

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”，董勐毅说。 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> 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)