

上海医疗人才：冰火两重天 PDF转换可能丢失图片或格式，  
建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_8A\\_E6\\_B5\\_B7\\_E5\\_8C\\_BB\\_E7\\_c108\\_228424.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E4_B8_8A_E6_B5_B7_E5_8C_BB_E7_c108_228424.htm) 火紧俏人才细细数  
医院：四类“白大褂”沪上紧缺排行第一：护士 目前上海、  
全国乃至全球医疗机构人员缺口最大的是护士。现在沪上医  
院医生与护士的比例约为1：1.6，而国际惯例的要求是1：8，  
护士紧缺已影响到沪上医院的正常运转。“我这里是债务累  
累，很多医院都急着要护士，让我上哪儿去找？”上海卫生  
人才交流中心下属广源人力资源有限公司人才派遣主管董勐  
毅一提到护士便大叹苦经。在他的人才需求表上，护士、护  
理人员毫无疑问位居榜首，第六人民医院、国际妇婴、第10  
人民医院等众多医院目前都在招募护士，且需求量至少10个  
，多则几十甚至上百个。“现在的情况是，上午有护士来我  
这里登记，保管下午就可以上班。”转贴于 学生大求职站  
<http://job.studa.com>因为护士短缺，医院之间为抢人才而展开  
的“挖角战”暗潮涌动。徐汇区一家地段医院为提高吸引力，  
将护士的基本工资提高到每月2200元，旁边一家市级大医院  
马上便感到压力，赶紧也提高待遇，挽留人才；还有的医院  
为了激励和挽留优秀护理人员，给予她们特殊津贴。类似的  
事情屡见不鲜。当然，各家医院心仪的护士有一张“标准像  
”：中专或大专护理专业，本科当然最好，已取得《中华人  
民共和国护士执业证书》，有临床护理工作经验（最好是2级  
以上医院），25～35岁；有爱心，恪尽职守，有良好的职业  
道德。普通护理人员如此紧缺，有丰富临床经验，在专业知  
识和临床操作技能两方面都十分优秀的高级护理人员无疑更

是各家医院的最爱。高级护理人员除了具备基本的技能与操作水平之外，还要求能及时总结临床经验，进行前瞻性的护理专科探讨，除了完成术前观察、术后看护等工作，还要对病人进行健康教育和心理上的支持。还要有观察能力、预见性及疾病分析能力，要能及时发现病人的最佳治疗时机。“现在连普通的护士都难找，想招高级护理人员简直成了奢望”，董勳毅说。排行第二：学科带头人 医院永远都缺好医生。学科带头人原本是三级医院的“专利”，而现在，民营医院、外资医院、区级医院，甚至地段医院无不想要学科带头人，人才竞争已趋白热化。最近几年来，上海卫生系统每年都在摇旗呐喊，广撒英雄帖，向海内外招募优秀学科带头人，但仍未能缓解各医院学科掌门人匮乏之痛。学科带头人缘何紧缺？上海卫生局一位不愿透露姓名的官员告诉记者，主要有两方面原因：一方面，学科带头人要求很高，能“修炼”到副主任医师级别以上的，多半是各大医院的骨干，学术造诣高、管理能力强的专家自然是医疗机构的核心人物，医院都把他们当成宝，想尽一切办法挽留，而他们自个儿也不愿挪窝，更愿意守着现有的“风水宝地”。另一方面是需求骤增，一名出色的学科带头人能够撑起一个科室，可谓医院的摇钱树，因此，以前只有市级医院有学科带头人，而现在民营医院、外资医院、区级医院，甚至地段医院无不想要学科带头人。“想挖一个大医院的科主任，没有30万元年薪想都别想。”当然，想做学科带头人也不是那么简单，通常的要求是：具有本科以上学历、正高级职称48周岁以下、副高级职称45周岁以下、中级职称35周岁以下者。已取得硕士、博士学位，现已担任学科带头人或带课题、带资金者优先。

对工作经验的要求为：有 8 ~ 10 年临床工作经验，最好有三级甲等医院工作经历，并有一定学术成果，在该学术领域享有一定学术地位。与高要求相对应的是高回报，为挽留学科带头人，医院通常给予他们年薪 + 科研课题资金 + 各类额外待遇（如房贴等），根据各类医院的不同，学科带头人的年薪在 15 ~ 50 万元之间。排行第三：药、化、放、麻醉、口腔、五官科资深医师目前，药剂、化验、放射、麻醉、口腔以及五官科资深医师在上海的医疗机构也比较紧缺，原因则各有不同。值得注意的是，这些专业领域不缺医学专业应届毕业生，缺的是有中级以上职称、5 年以上工作经验、30 ~ 40 岁左右的中青年骨干。而眼下已有中级职称者大多是各个医院的骨干，在社会上流动的极少，因此人才着实难寻。而口腔科专业医师紧缺的另外一个原因是，优秀的口腔科医生大都愿意自己开诊所，自立门户，这也分流了一部分优秀医生资源。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> 排行第四：医院管理职业经理人面对医疗行业激烈的竞争，医院不仅需要好医生，还需要职业化的管理者。医院管理师、医疗总监、医疗管理人员、投资咨询师等医院管理人员因而成为新兴热门人才群体。由于行业的特殊性，医院管理人员需要了解医院的运作流程，因此最好是医学相关专业背景，当过医生，具备医院管理相关经验。同时，由于他们必须更加关注市场，最好有 MBA 学历，甚至熟悉资本运作等等。而目前市场上能集医学、管理于一身，既懂医学，又擅管理，且经验丰富的医院管理人才实在是凤毛麟角。沪上医院现有的管理人员大多是从医生转过来的，医学背景好，对医院也比较熟悉，但在管理能力、市场营销等方面则相对比较欠缺。随着民

营机构、外资机构逐步介入国内医疗领域，医院之间的竞争越发激烈，更多的医院开始注重管理和市场，对专业医院管理人才的需求将随之上涨。医疗设备行业：高级销售人才难寻 9成以上医疗设备企业认为高级销售人员难找，医学专业背景、精通外语、人脉丰富是其从业必备门槛。根据中华英才网最新发布的2004年下半年薪资调查，该行业薪资均值达到45889元，位居各行业第二位。但与医疗设备业之“热”有些不协调的是高级销售人员非常缺乏。有专业机构的调查显示，9成以上的医疗设备企业抱怨高级人才难找。医疗设备企业的高级销售人员之所以如此缺乏，与行业对销售人员的高要求有相当大的关系。医疗设备销售人员不仅要是医疗行业相关专业毕业，还要精通至少英语一门外语；此外，要对市场具有敏锐的观察和应对能力，与当地的各大医院及医疗机构有着丰富的人脉关系；另外，销售人员本身还要具备一定的技术能力，会实地操作各种医疗设备。仅“精通英语或一门其它外语”这一条件就令许多销售人员望而却步。因为许多医疗设备都涉及到进出口业务，如果不能熟练使用英语，不能阅读英文说明，就更别提给有意购买方提供中文资料、讲解并示范操作过程了。生物医药企业：医药研发高端岗位等人 国内生物医药企业急需医药研发和产业化方面高端人才，如此才能推进拥有自主知识产权的创新药物开发，改变我国医药研究开发主要以仿制为主的现状。生物医药是上海重点发展的高新技术行业，“聚焦张江”战略的实施、产业服务平台的构筑，吸引一批又一批的中外著名生物医药企业抢滩张江。目前，张江“药谷”已集聚生物医药企业200多家，包括中科院上海药物研究所、国家药物筛选中心、国家上

海新药安全评价中心等近30家国家级生物医药研发和教育机构，由此带动了对研发高端人才的需求。作为新兴行业，国内在生物制药研发课题上还达不到国际专业水准，因此，在高端研发人才市场上，那些专业课题能和市场需要契合、前景诱人的医药研发领域的海归十分抢手。可以断言，随着国内对自主知识产权创新药物开发的呼声渐高，医药研发高端人才拥有广阔发展空间。冰 两类职位风光不再 医药代表 曾几何时，医生放下苦读了多年的医书，告别手术台跳槽当医药代表风行一时，当时医药行业的高额利润吸引了大量医学人才。这一现象如今已成为过去，医药代表风光不再。据业内人士介绍，随着国家对药品的严格监督和管理，医院药品遵守国家规定大都实行集中招标采购，一般不允许医药代表直接到医院推销，医药代表工作难度加大。另外，由于国家对药品价格的严格控制，加上近年来“平价药房”、“廉价药房”的兴起，医药企业的高额利润大幅缩水，医疗代表的荷包很难再鼓起来。据了解，一些制药企业甚至会拖欠医药代表的工资，或者令医药代表交一定数额的押金。再加上社会对医药代表这一职业的印象不好，医药代表已不复往日的风光。 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>中、西医内科医生 中、西医内科医生渐“冷”，主要原因是沪上医院此类岗位人员已趋于饱和。上海卫生人才交流中心的信息显示，前来中心登记求职的该类人员众多，但应届毕业生工作难找，想跳槽者也难寻下家。当然，这不包括那些有着多年经验的学科带头人。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。 详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)