

• 调查报告 •

某三级甲等儿童医院青年医学人才队伍建设现状
及对策建议研究*冯 坤¹, 蒲鑫鑫², 喻 竺¹, 张德平¹, 李培森³, 李奇志^{1△}(1. 重庆医科大学附属儿童医院人事处, 重庆 400014; 2. 重庆医科大学附属大学城医院
医务科, 重庆 401331; 3. 重庆医科大学, 重庆 400016)

[摘要] 目的 摸清某院现有青年医学人才综合情况, 为加快青年医学人才队伍建设提出可行性建议。方法 通过人事、科研、教学等部门收集重庆医科大学附属儿童医院青年医学人才队伍整体情况, 通过调查问卷收集青年医学人才发展面临的困难。结果 青年医学人才在科研、教学、人才项目或称号方面均有获得, 但也存在工作压力大, 缺乏进修机会、研究团队等问题。结论 坚持党管人才原则, 做好人才分类培养, 做新人才培养机制, 做强高端人才队伍, 做优学科人才培养, 使人才更好地服务于儿童健康和社会发展。

[关键词] 医学人才; 医院; 培养; 队伍建设; 对策建议; 数据收集

DOI: 10.3969/j.issn.1009-5519.2023.04.019 中图法分类号: R192

文章编号: 1009-5519(2023)04-0619-05

文献标识码: A

Present situation and suggestion of the young medical talent team construction
in a tertiary children's hospital*FENG Kun¹, PU Xinxin², YU Zhu¹, ZHANG Deping¹, LI Peisen³, LI Qizhi^{1△}(1. Department of Human Resource, Children's Hospital Affiliated to Chongqing Medical
University, Chongqing 400014, China; 2. Department of Medical, University-
Town Hospital Affiliated to Chongqing Medical University, Chongqing 401331, China;
3. Chongqing Medical University, Chongqing 400016, China)

[Abstract] **Objective** To find out the comprehensive situation of young medical talents and provide feasible suggestions for accelerating the cultivation and construction of young medical talent team. **Methods** The overall situation of young medical talent team was collected by personnel, scientific research, teaching and other departments, and the difficulties of young medical talents' development were collected by questionnaire. **Results** Young medical talents had gained in scientific research, teaching, talent projects or titles, but there were also some problems, such as high work pressure, lack of learning opportunities and research team, and so on. **Conclusion** Uphold the principle that the Party oversees talents, class the training of talents exactly, innovate talent training mechanism, strengthen the high-end talent team and improve the discipline talent training, so as to make better service for children's health and social development.

[Key words] Medical talents; Hospital; Cultivation; Team construction; Countermeasure and suggestion; Data collection

人才是社会发展的第一资源,也是现代医院发展最为重要的因素。人才建设是一个医院发展的根本动力,是医院竞争的核心体现^[1]。青年医学人才更是医院发展的奠基石,对医院长远发展具有决定性的作用^[2]。做好青年医学人才的培养工作是选拔高层次人才和医院可持续发展的基础^[3]。为加快培养和充分调动青年医学人才工作积极性和创造性,发挥其在医院医、教、研、管工作中的作用,特开展医院青年医学人才队伍建设现状调研,并提出对策建议。

1 资料与方法

1.1 一般资料 青年医学人才年龄界定如下:参考国家高层次人才特殊支持计划(万人计划)·青年拔尖人才为不超过 40 岁、国家优秀青年科学基金“男未 38 岁,女未 40 岁”、重庆英才计划·青年拔尖人才一般在 40 周岁以下^[4]。本文的青年医学人才年龄界定为 40 周岁及以下,用工形式为教编、卫编、聘用和全职博士后,工作岗位为医生、护理人员、医技人员、研究人员和实验技术人员。

* 基金项目:2019 年度重庆市高等教育教学改革研究项目(193078)。

作者简介:冯坤(1993-),硕士研究生,主要从事人力资源管理方面的研究。△ 通信作者, E-mail: 751333127@qq.com。

1.1.1 青年医学人才总体情况 截至 2021 年 6 月 30 日,重庆医科大学附属儿童医院(以下简称本院)青年医学人才共有 2 383 人,占全院医学人才总数(2 815 人)的 84.65%。其中医生 545 人(22.87%),

护理人员 1 387 人(58.20%),医技人员 400 人(16.79%),研究人员 32 人(1.34%),实验技术人员 19 人(0.80%)。具体性别、年龄、学历/学位和职称见表 1。

表 1 本院青年医学人才人员结构表[n(%)]

项目	医生	护理人员	医技人员	研究人员	实验技术人员
性别					
男	199(36.51)	92(6.63)	116(29.00)	8(25.00)	2(10.53)
女	346(63.49)	1295(93.37)	284(71.00)	24(75.00)	17(89.47)
年龄(岁)					
20~25	1(0.18)	218(15.72)	49(12.25)	0	4(21.05)
>25~30	156(28.62)	483(34.82)	165(41.25)	4(12.50)	4(21.05)
>30~35	238(43.67)	504(36.34)	131(32.75)	15(46.88)	6(31.58)
>35~40	150(27.52)	182(13.12)	55(13.75)	13(40.63)	5(26.32)
学历/学位					
博士	118(21.65)	0	12(3.00)	14(43.75)	1(5.26)
硕士	396(72.66)	32(2.31)	55(13.75)	16(50.00)	15(78.95)
本科	31(5.69)	1 097(79.09)	292(73.00)	2(6.25)	3(15.79)
专科及以下	0	258(18.60)	41(10.25)	0	0
职称					
正高	0	0	0	0	0
副高	32(5.87)	3(0.22)	6(1.50)	3(9.38)	1(5.26)
中级	245(44.95)	145(10.45)	48(12.00)	15(46.88)	5(26.32)
初级	132(24.22)	917(66.11)	195(48.75)	5(15.63)	9(47.37)
未聘	136(24.95)	322(23.22)	151(37.75)	9(28.13)	4(21.05)
总计	545(22.87)	1 387(58.20)	400(16.79)	32(1.34)	19(0.80)

1.1.2 参与问卷青年医学人才情况 参与问卷调查的共 547 人,年龄以>25~35 岁为主,学历/学位以本科为主,职称结构以初级为主,岗位类别以护理人员为主。详见表 2。

表 2 参与问卷调研人员年龄、学历/学位、职称及岗位类别结构(n=547)

项目	人数(n)	占比(%)
年龄(岁)		
20~25	98	17.92
>25~30	207	37.84
>30~35	194	35.47
>35~40	48	8.78
学历/学位		
博士	39	7.13
硕士	154	28.15
本科	339	61.97
大专及以下	15	2.74
职称		
正高	0	0
副高	14	2.56

续表 2 参与问卷调研人员年龄、学历/学位、职称及岗位类别结构(n=547)

项目	人数(n)	占比(%)
中级	152	27.79
初级	357	65.27
无职称	24	4.39
岗位类别		
医生	135	24.68
护理人员	219	40.04
医技人员	167	30.53
研究人员	6	1.10
实验技术人员	18	3.29
其他	2	0.37

1.2 方法 通过向人事、科研、教学等部门收集数据,统计本院现有青年医学人才队伍的人员结构、科研、教学、人才项目情况。采用自行设计调查问卷,采取简单随机抽样的方法,以电子问卷面向全院各临床医技科室青年人才发放关于人才培养情况的调查问卷,共完成问卷 547 份。

1.3 质量控制 调查问卷经专家咨询进行多轮修

改,并在本院选取 50 名调查对象进行预调查,结果显示,问卷重复信度为 85%,效度较好。依照抽样方法的严格要求,努力提高调查对象的代表性;做好调查问卷的复查、校对工作。

1.4 统计学处理 采用 EpiData3.1 建立数据库录入并核对,应用 SPSS22.0 软件进行描述性及统计分析。

2 结 果

2.1 全院青年医学人才人员结构、科研、教学、人才情况

2.1.1 人员结构 青年医学人才在全院医学人才总数中占比较高(84.65%);以女性为主;年龄上,医生、护理人员、研究人员、实验技术人员以>30~35 岁占比最高,医技人员以>25~30 岁占比最高;学历学位上,医生、研究人员、实验技术人员以硕士学位占比最高,护理人员、医技人员以本科占比最高,2 383 名青年医学人才中博士学位占 6.08%(145/2 383);职称结构上,均以中级及以下为主,其中副高占比最高的为研究人员(9.38%)。

2.1.2 科研情况

2.1.2.1 获得科研项目情况 通过统计 2016—2020 年 5 年的全院获得科研项目情况,青年医学人才合计获得 186 项,占比 39.91%(186/466)。其中国家级项目青年获得数占比最高,为 51.55%(50/97),省部级项目青年获得数占比 36.89%(90/244),厅局级项目青年获得数占比 37.07%(43/116)。

2.1.2.2 科研论文发表情况 通过统计 2016—2020 年 5 年的全院在岗职工以第一作者或通讯作者身份发表科研论文情况,其中,在 CSCD 收录期刊青年医学人才 5 年共计发表论文 221 篇,占全院总数的 24.10%(221/917)。在 Pubmed 收录期刊 5 年共计发表论文 39 篇,占全院总数的 20.86%(39/187);1 分以下 SCI 科研论文 5 年共计发表 21 篇,占全院总数的 42.00%(21/50)。影响因子 1~3 分 SCI 科研论文 5 年共计发表 269 篇,占全院总数的 31.91%(269/843);影响因子>3~5 分 SCI 科研论文 5 年共计发表 97 篇,占全院总数的 24.94%(97/389);影响因子>5~7 分 SCI 科研论文 5 年共计发表 27 篇,占全院总数的 29.35%(27/92);影响因子>7~10 分 SCI 科研论文 5 年共计发表 18 篇,占全院总数的 56.25%(18/32);影响因子>10~20 分 SCI 科研论文 5 年共计发表 3 篇,占全院总数的 6.38%(3/47);影响因子 20 分以上 SCI 科研论文 5 年共计发表 2 篇,占全院总数的 66.67%(2/3)。总体上,医院影响因子>1~5 分 SCI 科研论文数逐年增多,7 分以上近 2~3 年增长较快,其中青年医学人才参与占到近一半比例(48.72%,19/39)。

2.1.2.3 科研获奖情况 通过统计 2016—2020 年 5

年全院各类科研获奖排名前 5 位的人员情况,青年医学人才合计获得 16 人次,占比 27.59%(16/58)。其中,省部级 11 人次(28.21%)、厅局级 5 人次(26.32%)。

2.1.2.4 获得国家发明专利情况 通过统计 2016—2020 年 5 年的全院国家发明专利情况,青年医学人才合计获得 2 人,占比 9.09%(2/22)。

2.1.3 获得教学课题、担任研究生导师等情况 通过统计 2016—2020 年 5 年的全院教学课题获得情况,青年医学人才承担省部级、校级课题 13 项,占比 30.95%(13/42);发表各级教学文章 110 篇,占比 48.46%(110/227);参与国家级、省部级、校级课题教学竞赛获奖 11 项,占比 31.43%(11/35)。现青年医学人才中硕士研究生导师 31 人。

2.1.4 人才项目或称号获得情况

2.1.4.1 院外人才项目或称号 2016—2020 年,本院现有青年医学人才获院外各级各类人才项目或称号共计 14 人次,占全院获得总人次的比例为 18.42%(14/76)。其中,获得重庆市中青年医学高端人才 5 人次,重庆市第三届学术技术带头人及后备人选 3 人次,重庆市高校优秀人才支持计划(第五届)1 人次,重庆市留学回国人员创业创新支持计划 5 人次。

2.1.4.2 院内人才项目 2016—2020 年,本院现有青年医学人才获院内四大人才项目共计 53 人次,占全院获得总人次的比例为 70.67%(53/75)。其中学科带头人后备人选 A 类 6 人次(28.57%,6/21)、B 类 13 人次(100.00%,13/13),出国计划 A 类 1 人次(16.67%,1/6)、B 类 21 人次(91.30%,21/23),院内“杰青”培养项目 A 类 1 人次(100.00%,1/1)、B 类 11 人次(100.00%,11/11),科研规范化培训 11 人次(100.00%,11/11)。

2.2 青年医学人才培养调查

2.2.1 在工作中面临的最主要压力源 接受调研的 547 名青年医学人才中,最主要压力源分别是担心医疗差错(60.15%,329/547)、加班及夜班(45.16%,247/547)、收入待遇低(40.77%,223/547)、工作负荷大(33.09%,181/547)、健康损害(29.80%,163/547)、担心患者投诉(19.74%,108/547)。

2.2.2 工作方面存在的主要困难 被调查者表示目前工作方面存在的主要困难为缺少进修机会占比最高,为 53.02%(290/547),以下依次是工作负担重(44.61%,244/547)、科研工作开展困难(38.03%,208/547)、职称或职务晋升机会少(33.46%,183/547)、科研经费短缺(19.74%,108/547)、工作条件差(11.52%,63/547)、人际关系紧张(2.01%,11/547)。

2.2.3 医务人员开展科研工作时遇到的突出问题 接受调研的 547 名青年医学人才中,认为临床业务繁重占比最高,为 79.52%(435/547);其他分别为科研

与临床脱节(44.42%, 243/547)、缺乏科研能力(42.05%, 230/547)、缺乏研究团队(41.68%, 228/547)、缺少科研经费(17.92%, 98/547)、缺乏科研兴趣(14.44%, 79/547)。

2.2.4 参加国内、国外培训和会议、学术交流情况 青年医学人才中从未参加国内培训的占比 36.75%(201/547),参加 1 个月内、1~<3 个月、3~<6 个月、6~<12 个月、12 个月及以上培训的,分别占比 5.65%(195/547)、9.51%(52/547)、5.12%(28/547)、6.22%(34/547)、11.70%(64/547);从未参加国外培训的占比 95.25%(521/547),参加 1 个月内、1~<3 个月内、3~<6 个月、6~<12 个月、12 个月及以上培训的,分别占比 1.10%(6/547)、1.10%(6/547)、0.18%(1/547)、0.55%(3/547)、2.19%(12/547)。

参加国内学术会议频率不足 1 次/年的占比 35.47%(194/547),1、2、≥3 次/年的,分别占比 31.26%(171/547)、17.18%(94/547)、16.09%(88/547);参加国外学术交流频率不足 1 次/年的占比 99.09%(542/547),1、2、≥3 次/年的,分别占比 0.37%(2/547)、0、0.55%(3/547)。

3 讨论

3.1 医护人才结构年轻化,学历水平较高,具有培养潜力 本院医学人才中青年医学人才占比高达 84.65%,说明本院人才队伍年轻化。青年医学人才学历中医生岗、研究人员岗硕士研究生及以上占比均达 90%以上,实验技术岗硕士研究生及以上占比达 84.21%,医技岗、护理岗本科及以上占比均达 80%以上,说明本院青年医学人才学历水平较高,表明本院青年医学人才队伍有很大的发展潜力,同时也反映出博士学位人才有增加空间,医院的培养需求大,培养任务重。

3.2 科研方面各项成果青年医学人才承担科研项目情况较好,但将项目转化为论文和奖励等成果方面还需努力 青年医学人才科研项目占比 39.91%,其中国家级项目青年获得数占比最高,为 51.55%;科研获奖中占比 27.59%;科研论文占比 24.10%。可以看出,青年医学人才科研项目获得占比相对较高,说明青年医学人才有科学研究创新能力。科研项目作为科研论文发表和科研奖励申报的基础,应引导青年医学人才开发科研思维,发挥年轻力壮的优势,积极申报科研项目^[5]。

3.3 教学方面各项成果青年医学人才均有获得,但尚需进一步发挥青年人才创新能力 青年医学人才获得教学竞赛获奖占全院获奖的 31.43%,其中国家级奖励占比达 60%。发表教学论文占比 48.46%,承担各级教学课题占比 36.36%,教学项目获奖占比 11.11%。可以看出,青年医学人才在教学竞赛、教学

论文方面取得成果更多,这可能与年轻人更能适应比赛的高强度、记忆力强、学习新事物较快有关,所以青年医学人才教学方面应在教学竞赛、教学论文方面大力培养,待能力、经验成熟以后,课题、奖励也更容易获得。

3.4 获得各级各类院外人才称号人次较少,需多方面共同努力 2016—2020 年本院现有青年医学人才共计院外各级各类人才称号 14 人次,占全院获得人才称号总人次(76 人次)的比例仅为 14.93%。2016—2020 年本院现有青年医学人才共计院内各级各类人才项目 53 人次,占全院获得人才项目总人次(75 人次)的比例为 70.67%。可以看出,2016—2020 年本院开展的院内人才培养项目主要针对青年医学人才,但青年医学人才获得院外人才称号或项目的人次和占比均较低。因人才称号申报要求是多方面的,要求论文、成果、医学技术等。应做好各类人才申报条件的宣传工作,搭建梯队性院内对接院外的人才项目,帮助青年医学人才明晰目标,以人才称号激励青年人才钻研、精进医疗、科研、教学水平。

3.5 青年医学人才临床工作压力大,进修培训机会有待于增加 接受调研的 547 名青年医学人才中,认为临床业务繁重占比 79.52%(435/547),最主要压力源为担心医疗差错(60.15%, 329/547),同时青年医学人才表示缺少进修机会(53.02%, 290/547),缺乏研究团队(41.68%, 228/547)。上述说明青年医学人才来自临床工作的压力大,担心发生医疗差错;提示青年医学人才进修培训机会有待于增加,同时需要搭建科学研究工作平台,组建或参与研究团队,助其完成科研项目或科研能力提升。

4 对策和建议

4.1 进一步强化党管人才工作机制 公立医院在改革实践中要全面贯彻党的十九大精神,特别是《关于加强公立医院党的建设工作的意见》提出的公立医院实行党委领导下的院长负责制,公立医院党委要坚持“党管人才”的新要求。党委要在人才工作中发挥把方向、管大局、作决策、促改革、保落实的领导作用,指导职能部门建立健全医院人才管理工作机制,加强统筹规划和考核监管,确保人才管理工作的系统性^[6]。2021 年 9 月 27—28 日,中央人才工作会议在北京召开,习近平总书记在讲话中指出,在党的百年奋斗历程中,党始终重视培养人才、团结人才、引领人才、成就人才,团结和支持各方面人才为党和人民事业建功立业^[7],更加明确了党管人才的工作定位。

4.2 做好青年医学人才的分类培养和分类评价 “尺有所短,寸有所长”,人事、医疗、教学、科研各管理部门应梳理现有的人才培养体系,针对青年医学人才特点和长处,在青年医学人才能力擅长方面重点进行针对性的培养^[8]。同时,从医院层面加强协作和

整合,医、教、研管理部门依托各自工作平台[如国家儿童区域医疗中心(西南)、儿科学国家首批一流本科专业建设点、国家儿童健康与疾病临床医学研究中心],给项目、给任务,从业务实际工作中使人才得到专项锻炼和成长;人事管理部门根据上级部门各类人才项目设计院内具有梯度性的人才项目,遴选优秀人才^[9]。在职称改革分类评价的基础上,促进人才分类发展、分类成长,在各自擅长工作领域做出贡献。

4.3 进一步创新人才培养工作机制促成成长 针对反映出的外出进修培训机会少,本院应进一步加强与国内外科科研机构 and 等级医院的联系和交流,增加有合作或协议关系的单位,增加派出进修学习的机会,派出期间给予一定的绩效待遇和生活补助,同时给予工作任务和考核,使其能安心工作,回院后尽快发挥所学新知识和新技术的作用,提升工作效益^[10]。

针对反映出的缺乏科研团队,是困惑目前青年医学人才,尤其是科研能力较强的临床医、技人才的一个主要问题,因为要从事“三班倒”的临床工作,获得科研项目后,因尚不具备可指导研究生的资格,所以完成课题的时间和精力不能保证,对此,建议一是给脱产时间、给基本待遇;二是科研经费配套经费可用于聘请科研助理;三是优秀的博士参与重庆市正实施的博士后倍增计划,利用博士后研究工作平台,及时梳理博士阶段的科研成果,进一步深入研究,形成成果,通过职称评审绿色通道,尽快获聘副研究员职称职务,为尽早指导研究生、拥有研究团队奠定好基础^[11]。

4.4 “筑巢引凤”做强高端人才队伍 现有人才队伍结构年轻,缺乏高端医学人才,要建设好医院现有医疗、教学、科研平台,以需求为导向,梳理各学科专业的人才岗位需求,制定人才引进计划,通过多渠道宣传,在国内外进行高层次人才引进^[12]。引进工作中,注重以结果为导向,完善引进流程,强化事前评估和事后考核,做好人才一站式服务,分层分类引进高层次人才^[13]。

4.5 以学科为龙头促进人才培养 发挥学科建设整合科学研究、人才培养、学术队伍建设的工作优势,全面评估各学科发展现状,分类高峰学科、高原学科、发展学科、特色学科,根据学科能力定目标,建平台、给任务,在学科发展中促进人才培养,推动学科建设和人才培养有机融合^[14]。同时遴选好学科带头人,发挥“火车跑得快,全靠车头带”的作用,在学科内形成模范效应,广泛吸纳人才,组建学科内、外研究团队,指导青年医学人才确定亚专业研究方向,包容人才分类发展,建设好各学科人才队伍梯队^[15]。

考[J]. 管理观察,2019(24):191-192.

- [2] 田慧. 新时期公立医院管理卫生人才培养模式探索[J]. 世界最新医学信息文摘,2017,17(33):199.
- [3] 吴汉森,苏元林. 把握关键 重视中青年人才培养与建设[J]. 中国医院管理,1999(8):28-30.
- [4] 王敬涛. 副省级城市市属高校人才资源开发:基于供给侧改革的视角[J]. 沈阳大学学报(社会科学版),2019,21(4):430-434.
- [5] 张伊梦. 基于 OBE 模式的青年医学人才培养模式的研究[J]. 现代医药卫生,2021,37(10):1779-1782.
- [6] 田苗,王立涛. 党管人才从哪“管”起[J]. 人民论坛,2019(1):74-75.
- [7] 伍金林,王华,唐军,等. 探索医学生人文素质与医学精英人才培养的融合教育[J]. 中国卫生事业管理,2014,31(5):374-375.
- [8] 杜然然,魏晓瑶,高东平,等. 我国高层次医学人才队伍建设现状[J]. 中国卫生事业管理,2018,35(10):762-765.
- [9] 郑燕飞. 医学院校全科人才培养方式的现状与改进[J]. 中国卫生事业管理,2013,30(4):288-289.
- [10] 陈素凤,邱永强,张娟,等. 河北省人民医院青年人才分类培养模式的实践[J]. 卫生软科学,2020,34(5):43-46.
- [11] 李雪. 科研院所青年科研人才激励机制研究:以天津市医药科学研究所为例[J]. 管理观察,2019(6):70-73.
- [12] 黄晓琴,陈卫军,王瑞玲,等. 医院优秀青年医学人才培养的初步探索与实践[J]. 交通医学,2014,28(5):575-576.
- [13] 洪建娣,傅强. 公立医院高层次人才引进的战略思考和路径选择:基于双因素理论和社会认同理论[J]. 中国医院管理,2018,38(12):91-92.
- [14] 王宇彤,邹小莉. 医学国家重点学科人才培养研究与实证[J]. 中国卫生事业管理,2011,28(10):779-780.
- [15] 潘利民,滕金亮,王宽垒,等. 加强人才培养工作对我院重点学科建设的影响及成效[J]. 中国医药导报,2015,12(27):147-152.

(收稿日期:2022-04-26 修回日期:2022-09-11)

参考文献

- [1] 尹刚,林浩东. 医院培养优秀青年医学人才的思