

校長院長論人才

人才如活水 校院勤汲引

文／陳于嫻·攝影／盧秀禎

「**傳**承」需要人才，人才是企業得以成功的命脈，因此人才培育是這次共識營聚焦的重點之一。黃榮村校長、台中總院周德陽院長與北港附設醫院林欣榮院長，在介紹校院的未來展望與策略時，求才若渴的心情溢乎言表。

黃榮村校長：
人才培育是邁向頂尖大學的基石



黃榮村校長說，中國醫藥大學建構了邁向頂尖大學的發展藍圖，人才培育是其中一大基石，經過數年來的努力，也有了不錯的成果。例如大學生參與國科會計畫的數量大幅增加，目前僅次於台大與成大，高居全國第3。在新進教師的培育方面，以分子醫學中心為例，所推動的年輕研究學者深耕本土，為論文第一作者的比例也明顯成長，貢獻度與獨立性已由20%進展到80%。

他表示，學校未來會繼續開辦跨領域學程，加強學生的基礎科學教育與人文素養，注重菁英教師和醫師科學家的養成計畫，鼓勵出國研習，希望能培育出生醫相關領域優質且具領導力的人才。

中國醫藥大學的未來展望是成為一所真正國際一流的好大學，黃校長說，在他的心目中，好大學沒有國際或國內之分，只要能夠形成良好的學風，教出的學生有科學與醫學上的好奇心，願意主動學習，並且具有社會活動力與國際視野，教師有學術與社會影響力，國際學生想來而且會來，這就是真正的好大學。

周德陽院長：
潛力人才名單就像投資機會的清單



台中總院周德陽院長說，優秀的領導者總是會熱中於挑選比他們更優秀的人，看待潛力人才的名單就像一份投資機會的清單。提到人才，最有效率的方法當然是楚材晉用，也就是挖角，但光是挖角絕對不夠，所謂「將強兵弱不可勝也，將弱兵強不可敗也」，醫院要發展，一定要自行培育更多的人才。

他表示，醫院培育人才的策略，除了母雞帶小雞一般的從根做起之外，還要多給員工成長的機會，包括外派到體系醫院磨練、讓他們具備接受挑戰性任務的能力、參與醫院的委員會、加強外語訓練、鼓勵在職進修（研究所或博士學程補助）或出國進修（菁英計畫）等，醫院力推的主管任期制，也有助於暢通升遷管道，留住人才。

林欣榮院長：
醫師更應具備與病患溝通的高EQ



北港附設醫院林欣榮院長說，北港附醫的附近有虎尾台大醫院和嘉義長庚醫院，距離不過30分鐘車程，儘管如此，北港附醫仍然可以在夾縫中走出自己的一條路。近3年來，北港附醫增加了不少重要設施與硬體設備，西醫專任主治醫師也逐年增加，新建的醫療大樓預計明年年中完工之後，可以擴大對附近6鄉鎮17萬居民的服務。

他表示，北港附醫的人才培育有幾個原則，對專業人員，鼓勵出國或在國內進修；對教學與研究人員，鼓勵攻讀更高學位、取得教職與發表SCI論文；對醫事及行政人員則擇優升任，採取主管輪調制度。他特別提到醫師，除了希望做到1科1特色，1人1專長之外，醫師更應具備與病患溝通的高EQ。

林院長說，有研究指出，快樂的人通常有幾個特質：錢夠用、對其專業有成就感、人際關係良好。一個求學做事有責任心的人，容易建立自己的專業，專業夠了，經濟上不虞匱乏，還可以幫助很多人，這樣的人自然是快樂的。因此，高EQ的人才無論對自己或對醫院的發展都是非常重要的。🌍