

本文引用:秦裕辉. 新时代背景下中医药人才工作的实践与创新;以湖南中医药大学为例[J]. 湖南中医药大学学报,2022,42(7): 1228-1232.

# 新时代背景下中医药人才工作的实践与创新 ——以湖南中医药大学为例

秦裕辉

(湖南中医药大学,湖南 长沙 410208)

〔摘要〕做好新时代中医药人才工作对于推动中医药事业和中医药高等教育发展具有重要的实践意义和深远的现实意义。针对当前中医药人才面临的人才整体规模不大、基层中医药人才素质不高、高层次人才不足和培养体系不优等主要问题,结合湖南中医药人才工作的思考与探索,提出坚持党管人才、深化人事制度改革、创新人才评价机制等措施,为做好新时代中医药人才工作提供建设路径和实践经验。

〔关键词〕新时代;中医药;人才工作;人事制度改革;人才评价机制

〔中图分类号〕R2

〔文献标志码〕A

〔文章编号〕doi:10.3969/j.issn.1674-070X.2022.07.030

## Practice and innovation of traditional Chinese medicine talents in the new era: Take Hunan University of Chinese Medicine as an example

QIN Yuhui

(Hunan University of Chinese Medicine, Changsha, Hunan 410208, China)

〔Abstract〕Doing a good job in the work of traditional Chinese medicine (TCM) talents in the new era has important practical significance and far-reaching practical significance for promoting the development of TCM and higher education of TCM. Aiming at the main problems faced by TCM talents at present, such as the overall size of TCM talents is not large, the quality of TCM talents at grass-roots level is not high, high-level talents are insufficient and the training system is not good, combined with the thinking and exploration of traditional Chinese medicine talents work in Hunan, this paper puts forward to adhere to the party's management of talents, deepen the reform of personnel system and innovate the talent evaluation mechanism, so as to provide construction paths and practical experience for doing a good job of traditional Chinese medicine talents work in the new era.

〔Keywords〕new era; traditional Chinese medicine; talent work; personnel system reform; talent evaluation mechanism

习近平总书记在中央人才工作会议上强调“国家发展靠人才,民族振兴靠人才”<sup>[1]</sup>。做好新时代中医药人才工作是中医药事业永续发展的基本前提,是推动中医药事业传承创新的重要引擎,是中医药院校落实立德树人根本任务的内在要求,对于提升中医药高等教育内涵式发展水平具有重要的实践意义和深远的现实意义。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央高度重视中医药工作,对中医药事业传承、创新、发展作出一系列重大决策部署,《健康中国行动(2019—2030年)》《“十四五”中医药发

展规划》等文件明确提出要建设高素质中医药人才队伍,实施中医药特色人才培养工程(岐黄工程),打造一支适应中医药高质量发展需要的传承创新人才队伍<sup>[2-3]</sup>。

### 1 新时代中医药人才工作面临的主要问题

经过几代人的共同努力,中医药人才队伍不断扩大、学历水平不断提升、高层次人才不断涌现,呈现出积极增长的良好发展态势,但与新时代中医药事业发展要求还存在一定差距。

〔收稿日期〕2022-05-09

〔第一作者〕秦裕辉,男,硕士,教授,博士研究生导师,研究方向:中医药高等教育与管理,E-mail:dlqyh@sohu.com。

### 1.1 中医药人才整体规模不大

截至2020年底,全国卫生机构中,中医药人员总数[包括中医执业(助理)医师、见习中医师和中药师]为828 871人,占全国卫生技术人员数比例为7.8%,全国每万人口中医类别执业(助理)医师数为4.8人<sup>[4]</sup>。就我省的情况来看,中医执业医师只有2.966万名,西医执业医师有16万多名<sup>[5]</sup>。相比于西医医疗机构及专业技术人员数量,中医药人才占卫生技术人员比例过小,整体人才规模与中医药事业发展不相匹配。此外,全国高等中医药院校数量、在校学生数量、教职工数量等中医药人才培养的三大基础数据与西医类相比也存在显著差距。

### 1.2 基层中医药人才素质不高

中医药起源于基层、发展于基层,但基层中医药的发展现状不容乐观,后继乏人现象比较突出,难以满足人民群众对中医药的需求。全国基层中医药人员(包括社区卫生服务中心、社区卫生服务站、乡镇卫生院、村卫生室)为213 322人,基层中医药专业人才数量不足,学历层次不高,本科以上学历不到15%,职称结构初级占比最高,中级以上职称不到18%<sup>[4]</sup>。城市社区卫生服务中心和农村乡镇卫生院普遍存在中医药人才缺乏问题,中医药人才“下不去”,在基层“留不住,用不上”的现象比较突出。

### 1.3 高层次中医药人才不足

目前,全国中医药人才中具有本科以上学历有13.86万人,研究生以上学历有3.52万人,高级职称有16.82万人<sup>[6]</sup>。“十三五”期间,全国共评选表彰国医大师30名、全国名中医100名、中医药高等学校教学名师60名、“全国中医药杰出贡献奖”获得者80名、遴选岐黄学者99名,培养了5700余名中医药骨干人才。

但这一数据与同时期的西医类高层次人才数据对比而言,仍然有不少的差距<sup>[7]</sup>。

### 1.4 中医药人才培养体系不优

当前,中医药人才培养模式还有待优化,服务生命全周期的中医药学科专业体系尚未健全。中医药课程体系有待整合,中医基础与临床课程还需贯通,学生中医理论功底、中医思维和临床能力还有待加强<sup>[8]</sup>。院校教育、师承教育、毕业后教育、继续教育尚未有效衔接,医教协同体系有待完善,中医药人才评价与激励机制及专业技术职务评审考核机制等有待完善<sup>[9]</sup>。全国中医药院校专任教师中副高以上职称1.62万人,正高以上职称5893人,而且集中在40岁以上,师资队伍结构亦亟待优化<sup>[10]</sup>。

## 2 新时代中医药人才培养应把握的基本要求

中医药人才培养与其他专业人才培养有着显著的差异,具有理论学习任务重、人才培养周期长、临床实践要求高等特点。加强中医药人才队伍建设必须尊重中医药人才成长规律,突出质量与特色相统一的发展目标,传统与现代相结合的发展方式,重点应把握以下基本要求。

### 2.1 厚植中医药文化基础

中医药学植根于中华优秀传统文化,秉承“天人合一”“中庸”“道法自然”等中华优秀传统文化的核心价值观,其辨证论治的思维方式蕴含着中华民族深邃的哲学思想,其高尚圣洁的医学伦理观汲取了儒家文化中的“仁”“礼”等观念。中医药文化历久弥新,至今仍是中医药事业发展和创新的灵魂与动力。培养中医药人才,最主要的便是厚植中国传统文化,强化中医药学的原创思维和核心价值观,增强中医药文化自信。第一,要注重以文育人,建立符合中医药人才培养规律的传统文化课程板块<sup>[11]</sup>,加强中国哲学史、中国医学史、中国传统文化概论、古代汉语等学习,具备深厚的传统文化底蕴和广博的人文知识,构建“文理结合、古今贯通”的知识体系,建立对直觉思维之上的“悟性”,从而增强对中国文化尤其是中医的“悟性”。第二,要注重以德育人,结合中医药学科特点,探索课程思政和思政课程,将立德树人与中医药专业学习相结合,充分挖掘中医药学所蕴含的中华民族智慧和核心价值观,与立德树人相结合,用价值教育引领知识教育<sup>[12]</sup>,筑牢大医精诚的“仁医”本色。第三,要注重实践育人,积极探索具有中医药文化特色的活动与育人实践,用传统文化教育涵养专业教育,凸显人文底色和中医药特色。例如:我校开展的“四季养心”“国医节”“湖湘名医大师大讲堂”等特色品牌项目,对于厚植中医药文化基础起到了积极作用。

### 2.2 加强中医经典能力提升

中医经典是中医学的根源与精髓,是传承发展中医的主要内容,也是通往中医临床的必由之路<sup>[13]</sup>。以《伤寒杂病论》为例,将理、法、方、药和临床等多方面知识融为一体,不仅记述了患者的临床症状和体征,还分析了病因病机,提出了治法和方剂,融合了辨证论治的全过程。中医经典的学习,对于培养学生扎实的中医理论功底、正确的中医思维方式具有重要作用<sup>[14]</sup>。因此,在中医药人才培养过程中,必须加强中医经典的学习,开展中医经典教学改革,不断提升运用中医经典的能力。一是要提高中医类专业经

典课程比重,构建与人才培养模式相适应的课程体系,让学生充分学习中医经典著作,提升自主运用中医经典的主动性、自觉性。二是要改革中医经典教学模式,采用病例示范教学法、PBL教学法等,开展中医经典案例式教学<sup>[5]</sup>,及时在课程中引入中医经典案例,提高学生学习兴趣与效果。三是要开展中医经典等级能力考试,在高级别学生中组织开展中医经典等级能力考试,推动学生“读经典、背经典”,夯实中医理论基本功。四是要加强中青年教师中医经典理论学习,不断夯实中医经典教学能力,对教师而言,要端给学生“一碗水”,自己必须要有“一桶水”。

### 2.3 突出临床实践教学

中医学是一门实践性很强的学科,临床能力的培养是重中之重。中医有句俗语“读书三年,便谓天下无病可治;临证三年,才知天下无方可用”,说明理论必须要与实践相结合。作为一名中医医生,必须做到“知行合一”,如果没有足够的临床实践,不管有多少理论知识,也只能是“纸上谈病”,很难成为“名医”<sup>[16]</sup>。中医药人才成长的关键有两点:一是有牢固的中医理论思维;二是有扎实的中医临床技能。重视经典研读是人才成长的基础,反复临证实践是关键,言传身授、跟名师学临床是加快人才成长的重要途径<sup>[7]</sup>,早临床、多临床、反复临床,是中医药人才培养的最佳模式之一。学生通过跟师学习、临床实践,将在中医典籍中学到的理论知识与老师口传心授的经验在临床中验证,将感性认识与理性认识有机结合,最终形成自己的经验和扎实的中医临床技能。过去一些医家讲究家传和跟师学习,徒弟是师傅手把手带出来的,徒弟直接把师傅宝贵的、几十年积累的经验直接学到手、拿过来用,少走很多弯路。今天,我们可以借鉴这种模式,建立拜师跟诊制,开设名医名师传承工作室、国医精诚班、学术流派传承实验班等师承班<sup>[18]</sup>,创造条件让学生早跟师、多跟师、跟名师,更好地实现早临床、多临床、反复临床。重视经典研读是人才成长的基础,反复临证实践是关键,言传身授、跟名师学临床是加快人才成长的重要途径。

## 3 新时代做好中医药人才工作的实践路径

作为高层次中医药人才集聚的高等院校,师资队伍队伍建设始终是涉及学校改革发展的核心问题,培养和造就一支高水平师资队伍是推动学校高质量内涵式发展的必然要求,也是提升学校核心竞争力的关键所在。近年来,我校大力实施人才强校

战略,牢固树立人才意识,从战略高度谋划人才队伍建设工作,引才聚才用才政策措施不断创新、力度不断加大,在新时代中医药人才工作中探索出一条创新之路。

### 3.1 坚持党管人才原则,努力建设高素质专业化中医药人才队伍

坚持党管人才,是我国人才工作的重要原则<sup>[19]</sup>。要推动中医药高层次人才建设,把握中医药高层次人才建设方向,必须坚持党管人才原则,坚决贯彻党委对人才工作的全面领导,切实做到把舵定向。一是加强党委的集中统一领导。党管人才是做好人才工作的根本原则和政治保证。学校党委高度重视人才工作,充分发挥党在人才工作中的核心领导、主导地位和决策作用,认真落实各级党组织在人才选拔任用工作中的领导和把关作用,坚持党委主要领导直管人才工作,把人才引育作为“一把手工程”抓好抓实。成立了由党委书记任组长,校长、党委副书记任副组长的人才工作领导小组,牢牢把握人才工作的正确方向,全面贯彻落实中央和省委关于人才工作及人才队伍建设的方针政策,对学校人才工作进行统筹规划、宏观指导、综合协调、督促检查,推进实施人才强校战略,研究制定全校人才队伍建设规划,健全完善人才选拔、培养、评价、考核、激励和保障等工作机制创新,以培养造就“守正创新、传承精华”的中医药特色人才为重点,推进中医药特色人才队伍建设。

二是统筹做好人才发展规划。人才是第一资源。学校“十四五”发展规划提出“实施人才强校驱动工程”,建立人才引育工作目标责任制,探索柔性引才、用才模式,健全“塔尖”高层次人才、“塔基”青年创新人才政策体系。以“湘杏领军人才计划”“拔尖人才培养计划”“青年教师支持计划”和“人才团队建设计划”等为抓手,着力构建以顶尖人才为引领、以学术带头人和学术骨干为中坚,以博士后、博士、中青年教师为基础的人才梯队。制定并落实《2022—2025年干部教育培训规划》,把高层次人才培养纳入干部队伍建设中长期规划,不断提升干部人才队伍整体素质。

三是创新完善人才管理机制。学校全面开展并完成定编定岗定责“三定”工作,按照“总量控制、精简高效、按需设岗、人岗相适、适度从紧”的原则,科学合理设置学校内设机构和编制数,明确细化各级各类岗位职责。制定《机构设置和处级干部岗位职数配置方案》《机构职责岗位设置方案》《机构岗位职责汇编》等,进一步精简机构编制,优化资源配置,厘清



职责边界,提升机构编制资源的使用效益。全面完成第二轮岗位设置与聘用工作,建立健全适合学校各类人员特点的“按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理”的人事管理制度。不断创新人才引进培机制,完善“引育并举,以育为主”“引人与引智”相结合的人才发展支撑体系,着力构建多层次的人才发展通道,完善高层次创新型人才队伍体系。强化人才引进工作目标责任制,明确二级单位在师资人才队伍建设上的责权利关系,强化主动揽才、积极育才的主体意识,把人才工作纳入二级党委的考核指标,将人才相关事项写入校院党委的主体责任清单、任务清单和制度清单。

### 3.2 深化人事制度改革,着力打造中医药高层次人才集聚平台

学校聚焦“双一流”建设和内涵发展,不断加强机构编制的统筹实施和规范管理,加大人才引进、培养和使用等人事制度改革力度,认真落实“十四五”师资与干部队伍建设专项规划目标任务。

一是建立完善人才培养机制,多措并举育人才。加强各类人才,尤其是高层次人才的培养是党管人才的关键所在。近年来,学校党委不断创新人才培养模式,根据不同类型、不同层次人才的实际,坚持“重要人才重点培养、优秀人才优先培养、紧缺人才加紧培养、年轻人才全面培养、专业人才专门培养”的原则,分类型、分层次、分次序地进行人才培养,着力提高师资队伍素质,实现了国家级教学名师、长江学者的新突破。推行青年教师导师制,实施“优秀教师培养计划”,建立阶梯式、模块化师资培养模式。制定出台《杏林英才支持计划实施办法》,全面对接国家各层次人才计划,选拔校内发展潜力、有创新能力的优秀中青年教师进行重点培养。结合中国传统文化和中医养生保健知识,创新推出“二十四节气君子图”,加大优秀青年教师培养和宣传推广,产生了良好的社会反响。此外,通过支持青年教师出国(境)研修、学历提升计划、人才外派学习培训和挂职锻炼等方式,促进青年教师教育教学、服务管理和核心竞争能力提升。

二是建立完善人才吸引机制,千方百计引人才。党管人才就要广聚天下英才而用之。学校聚焦“双一流”建设目标,根据学科发展和专业建设需要,以培养学科领军人才为重点,以提高师资队伍整体素质为目标,有针对性地开展高层次人才引进工作,健全完善人才引进机制,规范人才引进程序。充分利用博士后科研流动站的引智纳才作用,实施超级博士后和优秀博士引进项目,修订出台《博士后工作

管理办法》,完善博士后管理制度、科研工作站建设,大幅提高博士后津贴待遇、科研启动费和博士引进待遇,促进人才储备和培育高水平青年后备人才。遵循强化政治引领、坚持党管人才、突出立德树人、服务战略需求、落实创新导向的原则,按照人才培养引进一体化要求,坚持引培并重,校内选拔与全职引进一体化推进“杏林英才支持计划”,并将“杏林英才”分为杏林杰出人才、杏林领军人才、杏林拔尖人才、杏林骨干人才、杏林青苗人才5个层次,设立专项资金,按照“一人一议”原则,给予入选人才绩效工资、购房补贴、科研配套费,同时在创新发展条件、科研平台、团队建设等方面提供政策支持,大力加强高层次人才梯队建设,着力解决人才青黄不接、拔尖人才紧缺等结构性问题。

三是建立完善人才使用机制,不拘一格用人才。选好人才,用好人才,是事业发展的重要保证,也是坚持党管人才原则的核心。学校坚持“用伟大的事业凝聚人才,用崇高的精神激励人才,用真挚的感情关心人才,用适当的待遇吸引人才”,灵活运用柔性引进、同工同酬、人事代理、项目聘用等多种形式,积极构建固定编制、流动编制、非事业编制聘用相结合的用人机制,尽力解决学校编制不足的发展瓶颈,让各类人才都能人尽其才、才尽其用、用有所长。新修订《职工退休和返聘管理办法》,充分发挥延迟退休专家和退休专家的作用。积极探索实施PI聘任制、博士后和兼职教师长期聘用制度,选聘一批客座教授、讲座教授、兼职教授,以及企业、科研院所、政府机关等部门学术造诣高、实践经验丰富的社会优质智力资源,充实兼职教师队伍。突出选人用人政治标准,加强优秀年轻干部、党外干部培养选拔使用力度,建立优秀年轻干部发现培养使用和动态管理常态化机制,持续优化干部队伍结构,为中医药人才培养提供晋升“通道”和成长“空间”。

### 3.3 创新人才评价机制,不断激发中医药高层次人才资源活力

人才评价制度是增强人才在组织上的归属感、在机制上的认同感、在事业上的获得感,促进人才更好地在党的领导下施展才华的重要“指挥棒”<sup>[20]</sup>。学校党委不断创新人才评价机制,积极营造识才爱才敬才用才的良好环境。

一是建立完善人才评价体系。新时代深化人才制度改革,要不断促进人才工作创新机制、完善人才评价机制、尊重人才成长规律、优化配置人才资源,真正做到为人才松绑,不以单一维度的标准评价人才。在人才评价上,学校推进实行教师评价制度改

革、职务职称评聘改革、导师遴选制度改革、人才监督评价机制和师德师风考评等,强化师德师风考核评价和监察监督,既突出价值引领,强化目标导向、结果导向和绩效考核,又严格坚持破“五唯”,将国家、社会、个人层面的价值要求贯穿到人才评价之中。同时,要各二级党组织强化人才工作目标管理考核,把落实人才政策、加强人才队伍建设、博士引进等纳入二级单位及党政负责人年度考核、二级目标管理考核的重要内容,并作为经费投入、年终绩效考核的重要依据和指标之一。

二是激发人才干事创业热情。实行目标管理和绩效考核是推进学校高质量发展、促进内涵提升的一项重要改革举措。面对“前有标兵、后有追兵”的高等医学教育激烈竞争态势和严峻形势,学校结合第二轮岗位设置与聘用情况,推进实行校院二级目标管理考核、聘期目标管理考核、绩效考核和职称评审制度改革,充分发挥目标管理和绩效考核的评价、激励与导向功能,着力构建以岗位聘任和岗位职责为基础,以能力水平和业绩贡献为导向,以目标管理和绩效考核为抓手,以激发活力和挖掘潜力为重点的薪酬分配制度,不断激发干事创业内生活力,调动教职工积极性、主动性和创造性,促进学校跨越式内涵发展。

三是建立完善人才激励机制。建立完善科学合理的激励机制,是提升学校综合实力和核心竞争力,在全校形成人人想干事、能干事、干成事的浓厚氛围,促使每个人都有干劲、有压力、有动力,不断增强师生及员工的获得感、幸福感和安全感,形成推动学校高质量科学发展强大合力的重要举措。在人才激励上,学校出台《高水平成果奖励办法》,加大教育教学、学科建设、科学研究等方面高水平成果的奖励力度,以深入推进“双一流”建设和内涵发展;优化绩效工资分配制度改革,健全目标导向、突出重点、优绩优酬、兼顾公平、考核定酬的绩效分配考评机制,出台《绩效工资实施办法》,建立与聘任制度相适应的重能力、重实绩、重贡献的分配激励机制。按照简化考核程序、突出核心指标、增强考核实效的改革总体思路,坚定不移地推进二级目标管理考核工作,充分发挥目标管理考核工作的指挥棒、风向标、助推器作用,促进学校管理水平和工作效率的提高。

“人才是第一生产力”,人才强则事业强,人才兴则事业兴。人才队伍建设是关系中医药事业发展的基础性、长期性、战略性工程,一定要坚持以习近平总书记关于人才工作的重要论述为指引,深入贯彻落实中央和省委人才工作会议精神,遵循中医药人才成长规律与培养特点,不断增强主动担当作为的高度

自觉,牢固树立“等不起”的紧迫感、“慢不得”的危机感和“放不下”的责任感,加快高水平人才队伍建设,为落实“三高四新”战略定位和使命任务,建设社会主义现代化新湖南贡献中医药人才的智慧和力量。

## 参考文献

- [1] 新华网.习近平出席中央人才工作会议并发表重要讲话[EB/OL]. (2021-09-28) [2022-03-20]. [http://www.news.cn/politics/leaders/2021-09/28/c\\_1127913654.htm](http://www.news.cn/politics/leaders/2021-09/28/c_1127913654.htm).
- [2] 中国政府网.健康中国行动(2019—2030年)[EB/OL]. (2019-07-15) [2022-03-20] [http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/15/content\\_5409694.htm](http://www.gov.cn/xinwen/2019-07/15/content_5409694.htm).
- [3] 国务院办公厅.国务院办公厅关于印发“十四五”中医药发展规划的通知[EB/OL]. (2022-03-29) [2022-04-10]. [http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-03/29/content\\_5682255.htm](http://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-03/29/content_5682255.htm).
- [4] 国家中医药管理局办公室.国家中医药管理局办公室关于印发《2020年中医药事业发展统计提要报》的通知[EB/OL]. (2022-01-13) [2022-03-20]. <http://gcs.satcm.gov.cn/gongzuodongtai/2022-01-20/24293.html>.
- [5] 湖南省卫生健康委员会.2020年湖南省卫生健康事业发展统计公报[EB/OL]. (2021-10-29) [2022-03-20]. [http://wjw.hunan.gov.cn/wjw/xxgk/tzgg/202110/t20211029\\_20907663.html](http://wjw.hunan.gov.cn/wjw/xxgk/tzgg/202110/t20211029_20907663.html).
- [6] 赵阳,胡艳敏,李宗友,等.中医医疗机构中医药人员结构统计分析[J].中国中医药图书情报杂志,2019,43(6):21-25.
- [7] 国家中医药管理局.关于表彰全国中医杰出贡献奖获得者的决定[EB/OL]. (2019-09-29) [2022-03-20]. <http://www.satcm.gov.cn/bangongshi/gongzuodongtai/2019-09-30/11159.html>.
- [8] 李新路.关于现代中医药师承教育机制建设的思考[J].时珍国医国药,2017,28(3):728-729.
- [9] 刘宏岩,郝东明,祝恩智,等.中医药人才培养模式改革的探索与实践[J].长春中医药大学学报,2009,25(2):305-306.
- [10] 崔芳.中医药事业发展最新统计[N].健康报,2022-01-25(1).
- [11] 徐婧,巨兴达.人才创新培养的中医药高等教育人才培养质量观:基于12所中医药大学人才培养模式创新实验区的分析[J].教育教学论坛,2018(29):217-219.
- [12] 张秀峰,段志光.中医药自信融入高等中医药院校思政课程的探索与实践[J].医学教育管理,2022,8(1):75-81,86.
- [13] 许前磊,谢世平,郭会军,等.经典课程在中医基础类研究生培养中的作用[J].中国中医药现代远程教育,2014,12(21):85-86.
- [14] 刘燕,张庆祥,刘明.浅谈中医经典的学习与传承[J].中国中医药现代远程教育,2015,13(1):1-3.
- [15] 宋健,董正华,史传道,等.关于加强中医经典教学的认识与思考[J].西北医学教育,2009,17(6):1123-1124.
- [16] 李炯然.中医院培养人才的路径研究[J].中国医院,2020,24(8):54-55.
- [17] 王立新,唐秋莎,谢波,等.基于“Ladder to Top”教育理念的卓越医生培养模式的思考与探索[J].中国高等医学教育,2015,14(9):16-17,134.
- [18] 宋柏林.高等中医药院校实施师承教育的思考与探索[J].中医教育,2018,37(6):1-3.
- [19] 王玉平.学习习近平总书记关于人才工作重要论述的若干思考[J].学校党建与思想教育,2019(18):17-20.
- [20] 李海龙.河南:用好用活人才评价“指挥棒”[J].中国人力资源社会保障,2021(6):18-19.