

二级及以上民营医院科研管理现状与对策分析

陈舒盈,黄晓光,刘 玥,范 洁
(南京医科大学医政学院,江苏 南京 211166)

摘要:文章通过查阅文献及访谈等方式调研民营医院科研管理的现状,发现民营医院在科研人力资源配置、科研经费和物资管理、激励机制等方面存在不足;提出民营医院应加强科研管理人员及科研人员专业知识培训,建立科学有效的科研信息共享平台、科学可行的评估体系,完善激励机制,提高医务人员科研积极性。

关键词:民营医院;科研竞争力;科研管理

中图分类号: R197.3

文献标志码: A

文章编号: 1671-0479(2017)04-316-003

doi:10.7655/NYDXBSS20170414

二级及以上医院的主要功能包括提供医疗服务、开展科研教学工作 and 预防保健服务。分级诊疗工作开展以来,科研工作的重担主要落在了二级及以上医院。随着多元化办医的全面推进,提高民营医院科研水平是其在市场竞争机制下推动医疗技术革新,打造民营医院品牌的关键。

一、二级及以上民营医院科研管理能力的重要性

(一)有利于提升民营医院学术影响力和整体医疗技术与质量水平

据统计^[1],截至2016年6月,全国民营医院的数量为15 303所,公立医院的数量为12 958所,民营医院数量已超过公立医院,但目前民营医院主要集中在门诊部、诊所等基层医疗服务机构。究其原因,除了民营医院在人力资源、政策支持、融资途径等方面处于弱势之外,民营医院在科研水平上与公立医院也有很大差距,这也成为阻碍民营医院进一步发展的关键。现代科研管理是指运用计划、管理、协调、控制等科学的方法和手段,对医院的科研工作进行全过程的科学化管理^[2]。加强二级及以上民营医院的科研管理能力,探索出适合其自身发展的科研之路,有利于民营医院科研水平的快速提升,

扩大学术影响力和提高医疗技术与质量水平,提升自身在医疗行业中的竞争力^[3]。

(二)有利于民营医院建立健康、可持续发展的师资队伍

民营医院的人才队伍往往呈现“哑铃型”^[4],人才培养和科研队伍的不完善又对其科研竞争力产生不良影响,从而进一步制约民营医院吸引、培养优秀中青年医生,形成不利于民营医院人才可持续发展的恶性循环。因此,通过加强民营医院的科研管理能力,培养优质人才,发展中坚力量,夯实科研基础,在保证医院科学的技术结构和学科结构同时,建立健康、可持续发展的人才梯队,以此促进民营医院的良性发展。

(三)有利于加快改革创新步伐,推动医疗卫生事业的全面发展

改革开放以来,随着国民生活水平的提高以及人口老龄化高峰的到来,人们对于与健康相关的需求越来越多,而医院是实现人民健康和生命保护权的重要载体,医院的科研水平更是提升现代医疗技术与质量的动力。民营医院应把握好机遇,通过科学有效的科研管理,引导科研人员将现代前沿的科学技术与医疗产业相结合,在迎合民众多元化卫生服务需求的同时,发展高精尖的医疗卫生技术,进

基金项目:江苏省发改委横向合作项目“江苏省民营医疗机构现状与发展研究”(KY107KF2016014)

收稿日期:2016-11-02

作者简介:陈舒盈(1992—),女,江苏苏州人,硕士研究生在读;黄晓光(1964—),男,江苏丹阳人,硕士生导师,研究方向为卫生经济学,通信作者。

一步优化医疗产业结构,提高医院运营效率,加快改革创新步伐,推动医疗卫生事业的全面发展。

二、二级及以上民营医院现行科研管理活动中存在的问题

(一)科研管理人员与科研人员人力资源配置效率低

医院科研管理工作者在医院承担着政策执行、信息传播、项目监督的职责,是医院科研计划的制定者和各项科研活动的组织者。科研管理人员综合能力的高低直接影响医院的整体科研水平。但目前,科研管理队伍的建设仍缺乏科学性,人才选用不规范,综合素质偏低;科研管理人员的培训工作没有及时跟进,导致科研人员对于工作方向的把握不准确,在管理过程中效率偏低^[5]。与此同时,由于民营医院科研管理能力相对薄弱,也易在客观上滋生研究人员“不学习、不上进、吃老本”的不良风气,使得民营医院提升医疗技术和服务水平成为空谈,不利于促进医疗行业的良性竞争^[6]。

(二)科研经费管理过于粗放

科研经费在科研活动开展中起着重要的支撑作用,没有科研经费的支持,科研项目很难有效地开展,因此,科研管理的核心工作之一就是科研经费的管理^[7]。现阶段,国内各大医院均建立起较为完善的科研经费管理制度,但是在实施过程中仍然存在许多问题,主要表现为以下几个方面:①预算编制不准确。项目申报人在承担科研工作的同时也是临床一线的工作人员,需要完成临床医疗工作。由于时间紧、任务重、政策知晓率低等问题,科研经费在编制过程中往往通过项目负责人的主观意识确定,缺乏科学性^[8]。②结余经费管理工作不全面。存在结题不结账的现象,以至出现项目在结题后科研人员将留存经费用于个人消费,这些情况严重阻碍了卫生事业的健康发展^[9]。③科研经费使用过程中普遍出现随意性大、管理松懈等问题。在报销过程中,招待费、办公用品等项目数额过大,甚至出现经费使用去向不明或超标使用等状况^[10]。④经费管理与项目管理脱节。在以往的医院科研经费管理中,由于科研部门与财务部门相互独立,使得财务部门不了解科研进度,不能全面掌握科研经费的使用情况,易造成盲目报销或经费到位不及时的情况,导致经费管理与项目管理相脱节,严重影响科研项目的顺利进行。

(三)科研物资缺乏有效管理,造成资源浪费

科研物资的有效管理是完成科研任务的重要

组成部分。科研物资管理过程中,科研平台的管理与档案管理是其主要任务。一方面,科研档案管理工作是科研活动的重要环节,医院科研档案材料的齐全性、管理的规范性、归档的及时性,都会影响到科研档案的整体学术价值。目前,大多数医院仍缺乏专职科研档案管理人员,对档案的管理缺乏专业知识,难以关注到档案材料所反映的学术价值^[9]。另一方面,医院科研平台包括中心实验室、实验动物中心、重点专科实验室、药物临床试验中心、专用实验室等,根据医学研究的性质可以看出,医院科研平台具有专业性、针对性、高成本性的特点,但由于软硬件条件的制约和历史遗留问题,出现科研平台无法共享,设备资源不能充分利用,科研效率低等问题,导致临床科研无法形成规模,远远不能满足日益增长的科研需求。这些问题严重制约着科研平台的发展,阻碍了民营医院管理绩效的提高和医院科技创新能力的进一步发展^[11]。

(四)现行激励机制下,科研成果转化效率低

市场竞争体制下,科研成果的数量和水平是衡量医院科技水平、科研能力的关键性标志^[10]。但目前激励机制不完善导致科研人员注重课题申报而轻视成果产出,造成研究资源的浪费,出现重复性研究,投入产出不合理,甚至出现无法结题的现象。医院科研管理方面对于成果的验收形式单一化,往往以SCI、核心期刊等作为成果标准,这种不合理的导向作用促使医院科研人员倾向于论文成果的产出,而较少投入精力进行科研成果转化的研究工作^[9]。同时,在科研方面投入大量财力或物力,可能会触动民营医院追求效益最大化的神经,影响医院领导层对科研投入的决策^[3],导致民营医院在科研经费上投入不合理、机制不健全、成果转化率低等问题。

三、对策及建议

(一)加强科研管理人员及科研人员专业知识培训,提高科研效率

科研管理部门在科研活动中起着监督与指导的作用。科研管理人员必须认真学习相关法律法规、政策和制度,并将其运用到管理过程中,避免研究人员出现违法或者不合法的科研活动。现代科研管理中,相关科技动态、招标课题都可以通过网络查询^[12],科研管理人员在了解这些信息后应及时与科技人员进行交流和沟通,主动及时地为科研人员提供各自研究领域最有价值的信息,指导科研人员进行课题申报、科研成果鉴定等。同时,医院也应进一步加强科研人员的专业知识培训工作,定期组织

研究人员进行经费管理、课题申报、档案管理等培训,帮助其事半功倍地完成科研任务。

(二)建立科学有效的科研信息共享平台

大数据背景下,科研信息的查询传播和交流越来越便利,对掌握科研信息的要求也越来越高^[13]。一方面,科研经费的管理涉及科研管理部门、财务部门、科研工作者三方,如何有效地监管在一定程度上取决于依托的平台。构建科研信息平台,将科研财务管理工作纳入信息平台中,在确保数据安全的前提下,将科研项目的支出预算、经费支出、预算执行进度与绩效考评有机结合在一起,方便科研管理部门、财务部门、项目负责人三方实时了解项目进展动态,提升医院科研管理水平^[8]。同时,通过科研信息平台实现档案的精细化和自动化管理,便于上级科研管理部门的检查和审计^[14],还可以提高科研人员的工作效率,减少错误的发生,使得科研人员将更多精力投入到重大项目申报、重大科技成果转化中去。另一方面,将科研平台相关信息进行信息化,有利于不同科室之间,甚至不同医院之间共享科研资源,在提高科研平台的利用效率基础上,促进学术交流,达到互利共赢的效果。

(三)建立科学可行的评估体系,强调科研产出成果等评价指标

医学科学研究应以围绕人民群众最关心、最直接、最现实的医疗健康需求为导向,开展科研、产品研发、成果和科技服务。科研成果的转化应为卫生事业、经济建设、社会可持续发展作出积极贡献^[15]。科学的科研评估体系必须强调科研产出成果等评价指标,这对于全面推进多元化办医,提升市场竞争体制下民营医院的科研竞争力具有良好的导向作用。

(四)完善激励机制,提高医务人员科研积极性

建立有效可行的激励机制,在充分调动医院科研人员积极性的同时,对于构建医院科研创新、创建具有科研竞争力的学术氛围起到积极的促进作用。民营医疗机构应根据其自身特点,通过提升待遇水平、提供更多学术交流的机会,将学术研究成果与职称晋升、职位聘任结合起来,真诚地关心和指导医务人员妥善处理素质提高与前途发展等问题,促使医务人员产生一种自我实现感^[16],以进一步完善人才梯队建设,保证机构的可持续健康发展。

(五)以市场需求为导向准确定位、错位发展

相对于公立医院,民营医院的管理机制较为灵活,可塑性强。民营医院科研管理部门应以市场需

求为导向,以基础研究为基石,着重于临床应用型的科学研究。同时,鼓励二级及以上民营医院向专、精、优发展,将护理、康复、中医、妇幼儿等目前紧缺的专科医疗服务发展为自己的特色科研项目,从而提升学术影响力,打造属于自己的科研品牌。

参考文献

- [1] 中华人民共和国卫生和计划生育委员会. 2016年6月底全国医疗卫生机构数[EB/OL].[2016-08-06]. <http://www.nhfpc.gov.cn/mohwsbwstjxxzx/s7967/201608/87343c7d63ce41ca8d8fddf7a5db66b7.shtml>
- [2] 张迅,邹琴,蒋琰. 提高医院科研管理人员的综合素质增强科研管理服务水平[J]. 中国卫生事业管理,2008,25(5):307-308
- [3] 叶荃宇. 提升民营医院科研水平的几点思考[J]. 现代医院,2012,12(12):82-84
- [4] 孙宇. 民营医院组织吸引力及其影响因素研究[D]. 武汉:华中科技大学,2013
- [5] 周玲. 高等学校科研管理中存在问题的原因探析[J]. 商品与质量,2011(S9):192
- [6] 李亚静. 民营医院医生的崎岖晋升路[J]. 中国卫生人才,2012(7):40-47
- [7] 赵虹,刘燕清,苗卫军. 医院科研经费管理存在的问题及其对策分析[J]. 中国卫生产业,2013(3):22
- [8] 田霞. 从财务角度探索医院科研项目经费管理[J]. 中国卫生经济,2015,34(11):83-85
- [9] 林海,黄春基,许汝福,等. 大型三甲教学医院科研管理存在的不足和改进办法[J]. 检验医学与临床,2014(11):1588-1589
- [10] 李凤娟. 全程控制在医院科研经费管理中的作用分析[J]. 会计师,2013(10):67-68
- [11] 王波龙,李志光,张雪静,等. 大型综合性医院科研平台发展现状分析[J]. 中国医院,2014(5):50-52
- [12] 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(下旬刊),2011,24(2):565-566
- [13] 夏彦恺,陆春城,王心如. 医学生对科研资源的认识和利用现状及展望——以南京医科大学为例[J]. 南京医科大学学报(社会科学版),2011,11(5):368-372
- [14] 肖立莹. 加强医院科研项目经费管理措施及建议[J]. 中国卫生经济,2011,30(6):70-71
- [15] 江荣辉. 福建省34所三级医院2001—2010年科研现状分析与发展对策研究[D]. 福州:福建医科大学,2012
- [16] 吴斌,王勤. 科研创新激励政策在医院科研管理中的应用[J]. 实用医院临床杂志,2010,7(5):126-127