

· 调查报告 ·

医学院校科研人员工作状况及影响因素调查分析

刘向莉¹, 方鹏骞²

(1. 重庆医科大学公共卫生与管理学院 400016; 2. 华中科技大学同济医学院医药卫生管理学院, 武汉 430030)

摘要:目的 了解医学院校科研人员工作状况及存在的问题。方法 通过定性与定量、描述分析与对比分析等方法, 研究医学院校科研人员工作状况及影响因素和需求。结果 医学院校科研人员普遍认为报酬与工作量较为不符, 工作提升机会少, 工作条件不尽人意, 职业压力较大。结论 绩效考核缺乏激励成为影响人员工作积极性的主要因素; 工资薪酬和科研项目机会成为最看重因素; 中年人员职业压力最大。提出改变论资排辈传统观念、改进评价激励机制、重视科研经费投入、“菜单化”管理等建议。

关键词:医学院校; 科研人员; 工作状况; 影响因素

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2013.20.030

文献标识码: A

文章编号: 1671-8348(2013)20-2390-02

Analysis on working conditions and influence factors on researchers in the medical colleges and universitiesLiu Xiangli¹, Fang Pengqian²

(1. School of Public Health and Management, Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China; 2. School of Medicine and Health Management, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, Hubei 430030, China)

Abstract: **Objective** To research the working condition and existing problems of researchers in the medical colleges and universities. **Methods** The working conditions and influence factors on researchers in the medical colleges and universities were studied by qualitative and quantitative analysis, and description and comparison analysis. **Results** The researchers in the medical colleges and universities generally agreed that the payment was not equal in value with workload, possibility of promotion was too small, working condition was unsatisfactory and occupational stress was too large. **Conclusion** The stimulation lack in the performance appraisal mechanism is the main factor influencing the staff's work enthusiasm, Salary and the opportunity to get scientific research project are the most important part. Professional pressure on the middle-aged is heaviest. Some advices are proposed as follow: the traditional concepts of being promoted according to status should be changed, and to improve evaluation and incentive mechanism, attach importance to the scientific research investment and perform "menu" management.

Key words: medical colleges and universities; researchers; working condition; influence factors

卫生人力资源是卫生资源的第一要素^[1]。2009年4月6日中共中央国务院颁布的《关于深化医药卫生体制改革的意见》指出, 加强医药卫生人才队伍建设; 加强高层次科研、医疗、卫生管理等人才队伍建设; 建立可持续发展的医药卫生科技创新机制和人才保障机制并以此推进医药卫生科技进步^[2]。医学院校科研人员作为医药卫生科技工作者的重要组成部分, 同一般的医药卫生机构科研技术人员相比, 除了要承担医学科学技术的研究工作, 更兼有培养卫生人才的重要使命。对其工作状况进行了解和分析, 对中国医学院校科技人力资源管理度、策略有着重要的参考和指导性意义。

1 资料与方法

1.1 一般资料 本调查以中国4个省份5所医学院校或综合院校医学部(院)共计323名医学院校科研人员为典型样本开展对我国医学院校科研人员工作状况的抽样调查。

1.2 方法 对该群体进行问卷调查, 共发放问卷323份, 回收有效问卷323份。

1.3 统计学处理 采用SPSS13.0进行数据整理与统计分析, 采用定性与定量、描述分析、对比分析等方法, 研究医学院校科研人员的工作状况。

2 结果

2.1 医学院校科研人员工作状况及影响因素 正常情况下,

医学院校科研人员平均每周在单位工作5.18 d, 平均每天8.18 h。其中男性平均每周工作5.25 d, 平均每天8.27 h; 女性平均每周工作5.12 d, 平均每天8.11 h。男女工作人员在工作时间方面基本相同。具体来看正常情况下, 仅有45名被调查者(13.9%)能够保障每天8 h工作制, 83.6%的被调查者表示正常情况下自己的每天工作时间会保持在8~10 h, 加班现象在医学院校科研人员身上普遍存在。一半左右的医学院校科研人员平时晚上或节假日会加班, 占64.3%。按年龄来分段描述发现, 中年科技工作者的加班情况最为严峻, 118名中年职工中, 106人(89.8%)的正常工作时间为8~10 h/d, 见表1。

表1 医学院校科研人员年龄、平均工作时间交叉表

年龄(岁)	平均每天工作[n(%)]			总数(n)
	8 h以内	8~10 h	10 h以上	
<35	25(18.0)	111(79.9)	3(2.2)	139
35~44	11(9.3)	106(89.8)	1(0.8)	118
>44	9(13.6)	53(80.3)	4(6.1)	66
总计(%)	45(13.9)	270(83.6)	8(2.5)	323

在对个人收入的满意程度方面, 只有极少数医学院校科研人员表示满意(3.1%), 31.6%的医学院校科研人员表示基本

满意,65.3%的医学院校科研人员表示不满意。认为单位绩效考核对调动工作积极性有作用的人员比例为 23.8%,29.4%认为没有作用,46.8%表示作用一般。

在最重要压力来源中,选择“工资薪酬”的所占比例最高。重要压力来源以选择“抚养子女或赡养父母”和“晋升”为主,所占比例分别为 24.2%、32.3%。次要压力来源选择“购置房产或偿还房贷”的所占比例最高(28.1%)。选择“抚养子女或赡养父母”和“身体状况”也较多,分别为 24.6%和 12.7%。通过加权计算可以看出,压力影响前三位的分别是工资薪酬、晋升和考核达标,见表 2。

表 2 医学院校科研研究压力来源(%)

压力来源	第一重要来源	第二重要来源	第三重要来源	加权分*
工资薪酬	47.8	8.2	7.9	30.79
晋升	18.9	32.3	8.3	21.21
达到考核目标	14.3	16.7	8.3	14.13
抚养子女或赡养父母	6.2	24.2	24.6	13.97
身体状况	1.6	9.7	12.7	5.50
购置房产或偿还房贷	9.0	7.8	28.1	11.39
缺乏单位和领导的重视	1.6	1.1	10.1	2.67
合计	100.0	100.0	100.0	—

*:已剔除缺失值。加权分=(第一位有效百分比×1+第二位有效百分比×0.5+第三位有效百分比×0.25)/1.75。

按照不同年龄段科研工作人员的压力来源进行分析显示,前三位的压力来源分别有以下波动:35 岁以下压力来源主要是工资薪酬、晋升以及购房还贷;35~44 岁工作人员的压力主要来源于晋升、工资薪酬以及考核达标;45 岁及以上工作人员的压力则主要来源于子女抚养或赡养父母、考核达标以及工资薪酬。在医学院校科研人员现在的所处的现状和阶段来说,其看重的因素方面,323 人选择了最看重的因素,选择“稳定的工资薪酬”的所占比例最高,为 56.3%。有 288 人选择了看重的因素,以选择“职称和科研岗位”和“科研项目机会”为主,所占比例分别为 26.4%和 28.1%。有 262 人选择了次看重的因素,选择“社保福利与家庭安置”的所占比例最高,为 31.0%。选择“科研项目机会”和“培训与学术交流机会”也较多,所占比例均为 13.8%。同样进行加权平均值计算得出前三位的影响要素分别是稳定的工资薪酬、职称和科研岗位、拥有科研机会。

2.2 医学院校科研人员工作满意度分析 医学院校科研人员工作满意度量表总得分平均为 28.48,标准差为 11.173,与医药科技人员总调查工作满意度总分平均分 29.4 相比,医学院校科研人员的工作满意度要略高于平均水平。但是单项平均分为 2.37,与总调查工作满意度单项总平均分 2.75 相比,得分略低;对总平均分进行百分化标化处理得到 59.3 分,落在满意度较差内(得分大于 80 为对工作满意,80~60 分为工作满意度一般,小于 60 分工作不满意)。可见总体上看,医学院校科技工作者对于本职工作不满意。其中,单项平均得分前三位的分别是“工作的稳定程度”、“工作的充实程度”和“在工作中发挥自己能力的机会”,所得平均分分别为 2.82、2.76 和 2.53。单项平均得分末三位的分别是“工作条件”、“工作的提升机会”和“我的报酬与工作量的比较”,所得平均分分别为 2.19、2.10 和 1.93,见表 3。

表 3 工作满意度量表*

问题	平均分	标准差	总平均分
工作的稳定程度	2.82	0.724	2.73
工作的充实程度	2.76	0.832	2.75
在工作中发挥自己能力的机会	2.53	0.831	2.63
上级对待员工的方式	2.46	0.94	2.52
管理者的决策能力	2.42	0.988	2.64
自主决定如何完成工作的机会	2.38	0.965	2.43
被领导重视的程度	2.37	0.942	2.46
机构政策的实施方式和手段	2.26	0.896	2.38
从工作中所得的成就感	2.26	0.966	2.43
工作条件	2.19	1.003	2.35
工作的提升机会	2.10	0.975	2.15
我的报酬与工作量的比较	1.93	1.111	1.93
总得分	28.48	11.173	—

*:已剔除缺失值。非常不同意赋值 0 分,不太同意赋值 1 分,一般赋值 2 分,比较同意赋值 3 分,非常同意赋值 4 分,计平均分。

3 讨论

调查反映医学院校科研人员大多认为本单位绩效考核对调动工作积极性的作用一般,或没有作用,绩效考核机制欠完善成为影响人员工作积极性的主要因素。从访谈中人员提到业务活动经费不足,工资薪酬和科研项目机会成为最看重因素。中年工作者职业压力最大。

3.1 加强医学院校科技工作者人才梯队建设,改变论资排辈的传统观念 靠“资历”“年限”吃饭、论资排辈的传统观念在医学高等院校仍然占主导地位,缺乏灵活性在无形中打击了青年科技工作者追求进步的积极性。应大力深化用人机制改革,全面推行聘用制,坚持竞聘上岗、按岗聘用、合同管理,建立能进能出、能上能下的灵活用人机制,实现人才的可持续发展^[3-8]。

3.2 改进校内评价激励机制,重视和加大科研经费的投入 科研投入是提高科研绩效的前提条件^[9]。虽然医学院校科技工作者在自我学习和科研成果产出方面有巨大优势,但科研经费来源单一,与其他医疗机构在业务学习、培训等方面的激励相比不尽完善,导致其工作满意度降低。建立健全适合医学院校科技工作者的激励机制,为其创造一个稳定宽松的工作环境,激励他们进行有成效的科研活动,避免急功近利的短期行为^[10]。根据科研人员人性的假设综合考虑设计,实现各种物质需求和精神需求的统一。注重短期激励和长期激励、正激励和负激励,适当突出经济激励。改善工作条件,提供在职进修、学历提高以及学术研讨机会和学术休假制度^[11]。激励科研人员合理竞争,通过竞争鼓励科技创新,也利于优秀科研人才脱颖而出^[10]。对于有深入研究能力的中坚科技人才,应给予稳定的经费支持,让其有条件持续研究;突出医学创新理念,支持医学前沿和社会公益性项目研究的投入。

3.3 尊重个体差异,实行“菜单化”管理,打破“一刀切”模式 要恰当地激励员工为组织发展做最大化的贡献,必须了解其需求。首先要明确两点:一是没有相同的员工;二是在不同的阶段,员工有不同的需求。对于不同的科技工作者应当考虑个体差异,具体分析,采取不同的方法,有针对性地进行管理^[12]。菜单化的设置所要求的可以理解为人性化设(下转第 2420 页)

合性三甲医院,其中儿科作为该院的重点科室,门诊儿童患者倾向于选用颗粒剂,以便于儿童服用,提高用药依从性,故在 2011 年上半年和下半年头孢羟氨苄甲氧苄啶颗粒的用药频率排第一,而在抗菌药物专项治理中某院清退了头孢羟氨苄甲氧苄啶颗粒,故 2012 年上半年三代单方的头孢克肟胶囊成为口服制剂中的首选作为治疗用药有其合理性。

3 讨 论

通过对某院抗菌药物专项治理前后 β -内酰胺类抗菌药物用量进行分析,发现某院无论在种类、金额、药占比、使用频度和每日消耗金额等方面都大幅下降。虽然仅从分析 β -内酰胺类抗菌药物的用量不能反映全院抗菌药物的使用情况,但至少可以从一个侧面反映这与本院在开展抗菌药物专项治理活动中,院领导的高度重视和整治不合理用药的决心、大力宣传培训卫生部有关文件和相关法律法规、各项制度的健全、采取了有力措施、各部门的配合、临床药师的参与以及自纠自查过程中发现问题、限期整改有很大关系。同时,也可以看出医生对抗菌药物的使用趋于谨慎,能更合理地掌握抗菌药物的用药指针,特别是外科手术预防用药更为合理,减少了使用抗菌药物的盲目性和随意性。

可以看到抗菌药物合理使用是一个艰巨而持久的工程,为了促进抗菌药物合理使用,有效控制细菌耐药,保证医疗质量和医疗安全,该院还应在总结 2011 年专项治理工作的基础上,按照 2012 年活动方案的要求,科学制订长远的工作方案,并认真组织实施^[7]。

(上接第 2391 页)

置,在不同年龄阶段,技术技能掌握不同的情况下,不同性别、学历条件的科技工作者的需求必然存在差异性,只有真正掌握不同阶段的需求才能更好地调动其积极性,收到最大的效果。

参考文献:

- [1] 卫生部《医药卫生中长期人才发展规划》(2011-2020 年) [DB/OL]. (2011-04-28) [2012-01-19] http://www.gov.cn/zw/gk/2011-04/28/content_1854246.htm.
- [2] 中共中央国务院《关于深化医药卫生体制改革的意见》 [DB/OL]. (2009-04-08) [2010-06-15] http://www.gov.cn/test/2009-04/08/content_1280069.htm.
- [3] 谭志学,单忠艳. SCI-医学科研的动力还是医疗实践的阻力[J]. 药品评价,2011,8(3):6-8.
- [4] 朱晓明,李艳红,杨华光,等. 正确认识 SCI 在医学科研成果评价中的作用[J]. 西北医学教育,2011,19(1):25-27.
- [5] 张虹,赵镇,赵醒村. 我国高等医学院校科研能力内部评估体系设计中的要素及权重设置[J]. 科技管理研究,2012,24(16):175-177.

参考文献:

- [1] Rhomberg PR, Jones RN. Summary trends for the Meropenem Yearly Susceptibility Test Information Collection Program; a 10-year experience in the United States (1999-2008) [J]. Diagn Microbiol Infect Dis, 2009, 65(4): 414-426.
- [2] 张宏,马守江,刘振波,等. 抗菌药物滥用与细菌耐药防控研究[J]. 临床合理用药,2011,4(5B):153-155.
- [3] 卫生部办公厅. 卫办医政发(2011)56 号. 关于做好全国抗菌药物临床应用专项治理活动的通知[S]. 北京:中华人民共和国卫生部,2011.
- [4] ATC Index with DDDs 2000. WHO Collaborating Center for Drug Statistics Methodology, 2000, 94-100.
- [5] 孙惠娟,张卫同,陈海滨. 头孢菌素类抗菌药物应用分析[J]. 中国现代医学杂志,2006,16(13):2059-2061.
- [6] 卫生部. 抗菌药物临床应用指导原则[Z]. 卫办医政发[2009]38 号. 2009.
- [7] 卫生部办公厅. 卫办医政发(2012)32 号. 关于继续深入开展全国抗菌药物临床应用专项治理活动的通知[S]. 北京:中华人民共和国卫生部,2011.

(收稿日期:2012-12-08 修回日期:2013-03-07)

- [6] RAE. Analysis of panel membership [DB/OL]. (2008-09-05) [2010-03-29] <http://www.rae.ac.uk/panels/members/>.
- [7] RAE. Panel criteria and working methods [DB/OL]. (2008-09-05) [2010-03-29] <http://www.rae.ac.uk/pubs/2006/01/docs/genstate.Pdf>.
- [8] 许宏,陈清. 高等医学院校教师发表 SCI 论文影响因素调查分析[J]. 护理学报,2009,16(5A):1-4.
- [9] 孔巍,黄洪敏. 高等医学院校科研绩效影响因素分析[J]. 上海交通大学学报:医学版,2008,28(9):1174-1177.
- [10] 曾响,安敏,林萍. 医学院校科研绩效评价的探索和思考[J]. 中国医学创新,2011,8(27):175-177.
- [11] 王艳辉. 医学科研院校职称评聘工作的探讨[J]. 中国卫生人才,2013,15(1):85-86.
- [12] 罗晓红,李强. 调动科技人员积极性的综合效益措施[J]. 中华医学科研管理杂志,2007,20(3):196-198.

(收稿日期:2013-01-08 修回日期:2013-04-21)

《重庆医学》——中文核心期刊, 欢迎投稿, 欢迎订阅!