

协同创新视阈下的医院人才培养模式研究

张玉静

天津医科大学第二医院

DOI:10.32629/er.v3i8.3098

[摘要] 协同创新理论的引入,对于传统医院人才培养模式的改革具有重要意义。本文在分析传统医院人才培养模式存在问题的基础上,围绕人才选拔、培养与考核评价等方面,提出医院人才培养的协同创新模式。

[关键词] 协同创新; 医院; 人才培养; 模式

中图分类号: C961 **文献标识码:** A

国家领导深刻指出“必须把创新作为引领发展的第一动力,把人才作为支撑发展的第一资源”。为实现医院可持续发展,很多医院提出了各自人才培养工程建设目标。本文就如何在“协同创新”理论指导下,通过医院发展规划的引导,各部门间发挥各自能力优势、实现资源整合互补,产生最大效益,提升人才培养工作内涵,建立综合医院人才培养模式展开探讨。

1 “协同创新”理论的发展

1.1 国外学术界“协同创新”理论。德国教育家洪堡较早提出教学、科研相结合推动高等教育发展的思想。英国桑德兰技术学院于1903年提出校内学习和校外实践交替进行的“三明治”合作教育理论。同一时期,美国教育界的“威斯康星思想”也强调类似主张。二战结束至今,美国大学、产业和政府通过协同合作,发展人才培养与技术创新模式取得的长足进展,带动相关理论的进步。Chesbrough教授认为,在一种开放式的创新模式中,一个组织可以从其外部和内部同时获得有价值的创意和优秀的人力资源,并在成果内外应用中获利。Veronica Serrano等人将上述创新过程概括为整合与互动两个维度,通过创新主体良性互动,实现对知识、资源、行动、绩效的整合。Duin等人强调协同创新是一个从由沟通—协调—合作—协同的过程。

1.2 国内学术界“协同创新”模式发展脉络:潘懋元、吴永祥论证了多元主体合作的人才培养新模式的必要性。刘建华、陈家庆分别提出高校、科研院所和企业“三方人才培养机制”和政府、学界、产业和科技领域“四方协同”人才培养模式。协同创新的过程注重知识的开发和创造后的灵活应用和价值转换(马奇),这对于人才培养具有方向性意义。事实上,我国于1990年代出现了产学研教育协会,并在全国28所高校展开产学研合作教育试点。2006年国务院六部委成立“推进产学研结合工程协调指导小组”,推动教育合作教育试点工作。近年来随着“高等学校创新能力提升计划”,高校在协同创新中的作用日渐凸显。

综上所述,以往“协同创新”模式研究重点关注了不同领域、部门之间,尤其是在政府、高校、产业、科技领域相互协同、合作创新的问题。但是把“协同创新”与“医院人才培养”联系起来,具体讲如何通过发展协同创新模式化解人才培养中的问题、推进医院人才管理水平的提升,尚未得到学术界的充分注意。本研究在这方面进行了尝试。

2 医院人才培养工作存在的问题

2.1 人才选拔中存在过分注重发展指标而忽视学科建设的问题。论文发表、科研课题、科研获奖等指标具有便捷、可量化、可操作的特点,成为人才选拔中

的主要依据,造成在尖端人才、复合型人才的选拔方面缺少有针对性的举措。在发展相对不足的专业领域,也存在忽视专业差异、岗位区别的问题。总之,以学科建设和学科发展为基础的有重点有针对性的人才选拔机制尚未形成。

2.2 人才培养机制发展滞后与结构偏差问题。当前人才工作的一个问题就是忽视人才培养的基础性作用。尖端人才的选拔在医院人才工作中的地位相当重要。但人才成长需要周期,“高峰式”的突出人才的涌现需要有一个“高原式”的人才队伍作为基础。所以人才培养和人才队伍建设应该成为人才工作的木本水源。同时,人才培养环节中,存在侧重临床医师的培养的结构性偏差的问题。现代医学是一个组织分工严密、专业性强、技术水平高的综合体系。在医生诊疗治疗技术之外,还需要检验、病理等技术部门配合,也时刻离不开护理人员的专业服务。同时医院管理人员也是现代医疗体系中不可或缺的组成部分。总之,专业医师队伍之外的各类人才培养,作为医院人才工作的重要方面,在现实中还是存在被轻视、忽视的情况。

2.3 在人才考核中忽视实践创新能力的问题。确定的人选经医院选拔、培养后,在科研、论文、获奖等指标之外,应该更加注重在实践创新能力的培养。医务人员在积极服务患者、投身一线工作的过程中,创新医疗方法、改进技术水

平的创新力考评,应该成为人才工作中的重要方面。

以上问题,我们以为在协同创新理论视角的引领下,可能找到问题化解的新思路。

3 医院人才培养的协同创新模式

医院人才培养的协同创新模式,就是要在由医院统筹领导下,由人事部门专门负责,整合行业内部资源、协调医院内外发展以及院内各职能部门、各业务科室的人力资本优势,形成专业化、综合性的人才管理与人才队伍建设机制。

3.1建立行业系统内部、医院内外、院内部门之间的联动机制,形成精准化的人才选拔机制、打造多元化人才培养平台,推动人才选拔“高峰式”发展模式。在充分尊重学科发展精细化和岗位工作专业化的基础上,整合行业系统和医院内外学术资源,形成医疗、教学、研究、管理等分类人才选拔机制,制定优化细化精准化地人才选拔政策。以上机制应该充分照顾到医-教-研-管相互交叉型、复合型尖端人才的选拔。以上政策的目标在于让出色的人才脱颖而出,充分发挥人才选拔在人才培养工作中的火车头作用,最终形成人才选拔“高峰式”发展模式。

3.2依托以上行业系统-医院内外和

院内部门之间的联动机制,在全面充分评估医院人才发展状况的基础上,制定人才培养的重点方向和具体路径,解决人才培养机制和结构问题。这就要:首先制定人才培养规划,通过规划的制定确立人才定位。规划制定应以需求为导向,发展为导向,功能为导向。如将医、教、研、管理各岗位人才需求以人才清单形式纳入规划中,将其作为人才培养的具体目标,引领医院人才工作,实现规划需求功能。其次确定人才培养方式。人才培养过程中,培养方式的选取要注意整合各部门资源,有机集合,互助共振。对入选人才的培养,各部门沟通协调后形成一个统一的培养方案,避免培养经费的重复支出。充分利用各职能部门所掌握的各类学术资源,做到有机集合而不能是简单相加,表现出统一的整体性。各部门打破“条块分割”的传统惯性思维,培养方式应高起点站位、高水平谋划、高标准设计,组织多元整合的大团队,形成“多方协同,平衡发展”人才培养模式。再次,在人才培养执行过程中,根据人才的特点实行个性化培养,针对专业需求,适时调整,不同专业人才、不同岗位人才给与更适合专业、岗位需求的培养。总之,通过协同制定符合学科发展的人才培养综合性、长期性、发展阶段性的政策方向和具体路径,推动“高原式”人才培养模式的形成。

3.3建立多元参与,多维度的人才评价考核机制。在协同创新理念的引领下,充分发挥考核评价机制在人才培养和选拔中的重要作用。医院人才评价体系在符合医学人才成长规律的要求下,发展人才评价的协调协同机制,以创新型人才培养与选拔为宗旨,设定人才评价考核机制。评价考核实现两个协调,行业系统内部协调、医院内外协调;两个协同:院内职能部门之间的横向协同;职能部门与科室纵向协同。在协同创新理念指导下,人才评价考核实行多元参与,多维度考核,充分体现协同创新的动态性和整体性。

[参考文献]

[1]陈劲,阳银娟.协同创新的理论基础与内涵[J].科学学研究,2012,30(02):161-164.

[2]王伟,吴昊,钱风华,等.基于协同创新理念下的卓越人才培养模式改革研究与思考[J].中国高等医学教育,2018,(04):57-58.

[3]刘新春,陈亚南.探析新时期医院人才培养新模式[J].中国现代医学杂志,2012,22(14):101-103.

作者简介:

张玉静(1973--),女,汉族,天津人,研究生学历,助理研究员,主要从事医院人才培养工作。