

三大因素困扰中医药人才供给 产学研联合培养开辟新路径

■本报记者 矫月 李乔宇
见习记者 张晓玉

近年来,中医药在传承创新中获得“新生”,行业认可度不断攀升,人才需求也大幅增长。

业内人士表示,人才作为中医药事业发展的第一资源,是传承与创新的基础和保障。为此,今年3月份,国务院办公厅印发《“十四五”中医药发展规划》(以下简称《规划》),对中医药人才培养提出更高要求;随后,4月份,国家中医药局、教育部、人力资源社会保障部及国家卫生健康委联合印发《关于加强新时代中医药人才工作的意见》(以下简称《意见》),系统部署全面加强新时代中医药人才工作。

中医药人才如何加快补给?如何实现高质量发展?《证券日报》记者就此进行了采访。

现状一: 相关专业人才流失率较高

回溯近代中医药发展历史可以看到,对相关人才的培养从未停下“脚步”。

早在二十世纪五十年代,著名中医临床家施今墨先生向国家建议,成立中医科学院、中医医院、中医医学院,开展中西医结合事业,提高中医地位。

1956年,政府决定在北京、上海、成都、广州建立4所中医学院,将南京中医学校改为南京中医学,在西医院校开设中医或增设中医课程,正式把中医教育纳入国家高等教育轨道。

到2022年,全国目前已建有24所中医药大学,合计在校生约47万人,中医教育及人才培养进入新的发展阶段。

国医大师吕仁和教授学术继承人、北京中医药大学东直门医院主任医师赵进喜对《证券日报》记者表示:“中医行业能够存在至今主要是因为疗效显著。而要想保证其治疗、防治疾病的疗效,则离不开掌握中医理论和中医技术的人才。”

此外,中医药背后蕴藏的传统文也吸引了诸多求学者。北京大学基础医学院中西医结合专业博士生赵秉元提及考取中医药大学的初衷时表示:“学习中医是因为热爱中国传统文化。中学时期阅读的《黄帝内经》部分章节,让我对中医理念产生了浓厚的兴趣,于是在高考时填报了中医学专业。”

然而看似“学”“教”氛围正浓的背后,却是相关人才的大量流失,诸多中医学专业应届毕业生都面临着被迫转行的困扰。深究其原因,不外乎三方面:一是深造竞争压力过大,不得已转修其他专业;二是从业选择较少,专业出路受限;三是职业薪资待遇较差。

一位受访医学生张石生称,本科毕业后,60个人的班级中就有40个人选择考研。可见中医学研究生竞争异常激烈,因此他选择转考中西医结合基础类研究生,主要进行生命科学基础研究。

事实上,中医药的考研和考博名额相对于西医来说要少很多。珍宝岛财务总监王磊向本报记者透露:“由于中医细分领域较少,导致很多中医药本科生在攻读硕士和博士阶段被迫转修西医。”

此外,中医院数量较少也是人才流失的一个重要因素。王磊向《证券日报》记者分析:“我国二级以上的中医院数量很少,而作为中医药院校的毕业生无法到西医院院就职。”

“目前,大型中医医院和西医医院的数量比例为1:10。同时,出于各种考虑,有不少中医医院在招聘目录中还明确提出招聘西医执业医师,而西医医院大多只设置一个中医科室,对中医人才的需求不大。”赵进喜如是说。

除了上述两个原因外,中西医从业人员的薪酬待遇差别也是中医药人才流失的原因之一。一位博士毕业生小明(化名)告诉《证券日报》记者:“从我个人和身边同学的求职经历来看,中医专业毕业生的薪资水平相比西医专业毕业生要低不少。”

“中医科医生的月薪在4000元至5000元之间,而西医科则会高出1000元至2000元不等。”张石生介绍,“行业内大多轻视中医,认为其只起到辅助作用。同时,患者也会更青睐西医医院,认为其无论是医疗条件,还是医疗措施都会更全面,而中医医院则主打亚健康等病症的调理。”

在业内人士看来,知名中医师才更具权威性,但现实中知名中医师又相对较少,因此培养出更多的知名中医药人才是未来中医药发展的重中之重。

但也需要注意的是,随着中医药发展得到越来越多的关注,以及国家多项相关政策支持,中医药专业人才培养压力已开始缓解。

一位中药专业2022年应届本科毕业生阿文(化名)告诉《证券日报》记者,大致有三分之一的同班同学选择继续读书,大部分已经就业的同学仍然选择在中药行业内就职,转行的不多。此外,他正在准备与中医相关的事业编制考试。

现状二: 中医药就业市场供需错配

目前,中医药就业市场正深陷人才供需错配的“泥潭”。一方面,中医药专业课程的设置无法匹配行业传承创新的发展需求;另一方面,中医药企业对相关人才的专业性提出更高要求。

中国中医科学院广安门医院国际医疗部主任医师庞博对《证券日报》记者表示:“当前,我国对中医药人才能力提出更高的复合性要求,比如科研能力突出、具备教学经验,以及拥有产业化思维,但现实中复合型人才培养需求与学校课程内容设置无法匹配。”

除中医药科研人员紧缺外,炮制人才、生产人才、营销人才、管理人才以及电脑人才也面临紧缺。北京盛世康来中药营销策划公司董事长申勇告诉《证券日报》记者:“中医药行业人才出现断层,很多年轻人不愿意在车间从事中药炮制工作,导致很多炮制手法面临失传的风险。”

据悉,中药炮制是指利用中药原材料,炮制成中药饮片的人员。然而,对于很多中医药专业学生而言,对这类岗位理解不够,不愿选择。

创新药的研发人才短缺也是部分药企面临的主要问题之一。王磊坦言,医药制造企业的创新研发、原有产品的二次开发

及研发领域的拓展均需要相关专业人才,这使得企业对高端专业研发人员的需求愈加迫切。

据东方财富Choice 数据统计显示,69家披露2021年研发费用的中药板块上市公司去年研发费用共计96.88亿元;242家披露2021年研发费用的制药板块上市公司去年研发费用共计503.06亿元。

“中医药产品分到的研发资金很少。”王磊向记者透露,“一方面,部分企业因专业人才紧缺,导致忽视相关产品的研发;另一方面,则在于中药审批流程较长,增加了研发投入的不确定性,从而导致中医药在研发生产端的需求不及西药旺盛。”

面对中医药就业市场人才供需错配的情况,佛慈制药董事长石爱国对《证券日报》记者表示:“我国目前在中医药人才培养上存在‘重学历、轻技能’的问题:一是高校过于注重具体环节和内容,缺乏对学生创新意识能力的培养;二是过于注重内容的记忆、灌输,缺乏让所学知识作用于实践的能力;三是技能型实用人才培养往往与社会需求脱节,培养方案滞后,难以适应信息化、智能化的生产需要。”

破解之法: 探索中医药人才培养新模式

北京中医药大学生命科学学院院长党委书记李天罡认为,要改善中医药毕业生的就业环境,需要对整个人才培养体系进行优化。同时,需要政策和市场实际需求作引导。

“目前,我国中医药人才培养体系已形成学院教育、师承教育、职业教育、西学中教育、家传、私淑、自学等多元化格局。”庞博介绍,“过去5年至10年间,发展最好的是学院教育和师承教育。其中,学院教育担任‘主力军’角色,培养出一批国医大师、院士、中医领军人物。”

而师承教育更是一些百年老店用时间积淀成的重要人才培养方式。

例如,同仁堂便一直保持着师徒传承的方式。2021年,同仁堂股份分公司郭朝晖药材鉴别首席技师工作室正式成立,并举行了一场庄重的拜师仪式。仪式上,徒弟们呈上拜师帖,向师傅郭朝晖鞠躬奉茶行拜师礼。随后,郭朝晖依次和徒弟们签订师承教育协议书,确立师徒关系。

这一幕也把郭朝晖的记忆拉回至2017年,彼时他正式拜师非遗传承人、同仁堂药材鉴别专家刘天良,在之后的三年时间里,他跟随时师,学理论、重实操、到田间、走市场。2020年底,郭朝晖顺利出师,并在中药材鉴别比赛中取得优异成绩。

而今他接过中药材鉴别“接力棒”,继续严把质量关,守土尽责。在拜师礼上,郭朝晖向徒弟感慨:“我师傅要求在学习中坚持‘三心’,即用心、细心、留心,现在我也要求你们传承好‘三心’精神。”

同仁堂相关负责人告诉《证券日报》记者,“师徒传承一直是同仁堂的传统,通过这种方式可以传承公司中医药文化,以及

传授中药传统制作技艺。”

《规划》提出,推动中医药院校完善中医药人才培养模式,强化中医经典教学,突出中医药人才培养特色,健全完善中医药院校教育、毕业后教育、继续教育相衔接,师承教育贯穿始终的人才培养体系。

针对中医药就业市场人才供需错配问题,众多行业内人士纷纷提出自己的看法。

北京慈方医院管理有限公司董事长贾海忠建议,“政策设计上,要符合中医药发展规律,不能用西医思维管理中医。组建真正具有中医药临床经验和实力的专家教学团队,借助网络及新媒体等创新教学方式。”

李天罡则提出医教协同的观点,从高校角度来讲,主动去适应中医药行业发展和健康服务发展需求,优化人才培养结构,加快构建符合中医药人才成长规律、抓好医教协同等,是提升中医药人才培养质量的关键。

赵进喜提出“中医教育应该融合学院教育与传统师承教学模式,重视中医经典理论与现代临床实践结合”的建议。他表示,“由于中医学术本身的特殊性,决定了师承教育模式不可或缺的重要地位。同时,许多在学校里没学到的经验,需要在临床跟师过程中不断补充积累。”

此外,多位业内人士表示,解决中医药人才现存问题,首先要从相关政策和管理体系的改革开始,人才问题的解决尤其需要持续性的政策支持。

2022年,《规划》的提出为中医药发展“续薪助火”。《规划》明确,将中医药特色人才培养工程(岐黄工程)作为中医药振兴发展重大工程的重要内容等。同时提出,探索“中医药高校—中医医院—中医药研究院(所)—中药制药企业”四方互利共赢的产学研联合培养模式。

对此,石爱国认为,应建立以企业为主体,市场为导向的产、学、研、机、用联动体系,培养实用型人才。“比如,企业缺口较大的药材种植、传统炮制、工艺员等中医药技能型人才,以及在中医药健康旅游、科普宣传、服务贸易方面的复合型人才。”

另外,《规划》提出的推动中西医协同发展也获得了业内的认可。

“《规划》突出了中西医并重的思想,两大医学体系相互补充,协调发展,长短互补。”

以岭药业公司董事、董事会秘书吴瑞向记者谈到,“人才方面,公司建立了高素质的科研和管理团队,构成了以院士为学术带头人,以归国专家、外籍专家、博士、硕士等高层次人才为骨干的研发队伍,知识结构合理,年龄梯队科学,多学科优势组合,具备充足的开展创新药物研发的实力。”

值得一提的是,在近日公布的《意见》中明确,医疗机构按照机构设置基本要求,要配齐配强中医药专业技术人员,提供更多的适应岗位,解决人才总量不足的问题。同时提出,特别针对基础人才,要建立基础人才培养长期稳定的支持机制,在人才的引进、薪酬分配等方面给予优先支持和倾斜保障。

据国家中医药管理局官网消息,对于基层医疗人员“招不来,下不去,留不住”的现象,国家中医药管理局人事教育司司长卢国慧在6月24日举行的国家中医药管理局新闻发布会上表示,将会同教育部、卫健委一起做好农村订单定向免费医学生的培养,这应该是一个重要的治本之策。一方面从国家层面扩大本科层次免费医学生的培养规模,另外也支持地方、鼓励地方开展专科层面的免费医学生的培养,同时通过全科医生的培养、转岗培训等等,进一步扩大供给。

“政策指向哪里,人才流向哪里。”卢国慧表示,我们要推动各地完善基层中医药人才薪酬分配、待遇保障的机制,另外完善基层医疗机构的绩效工资总量的调整机制,保障县乡医务人员的合理待遇。在职称评审也要增加基层医疗卫生机构中医药高级专业技术岗位的比例,对基层一线中医药专业技术人员实行“定向评价、定向使用”。

