

医务人员视角下国家医学中心和国家区域医疗中心的功能任务落实情况评估*

赵锐^①, 张晓林^①, 任平^①, 付强^①

摘要 目的: 从医务人员的角度评价国家医学中心和国家区域医疗中心(以下简称两个中心)的功能任务落实情况。方法: 对截至2020年10月完成批复设置的6个国家医学中心和5个国家区域医疗中心共15家主体医院的613名医务人员进行问卷调查, 采用描述性分析及秩和检验进行定量数据分析。结果: 医务人员认为两个中心在医疗、预防等方面的功能任务落实情况较好, 科研与教学方面还有差距, 其对于两个中心建设的需求聚焦于人才队伍建设。结论: 两个中心要加快高层次医学人才的引进和培养; 建立并完善满足临床需求的医教研应用协同机制; 强化自身功能定位对于医务人员的导向作用, 引导调动医务人员参与两个中心建设的积极性。

关键词 国家医学中心; 国家区域医疗中心; 功能任务评估; 医务人员

中图分类号 R1-9; F224.5 **文献标志码** A **文章编号** 1003-0743(2022)08-0053-04

A Survey on the Progress and Needs of the Implementation of Functional Tasks in National Medical Centers and Regional Medical Centers of China from the Perspective of Medical Staff/ZHAO Rui, ZHANG Xiao-lin, REN Ping, et al./Chinese Health Economics, 2022,41(8):53-56

Abstract Objective: To evaluate the implementation of functional tasks of National Medical Centers and Regional Medical Centers of China from the perspective of medical staff. **Methods:** A total of 613 practitioners from 15 hospitals of the centers finished the setting approval in October, 2020 were surveyed. Descriptive analysis and rank-sum test were applied to explore the quantitative data. **Results:** According to medical staff, the implementation of centers' functional tasks in the aspects of medical care and disease prevention was fairly good, but the research and education aspects were not satisfactory. In terms of needs, "talent team construction" was focused. **Conclusion:** The centers are obliged to focus on the introduction and cultivation of high-level medical personnel. Collaborative mechanism of medical care, education, research, and utilisation are needed be established and improved to meet clinical demands. The centers should strengthen the guiding role of its function orientation for medical staff and mobilize them to participate in the development of the center.

Keywords National Medical Centre; Regional Medical Center; function task assessment; medical staff

First author's address China National Health Development Research Centre; National Center for Medicine and Technology Assessment, Beijing, 100044, China

Corresponding author FU Qiang, E-mail: fuqiang@nhei.cn

国家医学中心和国家区域医疗中心(以下简称两个中心)依托原有高水平医院作为建设主体, 在医疗、教学、科研、预防和管理5个方面承担全国和区域范围的疑难危重症诊疗、高层次医学人才培养、高水平科研成果转化、疾病防控与应急救援、高水平医院管理与医改任务落实等重要任务。打造国际一流、国内领先的医学和医疗中心。医务人员是公立医院管理活动最重要的要素之一^[1], 也是两个中心建设的主力军。医务人员内生动力的有效激发和工作积极性的充分调动, 以及自我价值的实现与两个中心建设目标共融互促, 是两个中心落实功能定位和承担相应任务的前提。因此, 本研究通过调查医务人员对于两个中心功

能定位落实的评价以及建设需求, 能够了解两个中心在功能定位落实过程中的短板弱项, 针对性提出有关优化建议, 助力“十四五”期间两个中心的功能发挥和任务落实。

1 资料与方法

1.1 调查对象

受国家卫生健康委医政医管局委托, 国家卫生健康委卫生发展研究中心于2020年10—12月开展两个中心的评估项目, 对截至2020年10月完成批复设置的两个中心(不含国家重大公共卫生事件医学中心)进行评估。本研究采用典型抽样方法, 以纳入评估的6个国家医学中心中的9家主体医院和5个国家区域医疗中心中的6家主体医院为研究样本, 熟悉或了解两个中心建设工作的高相关性医务人员为调查对象, 纳入标准包括: (1) 医务人员所在科室为国家级临床重点专科; (2) 临床一线医生及护士; (3) 深度参与医疗、教学、科研、预防、管理等方面的具体工作; (4) 不兼任中高层管理职位。问卷前附有调查说明, 并由经过

* 基金项目: 国家卫生健康委委托项目(2020)。

① 国家卫生健康委卫生发展研究中心 国家药物与卫生技术综合评估中心 北京 100044

作者简介: 赵锐(1986—), 女, 博士学位, 副研究员; 研究方向: 卫生政策评估; E-mail: zhaoruibsb@126.com。

通信作者: 付强, E-mail: fuqiang@nhei.cn。

统一培训的调查员对每一位受访者进行填写指导。共发放问卷617份，回收有效问卷613份，有效率为99.35%。

1.2 调查方法

《“十三五”国家医学中心及国家区域医疗中心设置规划》(国卫医发〔2017〕3号)对两个中心的功能定位进行了明确，本研究采用目标对应法，针对两个中心在医疗、教学、科研、预防和管理5个方面应当落实的功能任务设计评价指标12项，并通过专家咨询和文献研究，列出医务人员对两个中心在未来建设过程中可能存在的需求15项。调查问卷初稿完成后，在两家样本医院进行预调查，综合反馈结果后，进一步完善形成调查问卷终稿。问卷分为A、B、C3个部分：A部分为调查对象的人口学特征。B部分为医务人员对两个中心任务落实情况与两个中心功能定位相符程度的评价。采用李科特5级评分，程度从高到低。C部分为需求调查，调查医务人员认为最能影响两个中心发展建设的困难和挑战。同时，研究团队在两个中心的主体医院召开座谈会，针对调查的重点问题进一步了解医务人员的意见与建议，结合问卷分析内容对评价结果进行综合分析。

1.3 统计方法

调查问卷回收所得数据经逻辑检验后，借助Microsoft Excel建立数据库，并利用R 4.0.0软件进行统计分析。统计方法主要采用描述性分析和秩和检验， $P < 0.05$ 表示差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况

参与调查的613名医务人员中，来自国家医学中心的为335人(54.65%)，国家区域医疗中心的为278人(45.35%)；女性占比为65.25%；最高学历为博士研究生占比最高(44.37%)，其次为硕士研究生(33.77%)；调查对象中具有中级职称占比最高(36.22%)，其次分别为副高级职称(25.94%)和正高级职称(21.53%)，详见表1。调查对象平均年龄为(39.72 ± 8.14)岁，平均工作年限为(14.78 ± 9.83)年。

2.2 医务人员对两个中心功能任务落实情况评价

在两个中心各项功能任务当中，预防维度“面对突发公共卫生事件(如新冠肺炎疫情)的应对能力有所提升”指标选择“非常符合”及“符合”的医务人员比例最高(93.64%)。选择人数比例排序第二、第三的指标分别为“在全国或区域有效发挥临床技术辐射与带动作用”(85.64%)和“现有管理机制契合国家中心的建设发展”(83.03%)。而在科研和教学两个维度，医务人员中认为两个中心功能任务落实符合程度较高的人数占比较低，其中认为“目前的基础医学研究与临床研究成果转化能力满足在专业领域内发挥引领带动作用的需求”非常符合及符合功能任务落实要

表1 被调查医务人员基本情况

类别与特征	人数(人)	占比(%)
性别		
男性	213	34.75
女性	400	65.25
中心类别		
国家医学中心	335	54.65
国家区域医疗中心	278	45.35
最高学历		
博士研究生	272	44.37
硕士研究生	207	33.77
大学本科及以下	134	21.86
专业技术职称		
正高级	132	21.53
副高级	159	25.94
中级	222	36.22
初级及以下	100	16.31

求的医务人员比例最低(73.90%)。此外，具有正高级职称的医务人员对于两个中心在教学、科研、预防、管理4个维度功能任务落实情况符合程度的评价低于其他医务人员，除“两个中心面对突发公共卫生事件的应对能力有所提升”一项外，差异均具有统计学意义($P < 0.05$)，详见表2。

2.3 医务人员对两个中心建设的需求调查

在医疗、教学、预防和管理方面，医务人员中选择“人才队伍建设”或“人才引进机制”项目的人数最多；而在科研方面，选择人数最多的前两项分别为“成果转化与应用机制”和“科研带头人”。同时，医务人员认为“与国际一流团队的技术交流与协作”以及在落实预防和管理功能中的“信息化建设”和“绩效评价机制”等均为两个中心未来功能任务落实的重点，详见表3。

3 讨论

3.1 功能任务落实情况整体较好，但部分任务同医务人员期望存在一定差距

从评价结果来看，医务人员认为两个中心在医疗和预防两个方面的功能任务落实情况较好，且重大公共卫生事件应对能力提升幅度较大，这可能与两个中心承担的新冠肺炎疫情防控和患者救治工作中任务较多有关^[2-3]。但医务人员对于科研和教学两方面指标的评价总体偏低，座谈中也有医务人员谈到，我国在促进医教研协同发展及科技成果转化的机制建设方面发展相对滞后，这可能将成为制约建设国际一流、国内领先医学和医疗中心最大的短板。

3.2 高水平医务人员对两个中心功能任务落实情况的评价较低

调查结果显示，具有正高级职称的医务人员，其

表2 医务人员认为两个中心任务落实情况“非常符合”“符合”功能定位的人数及职称分布

指标	排序	总体		正高级职称		副高级职称及以下		P
		人数(人)	占比(%)	人数(人)	占比(%)	人数(人)	占比(%)	
医疗								
疑难危重症的诊断与治疗工作有所增加	5	507	82.71	107	81.06	400	83.16	0.293
诊疗病种的难度系数有所提高	11	484	78.96	105	79.55	378	78.59	0.458
在全国或区域有效发挥临床技术辐射与带动作用	2	525	85.64	114	86.36	411	85.45	0.224
教学								
高层次人才队伍建设和培养教学有所强化	7	504	82.22	107	81.06	397	82.54	0.042
目前的培养机制符合培养国内外临床技术骨干和学科带头人要求	6	506	82.54	97	73.48	409	85.03	<0.001
科研								
开展和参与全国多中心、大样本临床研究有所增加	9	498	81.24	102	77.27	396	82.33	0.014
牵头或协助制定疑难危重症诊疗规划, 编制疾病诊疗指南、技术规范和相关标准	4	508	82.87	108	81.82	400	83.16	0.014
目前的基础医学研究与临床研究成果转化能力满足在专业领域内发挥引领带动作用的需求	12	453	73.90	77	58.33	376	78.17	<0.001
预防								
广泛开展疾病防控及医疗保健技术交流与合作	7	504	82.22	101	76.52	403	83.78	0.003
面对突发公共卫生事件(如新冠肺炎疫情)的应对能力有所提升	1	574	93.64	122	92.42	452	93.97	0.174
管理								
承担和完成公立医院改革相关任务	10	487	79.45	103	78.03	384	79.83	0.021
现有管理机制契合国家中心的建设发展	3	509	83.03	99	75.00	410	85.24	<0.001

注: 调查对象对两个中心任务落实情况与两个中心功能定位相符程度评价的应答人数为613人, 其中“正高级职称”组别132人, “副高级职称及以下”组别481人。各指标占比为相应群体在该指标评价中选择“非常符合”“符合”人数的百分比。组间比较采用秩和检验, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

对两个中心功能任务落实程度评价显著低于其他医务人员, 特别是在科研、教学等功能任务指标评价上尤为明显。高水平的医务人员是两个中心赖以高质量发展的根基和稀缺的资源要素, 鉴于具有高级职称的医务人员已摆脱职称晋升压力^[4], 其对于个人与工作单位的期望常落脚在工作中更高层次的创新、超越和荣誉, 以及对于国家建设和社会治理的思考, 所以他们对两个中心功能任务落实的标准和期望更高。在两个中心未来建设过程中, 应对高层次人才加以关注和重视, 并厘清人才和技术优势与两个中心发展优势间的转化关系。

3.3 医务人员对下一步建设的需求聚焦于人才队伍建设

从医务人员需求调查的结果来看, 人才队伍建设在医疗、教学、科研、预防和管理等方面均被认为是功能任务落实的关键要素。高水平人才队伍建设是高水平医学和医疗中心建设的关键, 但目前, 我国在打造医学人才队伍过程中面临人才培养与临床实践脱节的问题, 对于高水平人才的评价、服务、支持、激励等存在诸多体制机制障碍^[5-8]。对此, 不仅需要破除外部政策环境的制约, 建立更加适配两个中心发展的人

才引、培、留、用政策, 同时应当在两个中心内部建立适宜的激励约束和评价机制。

4 建议

4.1 进一步聚焦两个中心高水平人才教育和培养的薄弱环节

我国在实现从医疗大国向医学强国转变的过程中, 医学科技的进步是发展的原动力, 高水平人才的教育和培养则是医学科技能否实现突破的决定性因素。全球顶尖医学中心的运作均以高端医疗及医学人才为主力, 辅以交叉复合型人才相互配合以满足全球化的多样就医和研发需求^[9], 这两方面恰好是我国两个中心当前发展的短板。为此, 两个中心应当兼顾“外引”和“内培”的两种机制, 结合自身定位需求和学科现有人才梯队结构, 制定高层次人才引进的战略规划, 并引导其职业规划与中心学科建设目标相融合, 确保引进人才“用得好”和“留得住”^[10]。国家医学中心需要加快构建从医学院校到临床实践, 再到科技创新转化的高层次人才培养体系, 加速培育一批具有全球影响力的医学领军人物, 构建集聚全球优质医学人才的格局。国家区域医疗中心应当重视优势学科的人

表3 医务人员对两个中心建设各项项目的选择情况

项目	选择人数(人)	占比 (%)
医疗		
人才队伍建设	453	73.90
资金投入	320	52.20
与国际一流团队的技术交流与协作	286	46.66
设施设备	277	45.19
绩效评价机制	275	44.86
教学		
人才引进机制	317	51.71
职称晋升	297	48.45
与国际一流团队的技术交流与协作	273	44.54
资金投入	262	42.74
绩效评价机制	231	37.68
科研		
成果转化应用机制	352	57.42
科研带头人	332	54.16
资金投入	308	50.24
医务人员科研意识	285	46.49
与国际一流团队的技术交流与协作	232	37.85
预防		
人才队伍建设	348	56.77
资金投入	333	54.32
设施设备	327	53.34
信息化建设	320	52.20
政策支撑	303	49.43
管理		
人才队伍建设	380	61.99
政策支撑	323	52.69
信息化建设	303	49.43
绩效评价机制	268	43.72
资金投入	240	39.15

注：调查对象对两个中心任务落实情况与两个中心功能定位相符程度评价的应答人数为613人。

才梯队建设，同时兼顾公共卫生人才队伍建设^[11]和管理人员业务水平、专业能力的提升^[12]，同时尽快完善人才管理机制，在人才使用评价、科研管理、薪酬体系等方面的制度建设积极同国际接轨。

4.2 进一步建立面向临床需求的医教研用协同机制

国家医学中心需要加强与全球顶尖医学院校和医药企业的合作，优化协同机制，延伸创新网络，面向生命科学和生物医药等前沿领域，着力突破我国在医学科技发展过程中面临的“卡脖子”和“临门一脚”问题。国家区域医疗中心应当注重同国际、国内一流技术团队开展合作，以城市医疗集团和专科联盟为载体，发挥引领辐射带动作用，加速带动创新技术在区域内的推广普及和同质化使用。两个中心应当与高校、科研院所及科技企业等相关主体加强合作，通过

建立专业化的科研服务和转化团队，加强科研分工协作，强化科研项目立项的需求导向和产出的质量控制^[13]，提高转化效率。同时，要营造鼓励创新、激励创新、宽容失败的科研氛围，避免通过简单的行政手段对科研人员进行管理。

4.3 进一步调动医务人员参与两个中心建设的积极性

基于自身的专业优势和发展格局，两个中心应当着眼于功能任务落实的路径规划、策略设计、执行监督和结果反馈等关键环节，着力引导医务人员的职业发展向国家政策、中心目标的导向靠拢。同时，两个中心应当发挥组织文化建设对医务人员的凝聚作用，充分发挥在两个中心工作时间久、高学历、高职称医务人员的引领作用，激发医务人员的组织向心力，进而将医务人员对于两个中心发展建设的殷切期望转化为参与两个中心建设的自发动力^[14]。

参 考 文 献

- [1] 杨渝平, 曹汐, 乔杰, 等. 医院高级专业技术人员考核与激励改革探索[J]. 中华医院管理杂志, 2018,34(7):571-574.
- [2] 王丽霞, 蔡建强, 惠周光, 等. 肿瘤专科医院特需门诊新型冠状病毒肺炎疫情常态化防控管理实践分析[J]. 中国肿瘤, 2021,30(5):357-361.
- [3] 彭明强, 刘兵. 后疫情时期的医院学科发展新思路[J]. 中国卫生人才, 2020(10):14-16.
- [4] 张会方, 高强, 罗翔予, 等. 公立医院医生职称晋升满意度现状及影响因素分析[J]. 中华医院管理杂志, 2021,37(7):529-533.
- [5] 孙倩影, 张琳. 医院高层次人才考核评价体系探析[J]. 中国医院, 2021,25(1):55-57.
- [6] 王梦潇, 何泱泱, 赵汗青, 等. 中国医院管理调查中人才管理的现状分析[J]. 中国医院管理, 2020,40(2):30-32, 36.
- [7] 赵梦源, 黄志腾. 浅谈公立医院人才保障机制的现状和建议[J]. 国际医药卫生导报, 2018,24(22):3522-3524.
- [8] 仇星谕, 车永茂, 陆雅文, 等. 双因素理论视角下优化公立医院高层次人才医学人才激励路径研究[J]. 现代医院, 2020,20(3):366-369.
- [9] 唐迪, 杨新潮, 丁晓宇, 等. 打造上海医疗及医学人才高地建设亚洲医学中心城市[J]. 科学发展, 2020(2):32-36.
- [10] 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.
- [11] 周葭蔚, 付航, 王若溪, 等. 我国公共卫生医师培养现状及影响因素研究[J]. 中国卫生政策研究, 2020,13(2):40-45.
- [12] 史戈, 周斌, 徐卫国. 建设高素质职业化医院管理人才队伍探讨[J]. 中国医院管理, 2018,38(8):38-39, 42.
- [13] 孟祥利, 曹源, 王巨汉. 高校科技成果转化的困境与对策[J]. 中国高校科技, 2020(9):94-96.
- [14] 付强. 实现医务人员激励相容是医改成功之必由路径[J]. 中华医院管理杂志, 2013, 29(11):840-843.

[收稿日期: 2022-05-14] (编辑: 彭博)