

大学附属医院博士后科研工作站建设

陈 帅¹ 仇 波^{2▲} 余 蕾¹

1.中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)人力资源部,安徽合肥 230001;2.中国科学技术大学人力资源部,安徽合肥 230026

[摘要] 博士后队伍是科技创新的生力军,在医院人才队伍体系建设中占有重要地位。我院自2017年12月正式成为中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院),为更好促进校院融合,开始探索联合培养博士后研究人员。本文从大学附属医院博士后科研工作站建设实践出发,在完善管理制度、创新培养形式、充实导师队伍方面进行探索,总结工作中遇到的实际问题,在优化博士后专业结构、合理安排在职博士后脱产时间及健全考核激励制度方面进行探讨。

[关键词] 附属医院;博士后;科研工作站;人才培养

[中图分类号] G644.8 **[文献标识码]** B **[文章编号]** 1673-9701(2021)08-0156-03

The construction of postdoctoral scientific research workstation in university affiliated hospital

CHEN Shuai¹ QIU Bo² YU Lei¹

1.Department of Human Resources, the First Affiliated Hospital of University of Science and Technology of China (Anhui Provincial Hospital), Hefei 230001, China; 2.Department of Human Resources, University of Science and Technology of China, Hefei 230026, China

[Abstract] Postdoctoral team is a new force in scientific and technological innovation and plays an important role in the construction of hospital talent team system. Since December 2017, our hospital has officially become the First Affiliated Hospital of University of Science and Technology of China(Anhui Provincial Hospital). In order to better promote the integration of universities and hospitals, our hospital began to explore the joint culture of postdoctoral researchers. Based on the construction practice of postdoctoral scientific research workstation in university affiliated hospitals, the practical problems encountered in the work were summarized through the explorations of improving the management system, innovating the training form, and enriching the tutor team in this paper, to investigate the aspects of optimizing the postdoctoral professional structure, reasonably arranging the on-the-job postdoctoral full-time and improving the assessment incentive system.

[Key words] Affiliated hospital; Postdoctoral degree; Scientific research workstation; Talent culture

2017年12月,我院正式成为中国科学技术大学附属第一医院,医院立足于中国科学技术大学的“双一流”,以“科大新医学”为导向,以一流医院为目标,向一流的科研型医院、一流的质量效益型医院、一流的人文医院转型,努力建设成为国际知名、国内一流、与中国科学技术大学世界一流大学水平相一致的综合型大学附属医院。

中国博士后制度自1985年创立至今,博士后科研流动站和工作站已覆盖理、工、医、农等13个学科门类的全部110个一级学科和国民经济中的全部20个行业领域^[1]。博士后制度是我国培养高层次创新型青年人才的一项重要制度,为推动科技进步和经济社会

[基金项目] 安徽省哲学社会科学规划项目(AHSKQ2019D027)
▲通讯作者

发展做出了积极贡献。我院引进中国科学技术大学的高端人才与先进管理理念,与我院已有的优势人力资源重新优化组合,创造出新的活力^[2],其突出特征是政府主导,即“国家主导、部门合作、社会参与、设站单位发挥作用”^[3]。作为校院融合的重要部分,我院于2018年11月成功获批安徽省博士后科研工作站(博士后创新实践基地),并与中国科学技术大学联合招收培养博士后研究人员。

1 博士后科研工作站建设概况

我院自获批安徽省博士后科研工作站,设站1年余对推进博士后队伍建设进行了一定的探索。截至2020年10月,我院博士后工作在站博士后已达122名,招收人数现居安徽省博士后科研工作站首

位。2020 年,博士后人员围绕医院科研工作,52 名博士后参与国家自然科学基金项目申报,17 名博士后成功立项,获资助率 32.69%(全院立项 47 项,博士后占比 36.71%);另有 15 名博士后获国家博士后面上项目资助和特别资助,39 名获安徽省及合肥市博士后科研项目资助。截至目前,我院博士后研究人员获得各类科研资助经费达 1000 余万元。

1.1 完善管理制度

中国科学技术大学为支持附院与大学联合培养博士后研究人员,经多次协商修改,先后制订颁布了《中国科学技术大学生命科学与医学部支持附属第一医院博士后培养管理暂行办法》《中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)博士后管理暂行办法》《中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)高端人才待遇管理办法》等,并针对双聘培养、联合培养、在职培养 3 种类型的博士后研究人员分别制订了不同的博士后三方协议,以博士后人员的绩效考核为动力,充分发挥其科研潜力^[4],对其进站条件、在站管理及出站要求等具体内容进行了明确。

1.2 创新培养形式

我院创新了博士后科研人员的培养形式,采取与中国科学技术大学校院联合培养博士后,主要分为“双聘培养博士后”“联合培养博士后”“在职培养博士后”。双聘培养博士后是指研究方向与医学相关的中国科学技术大学博士后在站期间申请附院的经费资助,根据申请者的科研能力,依照国际通行的学术贡献水平评定为 A、B、C、D 档后,我院与其签订双聘协议,明确工作任务与目标,并分别给予 4~20 万元/年的经费资助(原则上资助 2 年)。联合培养博士后项目主要由各课题组、实验室面向社会公开招聘,博士后入职附院从事专职科研工作。在职培养博士后项目主要面向我院临床医生和基础科研人员,采取附院博士后工作站与学校博士后流动站联合招收的形式,可以有效兼顾临床业务与科研工作。

1.3 充实导师队伍

作为全国首批设立博士后流动站的单位之一,中国科学技术大学在 20 个一级学科设立了博士后科研流动站,附院作为集医疗、教学、科研、预防、保健、康复、急救为一体的省级大型三级甲等综合性医院,双方在临床转化、基础研究等交叉学科进行深度合作,有效实现资源共享。根据《安徽省博士后管理工作规定》及中国科学技术大学博士后管理要求,我院工作站与中国科学技术大学流动站联合招收培养博士后人员。采取“双导师”制度,即中国科学技术大学流动站导师与附院工作站导师联合培养。其中,中国科

学技术大学博士后科研流动站合作导师要求具备博士生导师资格或正高级专业技术职务;附院工作站导师要求具备副高级及以上专业技术职务,科研经费 50 万元以上,现有符合条件的导师 90 余名)。

2 博士后培养工作中遇到的问题

2.1 人员结构

由于双聘培养博士后归属中国科学技术大学统一管理,本文主要探讨人事关系归属附院管理的联合培养博士后及在职培养博士后。培养类型方面,在职培养博士后居多,占比 75.00%(75 名)。年龄层次方面,35 岁及以上超龄人员占比 37.00%(37 名)。博士学位取得时间方面,博士毕业年限较长,3 年及以上占比 31.00%(31 名)。专业方向方面,进站博士后专业较为单一,鉴于中国科学技术大学临床医学专业获批招收不久,暂未形成规模,故博士后进站专业仅限临床医学和生物学专业,其中临床医学占比 69.00%(69 名),对于从事基础医学、人工智能、数据统计等专业的博士研究生,在进站学科选择方面目前仍存在一定的局限性。地域分布方面,限于地域政策、薪酬差距等因素^[5],与高校、科研院所、经济发达地区医院相比,我院对省外博士毕业生吸引力不够,进站博士后占比仅为 10.00%(10 名)。见表 1。

表 1 本院博士后科研工作站人员基本情况(n=100)

项目	组别	[n(%)]
培养类型	联合培养	25(25.00)
	在职培养	75(75.00)
性别	男	64(64.00)
	女	36(36.00)
年龄(岁)	<35	63(63.00)
	35~40	32(32.00)
	>40	5(5.00)
博士学位取得时间(年)	<3	69(69.00)
	3~5	11(11.00)
	>5	20(20.00)
专业方向	临床医学	69(69.00)
	研究	6(6.00)
	教学	1(1.00)
	其他	24(24.00)
职称分布	高级	22(22.00)
	中级	31(31.00)
	初级	23(23.00)
	无	24(24.00)
地域分布	省内	90(90.00)
	省外	10(10.00)

2.2 在职博士后的脱产时间

我院在职博士后主要为临床医技科室的卫生专业技术人员,日常需承担大量的诊疗工作,且安徽省

卫生系列高级专业技术资格评审标准(皖卫人发[2019]153号)中明确规定,晋升卫生系列高级职称,任现职以来每年病例数不少于5份。此外,在职博士后也需完成科室科研、教学及下乡等其他工作,很难保证系统完成博士后研究任务;且在职博士后平均年龄较大,主要为科室业务骨干,可分配的时间和精力相较于联合培养博士后更有限。

2.3 在站期间的考核与管理

博士后考核机制是全面体现博士后科研水平及学术道德的有效途径,是博士后管理的关键要素,是博士后工作质量的重要保障^[6]。根据流动站、工作站与博士后本人签订的三方协议规定,目前对博士后人员的考核主要为出站考核,具体考核其是否能按计划取得规定的科研产出(如课题、论文等),但尚缺乏博士后在站期间的考核,如2年博士后期限内不能合格完成出站要求,是否对博士后采取相应的惩罚措施,目前仍需尽快完善。博士后进站后待遇等量齐观,导致考核形式化,没有起到真正的激励作用^[7]。在站博士后的日常管理较为松散,如博士后不在研究所(实验室)或临床科室,其在站期间的考勤、请销假等也需由专职人员进行管理。此外,出站博士后在住房、职称评定和晋级等方面与博士没有区别或区别不大,博士后的社会价值也许仅停留在“荣誉”性质^[8]。

3 发展建议

3.1 优化博士后专业结构

博士后招收是博士后培养的第1个且较重要的环节^[9]。博士毕业生的生源质量直接影响博士后的科研水平,因此,优秀博士毕业生的吸引与遴选成为提高博士后科研水平的关键^[10]。根据附属第一医院学科建设需要,优化进站博士后队伍专业结构,组织院内外专家对申请进站的博士后进行择优推荐,对超龄、博士学位取得时间超3年及同站同学科等特殊人员审慎进站。针对医院优势学科、重点学科招收转化医学、人工智能等方向的专职科研人员,提高进站博士后科研人员的实效性。另外,借助中国科学技术大学博士后科研流动站平台扩大招收规模,重点招收外籍(境外)和具有留学经历的博士后研究人员,扩大博士后工作的影响力。

3.2 合理安排在职博士后的脱产时间

《中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)博士后管理暂行办法》规定,附属第一医院保留在职博士后的工资福利待遇,具有执业医师资格并从事临床工作的在职博士后,要求每年回临床工作2个月。脱产期间按照行政奖标准兑现绩效工资,鼓励所在科

室从学科建设经费给予绩效补充(在站期间原则上不低于同年资在岗职工收入,以年度为计算单位一并补充);不脱产期间,由所在学科按照相关标准发放绩效工资。享受附属第一医院科研奖励政策,在站期间科研成果可作为在站或出站后评聘职称的依据。

3.3 健全考核激励制度

考核评估具有诊断、预测、激励的重要功能^[11]。完善博士后人员在站期间的过程管理,对进站满1年的博士后人员进行考核,主要考核实验进度、任务完成情况及导师意见等。通过定期制度化的检查、考核,帮助在站博士后及时发现问题、解决问题。当然,考核不能过于频繁,也不宜时间跨度太长,考虑博士后在站时间一般为2年,建议将1年作为一个考核周期^[12]。在中期考核中,应重点关注考核不合格或科研计划没有进展的博士后,及时联系导师反馈信息,并督促其按时保质完成实验计划。约定在合同期内所完成的学术论文、著作、专利和其他科研成果,均署名中国科学技术大学附属第一医院为第一作者单位。对符合出站要求且综合考核优秀的博士后,可优先录取到附院工作。同时,尝试给予合作导师在博士后科研产出及出站方面更大的权利,以督促博士后重视科研产出,提高博士后的科研能力与水平^[13]。完善根据博士后培养质量考核合作导师指导水平的激励机制,促使合作导师重视博士后培养工作。

4 讨论

博士后制度的实施为中国社会主义建设培养了一大批年轻而富有活力、高素质的复合型人才,为推动“科教兴国”和“人才强国”战略的实施发挥了独特且重要的作用^[14]。博士后制度的设计思想是“培养和使用相结合,在使用中培养,在培养与使用中发现更高级人才”,这也是我国博士后制度的重要特征之一^[15]。博士后队伍建设能够扩大青年科技人才储备,使医院更全面和科学地考察人才、选留人才、创新技术、转化成果等^[16]。作为大学附属医院,设立博士后科研工作站应充分利用大学资源,发挥“基础-临床”的转化医学意识,将博士后研究人员纳入医院高层次人才队伍建设中,积极扩大进站范围、完善在站考核机制、配套出站激励政策,做到培养和使用的有效结合,为医院发展建设提供有力支撑。

[参考文献]

- [1] 景珊珊. 博士后国际化培养政策的历程、特点与展望[J]. 集美大学学报, 2019, 20(2): 46-52.

(下转第163页)

- [11] 高永莉,林涛,曹钰,等.新冠肺炎疫情下四川省男护士心理困扰与社会支持、心理弹性的关系[J].成都医学院学报,2020,15(2):178-181,188.
- [12] 李珍,秦梅兰,秦月兰,等.湖南省在职护士心理弹性现状及其影响因素的混合研究[J].中华现代护理杂志,2020,26(20):2711-2717.
- [13] 伏蓉,王星歌.新冠肺炎疫情下护生心理弹性水平调查及对策分析[J].中国医学教育技术,2020,34(3):271-273.
- [14] 陈建国,闵明,尹兴国,等.新型冠状病毒肺炎疫情下成都市青白江区医务人员心理焦虑状况调查及影响因素分析[J].山东医药,2020,60(9):70-72.
- [15] 许珂,张森,任辉.临床护士心理弹性特点及影响因素的路径分析[J].护理管理杂志,2019,19(12):858-863.
- [16] 郭鑫,王静,庞静娟,等.心理弹性在工作资源影响护士焦虑中的调节和中介作用[J].中华行为医学与脑科学杂志,201,27(6):551-555.
- [17] 王永伟,刘桂珍,周晓天,等.心理弹性对女护士职业应激与抑郁的中介效应[J].中华劳动卫生职业病杂志,2017,35(6):436-439.
- [18] 刘芮寒,陈德凤,陈文英,等.护理职业风险对护士心理弹性的影响研究[J].职业卫生与应急救援,2020,38(2):146-151.
- [19] 许显鹏,姜桂春,于乐静,等.手术室男护士工作负荷、心理弹性与工作满意度之间关系[J].解放军预防医学杂志,2020,38(1):64-66.
- [20] 史逸秋,戴晓婧,许珂,等.新型冠状病毒肺炎救治一线女护士心理弹性研究[J].暨南大学学报(自然科学与医学版),2020,41(4):366-376.
- [21] 迟璐璐,钟文娟,刘丽明,等.急诊护士心理弹性与家庭功能和应对方式的相关性[J/OL].中国健康心理学杂志:1-10[2020-08-22].<https://202.204.190.38:8000/rwt/CNKI/http/NNYHGLUDN3WXTLUPMW4A/kcms/detail/11.5257.R20200810.1355.008.html>.
- [22] 赵楚艺.长春市某三甲医院护士心理弹性及共情疲劳的调查研究[D].长春:长春中医药大学,2020.

(收稿日期:2020-10-23)

(上接第158页)

- [2] 周超,孙忠河.校院联姻时期医院优化人力资源管理的特色模式[J].中国现代医生,2020,58(14):144-151.
- [3] 秦亮生.我国博士后制度的起源与展望[J].广东农业科学,2009(8):353-355.
- [4] 吉训明,苏洁,尹长文.对博士后人员实施绩效管理的做法[J].中华医院管理杂志,2005,21(6):399-400.
- [5] 余蕾,陈帅,尉晗,等.大学附属医院博士后培养的实践与探索[J].安徽医药,2020,24(8):1678-1681.
- [6] 李攀,杜小刚.建立合理高效的博士后考核机制的探讨[J].教育教学论坛,2017,10(42):40-41.
- [7] 郭妍,张海红,王霞.我院博士后科研工作站现状分析及其对策[J].中国医院管理,2020,40(7):76-78.
- [8] 韩东林.论中国博士后创新人才培养的激励机制构建[J].未来与发展,2010(1):78-80.
- [9] 王晓芳,王维铭,侯健.探讨内涵式发展完善博士后考核制度[J].中国卫生人才,2013(5):82-85.
- [10] 程晓英.提高医学博士后科研水平途径探讨[J].中华医学科研管理杂志,2016,29(3):206-208.
- [11] 张鸿莹.做好博士后管理工作的几点思考[J].中国教育技术装备,2011,18(24):18-20.
- [12] 孙忠河,陈小兰,赵亚泽.医院博士后科研工作站现存的问题及建议[J].中华医学教育探索杂志,2017,16(8):860-864.
- [13] 朱宁,李巨光.博士后完成出站标准的影响因素分析——以中国农业科学院博士后为例[J].科技管理研究,2017,37(24):93-97.
- [14] 王可俐.建立科学客观的博士后评价指标体系研究[J].重庆大学学报(社会科学版),2008,14(6):71-75.
- [15] 汪传艳,任超.我国博士后人才培养:问题与展望[J].科技管理研究,2016(16):144-149.
- [16] 张源.公立医院博士后培养工作的实践与思考[J].现代医院,2019,19(10):1441-1443.

(收稿日期:2020-12-26)