

现代医学人才学

吴阶平题



叶建成 著

南京大学出版社

登泰山感怀

叶建成

1997年9月重登泰山，适逢拙作《现代医学人才学》即将付梓，有感而发，作成此诗。

五岳独尊何处溯？
八卦万物出乎震。
东来紫气憾四方，
华衡嵩恒俯称臣。
圣人独步传千古，
春秋论语弥足珍。
自古人才数风流，
今喜华夏多贤俊。

為『現代醫學人才學』題

造就醫學人才
迎接新的挑戰

遲浩田
一九九七年
十二月

中央军委副主席、国务委员兼国防部长迟浩田上将题词

培養為素質的軍事人才
為部隊現代化建設服務

方祖岐
一九九七年三月

南京军区政治委员方祖岐中将题词

注重人才质量建设
设培卷又红又专
人才

丁丑年秋化清

南京军区后勤部政治委员宫化清少将题词

序 言

王通讯

看到国内这部系统论述医学人才问题的专著——《现代医学人才学》问世，甚为高兴，并愿意将它推荐给大家。

在科学技术迈向 21 世纪的历程中，生命科学、工程技术、信息科学三大科技，将是推动科技进步的最主要的驱动力，而且将深刻地影响未来人才。人才推动科学技术进步，科学技术的进步又改造着人才。高科技将全面改造未来人才。迎接 21 世纪科技革命的挑战，建设一支用现代最新科技知识武装起来的高素质的人才队伍，在人才培养中实现人才知识结构重组，以适应现代科学技术迅猛发展的需要，这是人才学研究必须探讨和回答的一个重大课题。我国正处于建立社会主义市场经济的新时期，竞争是市场经济的本质特征。科技的竞争、经济的竞争，归根到底是人才的竞争，人才竞争是一切竞争的最高表现形式。在市场经济条件下，人才资源配置模式发生根本变革，人才建设面临许多新情况新问题。这是人才研究面临的又一个全新的现实课题。我们应当把人才研究放到高科技时代和市场经济条件下这一新的时代背景下进行，唯有如此，才能把人才研究不断引向深入，适应时代发展的要求。

《现代医学人才学》是研究医学人才特殊成长规律的著作，实践性、系统性、前瞻性是这部专著的主要特色。作者多年从事人才管理工作，在人才管理方面有较强的实践经验。书中有些内容直接源于工作实践的成果，如人才量化考核方法在医学人才管理实践

中的成功运用,作者通过自己的实践与思考,形成了自己的研究成果。该书对医学人才问题作了比较系统的阐述,且对医学专门人才成才规律等进行了较深入的探讨。作者对医学人才问题作了不少前瞻性研究,提出了一些颇有见地的见解,有些问题是从人才管理的现实出发提出的,有些则是基于对医学科学发展动态的了解和把握。

我们的时代需要千千万万高素质的人才,也需要更多人有志于人才研究事业。《现代医学人才学》一书出自一位人事工作者之手。作者在南京军区南京总医院从事人事管理工作,在紧张工作之余,以自己亲身实践为基础,勇于思考,勤于笔耕,终成此书,可谓难能可贵,值得嘉许。我热切地希望有更多的同志献身于我国的人才研究与开发事业。

是为序。

一九九七年六月十六日

(序言作者系国家人事部中国人事科学研究院副院长兼人事与人才科学研究所所长、著名人才学家)

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 现代医学人才学的研究对象与领域	(3)
第二节 现代医学人才学的理论与实践基础	(3)
第三节 现代医学人才学与相关学科的关系	(12)
第四节 研究现代医学人才学的意义	(18)
第二章 医学人才管理概论	(21)
第一节 现代医学人才管理的内涵、范畴和特点	(21)
第二节 现代医学人才管理的地位和作用	(27)
第三节 现代医学人才管理的主要任务	(29)
第三章 医学人才成才规律	(33)
第一节 研究医学人才成才规律的意义	(33)
第二节 决定医学人才成才规律的因素	(35)
第三节 医学人才成才规律	(43)
第四节 把握医学人才成才规律	(50)
第五节 医学人才最佳年龄区	(51)
第四章 医学人才群体结构	(53)
第一节 医学人才群体结构的含义	(53)
第二节 医学人才群体结构分类	(54)
第三节 医学人才群体结构常见类型	(61)
第四节 医学人才群体结构要素	(64)
第五节 医学人才群体结构优化原则	(66)
第六节 医学人才群体结构优化效应	(68)
第七节 医学人才群体“内耗”及其防治	(71)

第五章 医学人才个体结构	(79)
第一节 医学人才个体结构内涵	(79)
第二节 医学人才个体智能结构要素	(81)
第三节 医学人才个体智能结构常见缺陷	(88)
第四节 医学人才智能结构原则	(92)
第六章 医学人才成长非智力因素	(97)
第一节 事业心和责任感	(97)
第二节 创新意识	(100)
第三节 心理品质	(102)
第四节 思维能力	(105)
第五节 毅力	(107)
第六节 勤奋度	(109)
第七节 成才动机	(111)
第八节 时间利用度	(114)
第七章 复合型医学人才	(117)
第一节 复合型医学人才内涵	(118)
第二节 复合型医学人才的基本特征	(120)
第三节 复合型医学人才的培养	(124)
第四节 博士后制度与“哑铃模式”	(129)
第八章 全科型医学人才	(134)
第一节 全科型医学人才内涵	(134)
第二节 医学模式	(135)
第三节 社区与社区卫生保健服务	(140)
第四节 全科型医学人才的基本特征	(144)
第五节 全科型医学人才的培养	(146)
第九章 医学人才考核	(152)

第一节	医学人才考核目的、意义和原则	(152)
第二节	医学人才考核分类	(154)
第三节	医学人才考核标准和步骤	(155)
第四节	医学人才考核方法	(157)
第五节	医学人才的量化考核	(159)
第六节	人才考绩档案	(167)
第十章	医学人才预测与规划	(169)
第一节	医学人才预测与规划内涵	(169)
第二节	医学人才预测内容	(171)
第三节	医学人才预测步骤	(174)
第四节	医学人才预测方法	(175)
第五节	医学人才规划分类、内容与原则	(181)
第十一章	医学人才成长环境设计	(185)
第一节	环境:人才成长的外部条件	(185)
第二节	环境对医学人才成长的作用	(188)
第三节	单位成才环境设计	(191)
第十二章	市场经济与医学人才竞争	(204)
第一节	人才竞争趋势	(204)
第二节	人才市场	(208)
第三节	挑战与抉择	(210)
第四节	遏制医学人才流失	(215)
第十三章	医学学科带头人	(220)
第一节	医学学科带头人概念	(220)
第二节	医学学科带头人队伍现状	(221)
第三节	医学学科带头人培养对策	(230)
第四节	医学学科带头人选拔条件与原则	(236)

第十四章 医院管理人才	(240)
第一节 医院管理人才的概念	(240)
第二节 医院管理人才分类	(244)
第三节 医院管理人才综合素质	(251)
第四节 医院管理人才培养与使用	(253)
第十五章 医院院长	(256)
第一节 院长:医院管理学科带头人	(256)
第二节 医院院长的领导能力	(261)
第三节 医院院长的培养与选拔	(268)
第十六章 科主任	(274)
第一节 科主任的地位和作用	(274)
第二节 科主任素质要求	(277)
第三节 科主任培养、任用和管理	(281)
第十七章 医学继续教育	(289)
第一节 医学继续教育的内涵	(289)
第二节 医学继续教育在人才成长中的作用	(292)
第三节 医学继续教育的基本特点	(295)
第四节 医学继续教育的基本途径与方式	(298)
第五节 医学继续教育的组织实施	(300)
第十八章 住院医师培训.....	(303)
第一节 住院医师培训制沿革及现状.....	(303)
第二节 住院医师培训在人才培养中的作用.....	(306)
第三节 住院医师培训的基本模式.....	(308)
第四节 附录:住院医师培训计划	(317)
第十九章 卫生专业技术职务.....	(388)
第一节 卫生专业技术职务概念.....	(388)

第二节	专业技术职务制度发展演变概况·····	(391)
第三节	卫生专业技术职务任职条件·····	(393)
第四节	卫生专业技术职务评审组织·····	(399)
第五节	评审委员会工作程序·····	(401)
第六节	卫生专业技术职务评审原则·····	(403)
第七节	技术职务制度值得探讨的问题·····	(406)
第二十章	医学人才与哲学·····	(409)
第一节	哲学与医学的历史渊源·····	(409)
第二节	吴阶平命题:实践·思考·知识·····	(416)
第三节	医学人才哲学修养·····	(423)
第二十一章	医学人才与医德·····	(430)
第一节	传统医德和现代医德·····	(430)
第二节	医学人才医德观·····	(436)
第三节	医学人才应遵循的医德规范·····	(440)
第四节	医学人才应有的科学道德·····	(443)
第五节	医学人才医德修养·····	(450)
第二十二章	医学人才与法律·····	(454)
第一节	医学人才涉法·····	(454)
第二节	医学人才法律修养·····	(463)
第二十三章	未来医学人才·····	(468)
第一节	医学走向未来·····	(468)
第二节	高科技全面改造医学人才·····	(472)
主要参考书目·····		(478)
后记·····		(479)

第一章 绪 论

人才问题,是一个关系 21 世纪人类进步和社会发展的核心问题;21 世纪的人类健康问题,是人们普遍关注的重要课题。上述两者的契合点,即是我们研究现代医学人才问题的出发点和归结点。医学科学自身发展的逻辑和社会需求的交汇,强烈地呼唤——现代医学人才学。

21 世纪,医学科学技术会以更加迅猛的速度向前发展。我国 170 名科学家曾应国家科委的委托,参加了“21 世纪初科学发展趋势的研究”。科学家们指出,21 世纪初,生命科学因研究客体的极端重要与复杂,人类自下而上发展的需要又非常紧迫,当前物理学、化学和计算机科学又提供了强大的研究手段,完全有可能在不久的将来出现革命性的变化,以至可能发展成为科学革命的先导。“展望 21 世纪,可以看到,生命科学将成为科学中的带头学科;分子生物学将对医学的发展继续起主导作用,并和生物技术、生物工程相结合,带动医学各个领域的发展,加速预防、诊断、治疗等技术的更新,使整个医学的面貌发展根本改观。可以预期,21 世纪将是医学更加辉煌的世纪。”^①作为当代科学技术前沿科学之一的生命科学的巨大进步,将极其深刻地影响现代医学人才的成长和发展。

《中共中央、国务院关于卫生改革与发展的决定》指出:“今后

① 吴阶平《瞻望未来,迎接 21 世纪医学发展》,《医学与哲学》,1994 年第 6 期。

15年,卫生工作任务繁重。随着经济发展、科技进步以及人民生活水平的提高,人民群众对改善卫生服务和提高生活质量将有更多更高的要求。工业化、人口老龄化进程加快,与生态环境、生活方式相关的卫生问题日益加重,慢性非传染性疾病患病率上升。一些传染病、地方病仍危害着人民健康,有些新的传染病对人民健康构成重大威胁。这一切要求我国卫生事业有一个大的发展与提高。”科教兴医,人才为本。在卫生事业发展中,人才是最重要的要素之一。

1996年9月,江泽民同志在建国以来由党中央、国务院召开的第一次全国卫生工作会议上讲话时指出:“医疗卫生是科技密集型行业。防治各种疾病,提高医疗卫生服务的质量,都离不开医学科技的发展和医学人才的培养。”“卫生队伍的思想业务素质,直接关系到为人民健康服务的质量。要采取有效措施搞好医学教育,包括继续教育,建立和完善培养人才并充分发挥他们作用的机制,建设一支适应国情和社会需要、多层次、结构合理的卫生专业技术队伍。”^①在我国1800多万人的科技人才大军中,500多万卫生科技人才占有重要的地位。建国以来,在党的领导下,这支队伍艰苦奋斗,顽强拼搏,无私奉献,为社会主义卫生事业建立了卓著的功勋。今后,这支宏大的医学人才队伍,将是推动我国医学科技进步和卫生事业发展的骨干力量,是保障21世纪我国人民健康的依靠力量。但是,“我们还必须看到,我国卫生队伍的整体素质和水平还不能适应社会主义现代化建设的要求。”^②加速医学人才培养,加强医学人才队伍建设任务艰巨,时不我待。

① ② 江泽民《在全国卫生工作会议上的讲话》,载1996年12月10日《健康报》第1版。

第一节 现代医学人才学的研究对象与领域

“科学研究的区分,就是根据科学对象所具有的特殊的矛盾性。因此,对于某一现象的领域所特有的某一种矛盾的研究,就构成一门学科的对象。”^①毛泽东同志的这一论述,科学地阐明了独立的研究对象和领域,是构成独立学科的理论依据。医学人才学作为一门独立的专门学科,也有着自己特有的研究对象和领域。

人才学的研究对象是人才现象的特殊矛盾性。医学人才研究对象同样是医学人才现象的特殊矛盾性,它把医学人才现象作为物质运动的一种特殊形式来研究。因此,医学人才学研究是以医学人才和医学人才问题为研究对象的。其研究领域包括:关于医学人才成长、发展规律的研究;关于医学人才群体与个体结构的研究,探讨其内在的规律性;关于人才成长内因与外因相互关系的研究;关于医学人才人尽其才、才尽其用的研究;关于选拔、开发、使用医学人才的研究;关于运用科学管理手段管理医学人才的研究;关于医学人才成长与哲学、道德、法律等相互之间联系的研究等等。

总之,医学人才学的历史使命,就是对医学人才现象和医学人才发展过程,及其培养和管理途径等进行理论总结和概括,找出其内在的规律性的东西,以促进医学人才队伍建设。

^① 《毛泽东选集》,第1卷第284页。

第二节 现代医学人才学的理论与实践基础

一、马克思主义哲学

医学人才学的研究,必须拥有自己的理论武器,这个理论武器就是马克思主义哲学。马克思主义哲学为医学人才学研究提供了正确的世界观和科学的方法论。辩证唯物主义和历史唯物主义,是医学人才学研究的理论基础。人才思想是马克思主义理论宝库的重要组成部分,在其经典著作中占有重要地位。马克思主义哲学关于人才问题有过一系列精辟的论述,如,劳动人民群众中蕴藏着极其丰富的人才资源,是人才的最大宝库的观点;任何人才都是一定的社会关系的产物,革命斗争最能造就人才的论述;社会实践是人才得以产生和存在的基础的论述;人才是世界上所有一切宝贵资本中最宝贵、最有决定意义的资本的论述;杰出人物在历史上的地位、作用的论述;社会制度决定人才命运的论述;人才认识规律的论述;人的社会本质的论述;人的全面发展的论述等。马克思主义哲学中的人才学说,指出了人才问题最基本和最一般的规律,为我们研究人才问题包括医学人才这一特殊类型人才,提供了根本的指导原则和重要依据。

二、邓小平人才思想

在邓小平关于建设有中国特色社会主义理论中,人才思想占有重要的地位。邓小平人才思想是马克思主义与中国现代化建设实践相结合而产生的人才理论体系,是马克思主义人才学说在当代中国的重大发展,它科学地揭示了我国人才运动的客观规律,科学地回答了我国人才理论和实践中的一个重大问题。它不仅继承了马克思主义、毛泽东思想中的人才思想,而且创造性地提出了

许多新的独到见解。“邓小平人才思想植根于中国广大人民群众实践的沃壤之中,是科学化理论化系统化的马克思主义人才理论。它来自人才实践又指导人才实践”。^①邓小平人才思想概括起来主要有以下十个方面的基本内容:

(一)关于人才必须“红与专的统一”的人才观。这一重要的人才观,坚持了红与专的辩证统一,既从理论上澄清了“左”的影响下曾造成混乱的一个重要的人才理论问题,又阐明了在社会主义条件下对人才的政治要求,既从理论与实践的结合上论述了红与专统一的成才规律,又从宏观上提出了建设又红又专人才队伍的战略目标,指明了人才队伍建设的方向。

(二)关于“尊重知识、尊重人才”的方针。“尊重知识,尊重人才”,是邓小平首先提出的有关知识分子的一项基本政策,也是有关人才的重大理论问题,已成为我国新时期人才建设的重大方针。

(三)关于“知识分子是工人阶级的一部分”的著名论断。这是邓小平人才思想中的一个核心理论,不仅丰富和发展了马克思主义人才学说,而且解决了知识分子问题中的一个重大的政策问题。

(四)关于人才问题“是个战略问题,是决定我们命运的问题”的重要思想。邓小平同志鲜明地指出了人才在社会主义现代化建设中的重要地位和作用,告诫全党从战略高度,从事关国家和民族前途命运的高度,看待人才问题,重视人才问题。

(五)关于破格选拔优秀人才的观点。邓小平同志多次提到要“大力培养、发现和破格选用优秀人才”,为优秀人才脱颖而出创造条件。

① 陈玉金《邓小平人才思想研究》,第196页。