

非博士不能做医生？

专家指出，三甲医院只招博士体现医疗思路混乱

▲ 本报记者 宋攀 杨萍 张雨

“只要博士”与“青睐本科生”

北京是我国顶尖医院的聚集地，北京三甲医院招博士的情况如何呢？大林（化名）就职于北京一家知名专科三甲医院，正是一位博士医生。在他看来，将博士学历作为三甲医院招聘的门槛已经见惯不怪。

大林告诉记者，“科里用人向院里报条件，如果要求硕士以上学历，到了院里基本上都会变成博士。有一年，我们医院计划招收一百多人，结果面试医生有300多人，80%以上都是博士。”

他进一步解释，“大约从2009年开始，北京所有的公立医院，有了博士学历

才能申请到户口指标，有了户口才能挂靠编制。”博士学历成为获得编制内待遇的基本筹码。

而四川大学华西医院，却十分青睐硕士和本科生。该院所有年轻医师都必须经过住院医师规范化培训。在招聘规培学生时，一半以上是本科生，其中还有很多非重点院校的学生。华西医院毕业后教育部部长王星月用“英雄不问出处”评价他们的招聘理念。他还举出了梁鹏的例子。梁鹏是一名普通的本科生，毕业后在华西做了五年的规培学生，现在已经留院做师资。

招聘博士情非得已

大林认为，博士太多、性价比高、考核体系是三甲招聘博士背后的原因。

随着大学的扩招，高学历学生成了批量制造品。据有关数据显示，1995年，全国有4151名博士毕业生，2008年，这一数字达到了41460，年平均增长率达到19.4%。为了节省招聘精力，医院会以博士学历做自动过滤器。

事实上，三甲医院招博士的另一原因是巨划算的人力成本。本、硕、博学历三档，学历每增加一档，研修期增加了三至四年。然而，大林透露，学历的每次升高，仅会给医生基本工资带来200余元的“收益”。

与这些相比，真正促使三甲医院招聘博士的源动力或许是公立医院的考核体系。

2012年，大林毕业的这一年，北京市医院管理局召开了挂牌以来的首次工作部署大会。大会当天发布了《市属医院年度绩效考核

核办法（试行）》，在该办法中，“发展实力”成为定量考核四大标准之一，其中高层次人才占卫技人才比、每百名卫技人员的科研项目经费、获得科研奖励数、统计源期刊论文数是评价人才辈出与科技创新的全部指标。

这一点在医院里体现得十分明显，大林告诉记者，在他们医院，每到年末，医院都会考评科室，指标有很多，但归结起来就两点：高难度手术量和SCI论文数。更甚的是，评比结果还将全院张榜公布，直接影响到科室在医院的地位。博士生与硕士、本科生相比，有着更精深的科研经历和更长时间的临床经历，三甲医院自然乐于

将博士招致麾下，并视博士为文章出土的标志。

当记者问起硕士能否从事他目前的工作时，他不假思索地说，能干！只要认真工作，勤于总结，不断总结经验都会成熟起来。他还偷偷地告诉记者，“只要有关系，学历是次要的。”

近日，辽宁省医药类高校2015届毕业生秋季大型招聘会举行，活动吸引了全国227家用人单位，以公立医院为主，其中，全国三级甲等医院在招聘中几乎都要求博士学历，这让不少本科、硕士生在直喊“心塞”的同时，只得鼓起勇气再攀学历高峰。

三甲医院钟情博士是一往情深还是情非得已？将学历作为当医生的门槛，有着怎样的前世今生？放在整个医疗体系中，顶尖医院这样的用人标准又会带来哪些后果？

医学是一门科学与人文相互交融的学科，在北京妇产医院马乐教授看来，医师的核心能力应包含临床实践能力、临床思维能力、感知参悟能力、人际交往能力、语言沟通能力甚至管理能力。当下博士的学历，更大程度代

学历不代表能力

表的是其在专业领域内的精深程度，并不等同于其富有上述能力。

“我就遇到一个硕士研究生做麻醉操作不如实习生的，高学历有什么用？”四川的一名医生得知“三甲医院只招聘博士”的新闻后给本报留言。

“学历不代表技能。”王星月认为，医生的培养一定要经过实践，但由于当前院校教育普遍是技能培训缺位。这如同教人如何游泳，无论有多少技巧，但只要初学者不下水，永远学不会。“我院也有直接聘用的博士，但是他们的岗位一般是做科研、实验室。如果博士生想进入临床，仍要通过住院医师规范化培训。”

华西为什么能逆大气候而行之？这一方面得益于四川省医学改革的试点。2011年左右，四川省推出政策规定，没有进入规培的医生不能申请中级职称，华西在全省率先响应。另一方面，省级层面非教学医院已经淡化科研文章和课题。

阜外心血管病医院杨进刚举出了欧美国家的例子：发达国家不会讨论“三甲医院是否应该招博士”的话题，因为在国外，优秀的教学医院不允许留人。医生是流动的，他们在医院工作7年左右就会被强制要求去其他地方。所有在大医院培训过的医生，不允许留在本院工作。优质资源的流动带动了各地医疗水平的均衡融合发展。而中国之所以有这样的问

招聘应侧重应聘者基本素养

对于只招博士的做法，马乐表示出了些许担心，在优质资源不均的当下，要想拥有好的发展平台，仅高等教育，医学生就要寒窗苦读十余载，然而，收入并无明显提高，过长的教育经历和严重不成正比的付出成为大量本科人才流失的

原因之一。据大林介绍，他本科毕业同学中，如今仅有三分之一当医生。

此外，这样的做法会无形中促使越来越多的医学生向高学历进军，而这势必将进一步提高三甲医院招聘门槛。近两年的，三甲医院组团招聘海归的新闻已屡见不鲜。

那么该如何招聘呢？马乐认为，应重点考察应聘者对医师职业的理解、对专业的兴趣爱好以及是否具备医师核心能力方面的潜力。他认为，发展学科最终靠的是医院优良的人才培养传统和文化沉淀。“再高学历的人才，如果招进来没有充分挖掘个人的潜力，也是浪费。”他再次强调。

王星月对马乐的观点表示赞同，并举出了他们医院的例子。王

星月说，他们招聘时，更看重应聘者的基本素质与潜能。比如面试时，考察应聘者的心肺复苏技术，即便他的操作都是错的，只要他能表现出抢救生命的应急能力及为抢救患者多一分的坚持，还是会录取他。操作的错误是因为院校教育缺位造成的，而一旦进入华西的规培体系后，一定能把应聘者培养成合格的临床医生。

“三甲医院是否应该招博士？问题的本源是大医院医生需要具备怎样的素质。毋庸置疑，大医院相对于其他医院有着更严峻的科研任务，但关键在于大医院医生的临床技能与科研技能哪个更重要。通过我们的观察不难发现，高学历的医生可能会相对优秀一些，但优秀医生并不一定都是高学历。‘博士’只是一个名片，只能证明其受教育的经历，不能证明其能力。无论科研还是临床，医生的工作主要靠的是‘技艺’，不能将教育经历与其诊疗能力和创造能力直接挂钩。”杨进刚总结道。

博士后
 博士
 硕士
 硕士
 本科
 专科