

建设研究型医院专职科研队伍的实践探讨

任然¹,许汝福¹,陈浩¹,齐德广¹,周来新^{1△},黄春基^{2▲}

(1. 第三军医大学第二附属医院医教部,重庆 400037;2. 第三军医大学科研部,重庆 400038)

[中图分类号] R-1

[文献标识码] B

[文章编号] 1671-8348(2017)17-2431-02

研究型医院是指将完成临床医疗工作作为首要基本任务,在此基础上培养优秀人才作为突出优势,并以创新性科学研究为重要使命,同时制定和修订临床医学标准和规范作为水平标志的大型综合型医院^[1]。研究型医院的科研工作在医院学科建设中占有极其重要的地位,国家临床重点专科、复旦专科声誉排行榜等评审标准都非常强调科研工作的数量和质量。高质量的科学研究又离不开高素质的科研队伍,设置专职科研岗位、建设一支高素质的专职科研队伍已经成为医院管理者的共识。作者所在医院从 2011 年开始招聘专职科研人员,出台了《优秀科技人才引进与管理规定》等。经过几年实践积累了一些经验,但在实践中也存在一些问题。结合医院专职科研队伍建设实践,现就专职科研队伍建设面临的问题与对策进行探讨,具体报道如下。

1 建设专职科研队伍的必要性和重要性

1.1 建设专职科研队伍是医院科研工作质量保障的重要举措

如今的医院已经不仅仅是单纯治病救人的地方,随着医学的不断发展,要求医院不仅仅有较强的临床救治能力,富有创新意识,还需要通过科学研究的手段进一步提升综合救治能力,更好保障生命健康^[2]。越是大型综合医院收治的疑难重症患者越多,相应医生的临床工作也越繁杂。军队医院面对军地两类疾病,包括军事创伤救治和日常百姓疾病救治,这便需要军队医院具备更加全面的医疗人才团队。而军队教学医院同时还承担研究生培养和其他教学任务,工作任务更加繁重,科研需求也更加迫切,如何能让军队教学医院的临床和科研两条腿稳步前进,建设研究型医院,就需要培养一批专职的科研队伍来辅助临床医生完成科学研究。因此,军队教学医院如何建设研究型医院专职科研队伍的问题亟待解决。

军医大学的附属医院承担了更多的科研项目和任务,而各级各类科研项目和任务均主要依靠临床医生指导研究生完成,研究生已然成为了军队教学医院课题研究的一线主力军。加之近些年大型综合医院承担的课题逐年递增。就第三军医大学第二附属医院而言,仅 2013—2014 年国家自然科学基金项目同比 2011—2012 年增长 20%,这些科学研究项目大多需要专人协助完成。而与此同时,面临国家政策调整导致近年来研究生招生数量逐年递减。学校 2015 年与前两年比较,招收研究生的数量减少了 50% 以上。科研任务需求加大与科研人才匮乏之间的矛盾越来越突出。

1.2 建设高水平专职科研队伍是医院实现品质提升的内在要求

学科实力的竞争,科研工作成绩与水平占有重要地位,由于临床工作的特殊性,高素质专职科研队伍成为持续稳定地开

展高水平科研工作的保障。高素质的专职科研队伍,作为全职承担科学研究任务的科技人才队伍,可以承担高级别的科研项目,开展高层次的科学研究,发表高水平的科研论文,申报高等级的科研成果,显著提升医院的整体科研竞争力。如安徽医科大学第二附属医院 12 个招聘专职科研人员的科室,2013 年与 2011 年相比,科研项目数增长 4.6 倍,科研论文数增长 3.6 倍,SCI 论文数增长 12.5 倍^[3]。因此,建设一支规模适当、结构相对合理的高水平专职科研队伍是开展知识技术创新、提升学科综合实力、实现医院长足发展的重要举措^[4]。

2 建设专职科研队伍的问题及原因分析

2.1 专职科研队伍缺乏归属感和认同感,流动性大且难以吸引高素质高水平专职科研人才 社会民众一般都认为医院是治病救人的地方,能看病救命的才是有能力和受到尊重的人,因此大多看好临床医疗工作,也普遍认为“做不了临床医疗工作才从事专职科研工作”。这无疑是对专职从事科研工作的不认可,使得专职科研人员缺乏社会归属感和认同感,也缺乏职业成就感。尤其是编制外的专职科研岗位,职业发展通道不明确,缺乏医院归属感,面临“二等公民”的尴尬处境,其薪酬、福利等稳定性远不及体制内系列人员,人员的流动性较大,也难以吸引高素质高水平专职科研人才从事专职科研岗位。

2.2 现行专职科研人员岗位待遇难以吸引高素质高水平专职科研人才 在缺乏职业认同感和社会归属感的基础上,福利及薪酬待遇偏低是影响医院建设研究型医院专职科研队伍建设的重要制约因素。据了解部分三家综合性医院现行的专职科研助理薪酬待遇为与医疗、医技、护理工作岗位的待遇相比,有一定的差距,难以吸引高素质高水平的科研人员从事该岗位,加之缺乏职业发展空间,更何谈长期稳定发展^[5]。北京大学人民医院对专职科研人员离职进行相关因素调查研究、分析发现,因为薪酬低的原因离职占比达到 42.9%^[6]。

2.3 科研经费管理政策不配套的原因制约专职科研队伍的发展 医院引进的高素质高水平专职科研人才和“1130 人才工程”招聘专职科研助理有专项经费,而其他人员招聘专职科研人员的经费主要来源于科研项目经费中的劳务费,费用有限。同时,由于国家对科研项目劳务费使用有严格管理规定,需严格计算支出,导致能用于专职科研人员聘用的经费比例有限^[7]。因此,由于国家或者军队层面的科研经费管理政策不配套支持,缺乏经费支持作为该类人员的薪酬保障,专职科研队伍的建立和发展将十分困难。

3 建设专职科研队伍的对策与建议

3.1 规范专职科研队伍岗位设立和数量需求 岗位合理配比

是任何一个团队建设的重要基础。建设研究型医院专职科研队伍也首先需要对医院拟设定的岗位进行数量需求核定和定岗定编工作。2013 年,USNEWS 美国大学排名前 10 名高校平均专职科研人员与专任教师的比例约为 1.006:1.000;加州理工学院专职科研人员与专任教师的比例高达 3.483:1.000;《上海交大 2013 大学排名》前 10 名高校平均专职科研人员与专任教师的比例约为 0.267:1.000^[8]。中国人民解放军总医院认为医院科研团队的规模一般总人数不少于 10 人^[9]。作为研究型医院,专职科研队伍的数量应达到医院工作人员的 5%左右,就第三军医大学第二附属医院而言,需要配备 200 人左右的专职科研人员。如何平稳过渡人员配齐这一特殊时期是第三军医大学第二附属医院建设时期面临的问题,必也是其他医院在建设完成标准数量专职科研队伍会面临的困扰,因此我们探索一种研究生复合科研助理协作科学研究的新模式进行专职科研队伍的建设,缓解研究生科研压力、培养科研助理的科研能力、提高医院整体科研水平。

与此同时还应按照“高端发展、重点布局、按需设岗”的原则科学设置专职科研队伍岗位,将专职科研队伍分为三类人群,包括高素质高水平专职科研人才、研究生、科研助理。根据研究型学科、五类优秀科技人才、重点实验室等类别,规范设置专职科研队伍的数量。其中第三军医大学第二附属医院高素质高水平专职科研人才主要设置在军队研究所、军队专科中心、军队与重庆市重点实验室、国家及重庆市创新团队牵头单位、承担国家重点项目及五类优秀科技人才的科室。而研究生和专职科研助理则由科室根据承担科研项目数量及可投入的经费进行综合考虑。

3.2 专职科研队伍人员薪酬及经费来源 南京大学助理研究员为 6~12 万元,副研究员为 10~16 万元,研究员为 14~20 万元,首席研究员年薪在 20 万元以上,统招博士后年薪为 8 万元,海外高水平博士进站年薪为 11 万元^[10];浙江大学部分单位聘用专职科研人员最低年薪为 12 万元^[11]。因此,建议专职科研队伍人员按照职称实行协议年薪制,研究员年薪 30 万元左右,副研究员年薪 20 万元左右,助理研究员年薪 15 万元左右,薪酬经费由医院承担,从学科建设经费中支付。科研助理根据学历实行协议年薪制,本科年薪 6 万元左右,硕士年薪 8 万元左右,薪酬经费由科室承担,计入科室的人才成本。科室可根据年底考评情况,酌情给予一定绩效奖励,经费从科室绩效奖励中支付。适当提高待遇,缩小科研助理与医院医疗、医技、护理工作岗位的待遇差距,真正能够吸引愿意从事专职科研助理岗位、具有一定科研能力和创造性的人员加入到医院的专职科研队伍中来。

3.3 完善专职科研队伍管理制度 加强专职科研人员的使用与管理,将专职科研队伍管理纳入医院的人才管理体系,建立并完善专职科研队伍的绩效考核指标体系,将年度考核与任期考核相结合,年度考核结果与绩效待遇挂钩,有利于充分调动专职科研人员的积极性,促进人才健康而有序的良性竞争,使

医院的科研工作真正形成“有人领衔、有人实施、有人辅助、有人管理”的良好局面^[12]。专职科研队伍人员的薪酬按月发放,每月发月薪的 70%~80%,剩余 20%~30%的薪酬待年底考核后,根据考核情况发放,年底考核评为优、良者足额发放,评为中、差者不发,评为差者解除聘用合同。

综上所述,建设研究型医院必须依靠专职科研队伍的稳定与发展,而科研队伍的成长必然需要经历一个过程。尤其是针对军队和军队教学医院,面临研究生逐年减少和科研项目任务逐年增多的矛盾,更是需要创新思路、积极突破、大胆进取,才能在建设研究型医院的道路上渡过这个特殊困境阶段。而医院的整体水平提高不仅与临床实践能力紧密相关,也与背后的科学研究密不可分,相信通过创新开拓和科学管理定能更好的做到“临床产出科研、科研反哺临床”的良性循环,为患者生命健康守护。

参考文献

- [1] 秦银河. 建设研究型医院的探索与实践[J]. 中国医院, 2005,9(10):1-4.
- [2] 赵家义,韩一平,袁鹏群,等. 浅谈研究型医院全科医师科研能力的培养[J]. 中国高等医学教育,2015(3):22-23.
- [3] 刘瑛,李丹. 聘用科研助理对提升新建省级三甲医院科研水平的探索与实证[J]. 中国卫生事业管理,2015,32(3):228-229.
- [4] 马晨华,褚超孚,赵雪珍. 研究型大学高水平专职科研队伍构建机制研究——基于浙江大学的探索与实践[J]. 科技进步与对策,2014,31(9):152-156.
- [5] 韩小强. 增强科研管理人员素质,提高医院科研管理水平[J]. 医学信息(上旬刊),2011,24(4):565-566.
- [6] 段链,王晶桐,叶丽娜,等. 医院专职科研人员职业初期离职相关因素分析[J]. 中国医院管理,2013(2):57-58.
- [7] 马晨华. 论研究型高校专职科研队伍的建设[J]. 教育教学论坛,2013(9):22-24.
- [8] 周刚,陈华荣. 中美一流高校专职科研队伍建设比较与思考[J]. 中国高教研究,2013(10):63-67.
- [9] 赵静. 军队医院科研团队管理创新[J]. 解放军医院管理杂志,2010(4):360-362.
- [10] 丁智阳. 研究型大学专职科研队伍建设浅析[J]. 高等教育研究,2011(6):107-110.
- [11] 马晨华,褚超孚,赵雪珍. 研究型大学高水平专职科研队伍构建机制研究——基于浙江大学的探索与实践[J]. 科技进步与对策,2014,31(9):152-156.
- [12] 凤磊. 研究型医院科研人才综合评价指标体系研究[J]. 中国卫生资源,2014,17(2):97-99.

(收稿日期:2017-01-01 修回日期:2017-03-16)