制和约束机制 学者们认为调整工资结构、改革分配制度是激励人才、留住人才的基本措施。魏鲁霞等^[20]认为医药卫生部门是知识密集、脑力与体力结合、高风险的服务生产部门,在市场经济体制下,其分配制度应体现按劳分配与生产要素相结合的原则,在全面推行经济核算的基础上,实行按岗定薪、按任务定绩、按贡献定酬的分配机制。同时也要发挥各种管理要素、风险要素参与分配的机制。鲍立刚^[21]提出实行以职位薪酬为基础,兼顾能力薪酬,突出业绩薪酬的激励型整体薪酬体系。杜丽红等^[22]也提出结构性年薪制和可转化薪酬制的设想。除了物质上的激励,还要注重精神激励。对有重大贡献者授予各种荣誉称号,提供学习、深造、出国的机会。

5.4 健全人才的流动机制 合理的人才流动能促进人才的成长,激发人才的积极性和主动性,同时也能推动中医药事业的发展。杨振宙等^[17]提出打破身份限制,实现由身份管理向岗位管理的转变,按照公开、公平、择优的原则,通过评聘分离、竞聘上岗等方式实行全员聘用制,并完善聘后管理,建立解聘、辞职辞退制度,畅通人员出口,从根本上解决“人员能进不能出、干部能上不能下”的问题。发挥市场对人才的基础性配置作用,拓宽用人渠道,打破单位、地区和所有制界限,为各类优秀人才提供和创造机遇,以优化人力资源配置。高静等^[23]认为要提供合理的人才流动机制必须加强医院内部人才流动的管理,创造人才流动的良好环境,建立人才流动的政策信息平台。方晓明等^[13]提出建立中医药人力资源市场,通过市场机制的调节作用,实现中医药人力资源在地区之间、城乡之间、行业之间的合理配置和自由流动。

5.5 改革人才管理和使用方法 覃伯贤等^[1]提出首先要破除论资排辈,坚持不拘一格、唯贤是举的用人原则,要打破条条框框,切实把创新型人才选拔

好、使用好。其次,必须打破条块分割、各自为政的人事管理制度,实施竞争激励机制,实现地区之间、行业之间、部门之间人才合理流动。高静等^[23]提出建立和完善创新型人才成长的阶梯型机制。合理设置能级结构,合理体现职、责、权、利。

6 中医药创新型人才引进研究存在的问题

从前人的研究成果来看,我国中医药创新人才的研究一般是按照从问题到对策的主线进行的。大量的文献都是从管理学的角度,从创新型人才所应具备的素质、人才的培养、培养的模式等方面进行研究。有些研究是围绕创新型人才所应具备的素质和培养模式进行;有些基于当前中医药人才存在的问题,提出中医药创新型人才培养的思路;也有些从地方的经济形势出发,提出从人力资源管理角度探讨促进中医药产业发展的对策;也有些从企业的需求出发,探讨高校人才培养的模式来进行研究;以及创新型高层次人才的管理机制等方面来进行研究。但以理论体系为研究主线的较少,尤其是对人才开发、管理的应用性成果的研究仍然不足。

7 广西中医药创新型人才未来发展方向

广西有着独特的地理优势,随着中国-东盟自由贸易区的启动,广西同时享受着西部大开发、泛珠三角、泛北部湾经济区的国家优惠政策,广西中医药不仅面临绝佳的发展机遇,同时也需要大力引进高层次人才来促进中医药教育、科研、管理等各方面发展。我们认为,探讨未来的发展应考虑如下方面:一是在现有的广西中医药发展环境下,如何加快创新型高层次人才的引进,如何加强创新型高层次人才的培养和提高,如何更加有效地发挥创新型高层次人才的作用,提高广西中医药科学研究的整体水平、科技创新能力和国际竞争力。二是应该研究如何利用中医药院校为创新型高层次人才建立提供信息平台,加快院校与科研院所、与企业、与医院结合的步伐,实现资源共享,利益共赢的格局。

参考文献

- 覃伯贤,阮毅.浅谈创新人才的培养和使用[J].学术论坛,1999,5:95.
- 牛素珍,阎聚峰,牛彦平,等.中医药创新人才培养之探索[J].河

北中医药学报,2007,4(22):44-45.

- 张翠.救赎或沦陷:中医药现状调查[J].当代医学,2006,(8):19.
- 汤敏华,林江.广西中医药现代化产业的人力资源保障政策建议[J].广西中医学院学报,2008,11(4):91.
- 孙马,钱永华,张鹏飞,等.新时期高校人才引进工作的思考[J].高等农业教育,2006,(3):45-47.
- 唐艳春.经济欠发达地区人才引进与人才资源开发思考[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2009,(1):90.
- 邓宜恩,罗友晖,田兴军,等.四川省县级中医医院中医药人力资源的需求[J].中国中医药现代远程教育,2005,3(11):24.
- 王少华.关于高校人才引进工作的一些思考——结合首都经济贸易大学人才工作[J].首都经济贸易大学学报,2007,5(9):97-98.
- 赵玲.中医院校架构非均衡型人才的途径[J].中国中医药现代远程教育,2005,3(5):52.
- 高迎斌,罗时贤.实施人才强校战略做好人才引进工作[J].高教论坛,2006,2(4):82-84.
- 刘衍功.创新人才引进机制[N].中国人事报,2000-06-27.
- 熊健民,王地国.创新人才工作机制广揽优秀高层次人才[J].中国高校师资研究,2007,5(9):29.
- 方晓明,王子寿,余贤武,等.我国中医药人力资源现状研究[J].中国卫生事业,2007,23(12):817.
- 郑湘宁.试论新时期中医药创新型人才的培养[J].中医药导报,2009,15(2):97.
- 李桂兰.培养创新人才发展山西中药产业[J].山西中医学院学报,2006,7(2):46-47.
- 刁秀兰,刘征,刘秋华.更新观念开发人力资源发展中医药事业[J].中医药学刊,2001,19(3):270.
- 杨振雷,张颺,张秀卿.新时期医院人力资源管理初探[J].山西财经大学学报,2008,11(2):26.
- 郑平,李奈青.中山大学人才引进工作的几点思考——从青年教师情况调查看人才引进工作[J].中山大学学报论丛,2005,25(1):13-16.
- 王思民.我国中医药人力资源流失剖析与对策[J].上海中医药大学学报,2008,22(6):74-76.
- 魏鲁霞,王颖.中医药人力资源管理的现代价值[J].南京中医药大学学报,2003,4:240-242.
- 鲍立刚.广西高校人力资源管理状况调查分析及对策[J].经济师,2008,6:120.
- 杜丽红,万鹏龙.高新技术产业的人力资源制度改革与创新[J].中国改革,2007,8:72.
- 高静,谭群鸣.论医院创新型人才培养机制的建立[J].赣南医学院学报,2007,27(5):826-827.

[收稿日期 2012-03-01][本文编辑 谭毅 吕文娟]