

# 强化财会监督背景下中医药人才培养项目 绩效评价体系研究\*

王 振<sup>①</sup>

**摘要** 目的: 在传统财会监督的基础上, 探讨医院急需加强的理论研究和实践探索, 构建中医药人才培养项目预算绩效评价监管工作管理机制。方法: 运用德尔菲法和层次分析法构建了中医药人才培养项目绩效评价指标体系, 设计了“投入—过程—产出—效益”多维度绩效评价体系, 并以天津中医药大学第二附属医院中医药岐黄工程高层次人才培养项目为案例进行了具体绩效评价分析。结果: 天津中医药大学第二附属医院中医药岐黄工程高层次人才培养项目的绩效水平良好, 但也存在不尽完善的地方, 需要重点关注并改进。结论: 构建了一套针对中医药人才培养的科学的绩效评价体系, 运用该体系进行科学而又客观的财会监督评价, 进而完善中医药人才培养项目绩效评价管理, 实现资源优化配置, 提升医院项目管理水平。

**关键词** 中医药; 人才培养项目; 绩效评价; 财会监督

**中图分类号** R1-9; F224.5 **文献标志码** A **文章编号** 1003-0743(2023)12-0088-06

**Research on the Performance Evaluation System of Traditional Chinese Medicine Talent Training Projects under the Background of Strengthening Financial and Accounting Supervision/WANG Zhen//Chinese Health Economics, 2023,42(12):88-93**

**Abstract Objective:** On the basis of traditional financial supervision, to explore the theoretical research and practical exploration that hospitals urgently need to strengthen, and construct a management mechanism for budget performance evaluation and supervision of traditional Chinese medicine talent cultivation projects. **Methods:** The Delphi method and Analytic Hierarchy Process are used to construct a performance evaluation index system for traditional Chinese medicine talent cultivation projects, and a multi-dimensional performance evaluation system of “input-process-output-benefit” is designed. A specific performance evaluation analysis is conducted using the high-level talent cultivation project of the Traditional Chinese Medicine Qihuang Project at the Second Affiliated Hospital of Tianjin University of Traditional Chinese Medicine as a case study. **Results:** The performance level of the high-level talent training project of the Chinese Medicine Qihuang Project in the Second Affiliated Hospital of Tianjin University of Traditional Chinese Medicine is good, but there are imperfections that need to be focused on and improved. **Conclusion:** By constructing a scientific performance evaluation system for traditional Chinese medicine talent cultivation and conducting scientific and objective financial supervision and evaluation, the performance evaluation management of traditional Chinese medicine talent cultivation projects has been improved, resource optimization allocation has been achieved, and the management level of hospital project has been promoted.

**Keywords** Traditional Chinese Medicine; Talent development projects; Performance evaluation; Financial supervision

**Author's address** The Second Affiliated Hospital of Tianjin University of Traditional Chinese Medicine, Tianjin, 300250, China

党的二十大报告提出“促进中医药传承创新发展”的重大决策, 中医药传承创新发展离不开中医药人才的支撑<sup>①</sup>。为保证有限的中医药资源高效配置, 提高公立医院项目管理水平和人才培养的效率, 因此, 对中医药人才培养项目进行绩效评价就显得极为重要。基于此, 急需构建一套全方位、全过程、全覆盖、并且具有中医药人才培养项目特点的绩效评价体系, 以推动中医药领域全面实施预算绩效管理工作, 提升中医药人才培养项目绩效评价管理水平。

2023年3月, 中共中央办公厅、国务院办公厅印发

《关于进一步加强财会监督工作的意见》提出, 进一步健全财会监督体系。财会监督背景下的财政项目绩效监督评价工作应以加强预算监督、推进绩效监督、深化会计监督、强化内部控制和内部监督为重点, 推动财会监督与项目绩效评价深度融合。

## 1 中医药人才培养项目绩效评价的现状分析

目前, 医院针对中医药人才培养项目的绩效评价体系建设, 一般采用的是医院内部自评。医院主要以完成项目立项书要求为主要目标, 评价指标根据项目立项书相关数据进行挑选, 然后根据医院内部项目平均水平自行设置指标的标准值, 具有主观性。另外, 指标权重的设置以及定性指标的评分是根据专家打分判断所得, 也具有主观性。因此, 医院对中医药人才培养项目的绩效评价管理的广度和深度、质量和效率都有待提升。本研究通过分析整理发现医院存在绩效目标设置不合理、绩效监控目标不明确、绩效评价质量不够高、结果应用力度不够大等问题。

\*基金项目: 2023年天津市社科界深学笃用“千名学者服务基层”活动大调研应用调研课题; 天津市卫生健康委中医药绩效管理信息系统科研项目。

①天津中医药大学第二附属医院 天津 300250

作者简介: 王振(1989—), 男, 硕士学位, 中级会计师; 研究方向: 卫生经济学, 医院财务管理; E-mail: chuenwong@163.com。

建立完善的中医药人才培养项目绩效评价体系有利于科技项目管理部门正确评估中医药人才培养项目，同时也为项目负责人提供了自我检测的途径，可以指导项目负责人安排工作计划。中医药人才培养项目绩效评价体系能够为医院科技项目管理与实施提供科学依据，为医院未来学科发展、传承创新中医药临床诊疗技术提供重要参考，是实现优化配置资源、促进中医药医学科技高质量发展的有效工具。因此，积极研究建立完善的中医药人才培养项目绩效评价体系，是新时代做好卫生健康领域财会监督工作的必然选择<sup>[1]</sup>。

## 2 中医药人才培养项目绩效评价体系建设

在强化财会监督背景下，需要构建一套从资源投入到项目执行运转再到项目成果产出，并形成持续效益的中医药人才培养项目绩效评价体系。绩效评价工作是从指标体系的选定设计，到评价方法的应用赋权、评价标准的确定评判，再到实际评价工作的应用开展，最后出具绩效评价报告，并对绩效评价结果进行运用的系统性工程。

### 2.1 绩效评价体系的构建目标

为深入贯彻落实《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》的精神，本研究绩效评价体系的构建目标是对天津中医药大学第二附属医院（以下简称样本医院）中医药人才培养项目的绩效进行评价，以督促项目按照任务计划节点完成，并对项目完成的品质进行有效控制。

### 2.2 绩效评价体系的构成要素

绩效评价体系是一套独立且完整的系统，包含绩效评价目标、绩效评价主体、绩效评价对象、绩效指标体系、绩效评价报告5个要素。绩效评价目标是绩效评价体系的核心，其他4个要素服务于绩效评价目标，5个要素相互联系，相辅相成，如图1所示。

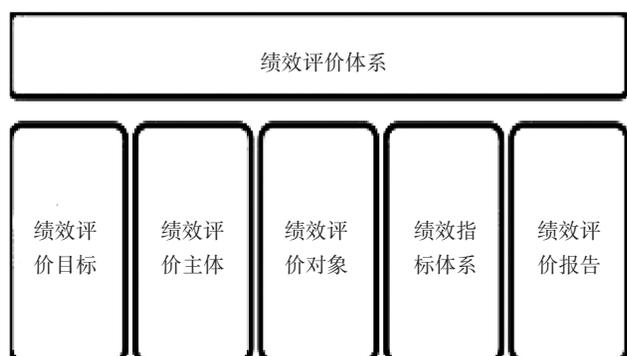


图1 绩效评价体系架构

### 2.3 绩效评价指标体系的构建

构建绩效评价指标体系就是根据项目绩效评价目标，选取若干能够对绩效评价目标实现评判的评价指标，并将他们有机整合的过程。

2.3.1 指标体系的构建原则。建立科学可行的绩效评价指标体系，是中医药人才培养项目绩效评价的核心环节。中医药人才培养项目绩效评价的复杂性决定了其绩效评价指标的选取应遵循可行性、相关性、科学性、经济性、效率性和有效性等一般性原则，以及兼顾定量指标与定性指标、共性指标与个性指标等特殊原则<sup>[2]</sup>。

2.3.2 指标体系的构建方法。目前，学术界已有许多较为成熟的绩效评价方法可以确定绩效指标的权重，如合规性评价法、沃尔比重评分法、层次分析法(AHP)。其中层次分析法是将定量分析与定性分析相结合运用，对于难以量化的主观分析依托数量的形式进行处理。中医药人才培养项目的绩效评价指标包括资金到位率、科技成果等定量指标，还包括推动卫生健康事业与社会经济协同发展等定性指标。考虑到中医药人才培养项目绩效评价的复杂性，本研究最终采用层次分析法构建中医药人才培养项目绩效评价体系。

2.3.3 指标的选取。本研究评价指标体系将“投入—产出”理论与“结构—过程—结果”理论相结合，按照“项目资源的投入—项目执行过程—项目成果产出一项目效益影响”4个维度来分析影响项目绩效评价的因素，对项目的不同阶段进行全过程、全方位绩效评价。为了确保所构建的样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系的合理性，本研究向医院的财务管理人员、科技管理人员、中医药人才培养项目负责人以及中医药人才培养项目负责人所带的校内研究生等30人发放调查问卷，运用德尔菲法确定样本医院中医药人才培养项目绩效评价的绩效评价指标体系<sup>[3]</sup>。样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系如表1所示。样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系框架中，部分指标可在实际评价具体项目时进行有针对性细化，形成较为适合的个性指标，使评价出来的结果更具适应性<sup>[4]</sup>。

2.3.4 指标权重的确定。本文绩效评价指标体系由4个准则层指标，16个指标层指标组成，各指标的权重确定为该指标对整体指标体系的贡献表达。

本研究运用层次分析法作为样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标权重确定的方法，创建样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系权重调查问卷。该问卷向样本医院的财务管理人员、科技管理人员、中医药人才培养项目负责人以及相关领域的专家发放。根据中医药人才培养项目绩效评价指标体系权重专家调查问卷中相关专业人员的打分情况，经过SPSSPRO软件分析计算得到了样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系准则层和指标层的权重。通过对上述4个准则层指标权重与16个指标层指标权重相乘计算后，可以得出16个指标层指标的综合权重，

样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系权重如表2所示。

2.3.5 指标的评分确定。样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系包括定量指标及定性指标两种评价方法，通过两种评价方法的有机结合得到最终的绩

效评价数据，以便于对样本医院中医药人才培养项目绩效进行评分。

(1) 定量指标的评价方法。项目结题验收时，项目负责人会根据周期内任务完成情况总结并提交“入选人才培养期满考核表”。以上述材料为评价基础，可以使

表1 样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系

准则层	指标层	属性	说明
项目投入评价	目标合理性	定性	反映项目绩效目标与项目实施的相符程度。判断项目所设定的绩效目标是否符合客观实际，依据是否充分
	指标明确性	定性	反映项目绩效指标的明晰化情况。依照绩效目标设定的绩效指标是否清晰并可衡量等
	资金到位率	定量	实际到位金额/资金预算总金额
	到位及时率	定量	及时到位资金/应到位资金
项目过程评价	管理制度执行有效性	定性	反映项目执行管理能力，包括是否具有相关管理制度规定；项目任务书、验收报告等档案资料是否齐全并及时归档等
	阶段任务完成情况	定量	是否按时、按进度完成阶段性任务
	资金使用合理性	定性	反映经费使用范围的合理性，是否符合项目预算批复或合同规定的用途，是否符合国家财经法规制度以及有关专项资金管理办法的规定；经费预算调整是否履行规定程序
	绩效监控有效性	定性	是否具有相应的监控机制，并开展绩效监控工作，提交绩效监控报告
项目产出评价	目标完成情况	定性	对照任务书是否完成核心指标等相应目标
	科技成果	定量	论文数量、出版著作数量、专利数量、承担科研项目数量
	其他成果	定量	科技获奖数量、获得荣誉称号及表彰奖励情况
	人才及团队建设	定量	带教情况、入选专家人才情况、学术兼职情况
项目效益评价	患者满意度	定量	患者主观判断获得的卫生服务满足其需求和期望的程度
	科研成果转化水平	定量	使科学研究与技术开发所产生的具有实用价值的科研成果商品化、产业化。成果转化项目数量
	对卫生健康领域学科发展的持续影响	定性	对医院及本学科领域发展是否产生影响
	推动卫生健康与社会经济协同发展	定性	是否产生社会及经济效益

表2 样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系权重

准则层	准则层权重	指标层	指标层权重	综合权重
项目投入评价	0.073 04	目标合理性	0.268 88	0.019 64
		指标明确性	0.465 72	0.034 02
		资金到位率	0.176 93	0.012 92
		到位及时率	0.088 47	0.006 46
项目过程评价	0.183 68	管理制度执行有效性	0.070 86	0.013 02
		阶段任务完成情况	0.495 94	0.091 09
		资金使用合理性	0.278 89	0.051 23
		绩效监控有效性	0.154 32	0.028 35
项目产出评价	0.475 75	目标完成情况	0.479 40	0.228 07
		科技成果	0.216 59	0.103 04
		其他成果	0.108 30	0.051 52
		人才及团队建设	0.195 71	0.093 11
项目效益评价	0.267 53	患者满意度	0.484 56	0.129 63
		科研成果转化水平	0.218 92	0.058 57
		对卫生健康领域学科发展的持续影响	0.166 35	0.044 50
		推动卫生健康与社会经济协同发展	0.130 17	0.034 82

用标杆法对定量指标进行对比核算，用实际值除以标准值得到相应的指标评分。核算公式为： $D_i = (X_i/Y_i)$  ( $i=1, 2, 3, \dots, n$ )， $X_i$ 为定量指标实际值； $Y_i$ 为定量指标标准值； $D_i$ 为定量指标计算后的值。

根据最终  $D_i$  的评分数值大小，划分样本医院中医药人才培养项目绩效评价定量指标的评分等级与得分，如表3所示。

表3 样本医院中医药人才培养项目绩效评价定量指标

评分等级	评分区间	定量得分
优秀	$D_i \geq 1.00$	100
良好	$0.85 \leq D_i < 1.00$	85
中等	$0.70 \leq D_i < 0.85$	70
较低	$0.55 \leq D_i < 0.70$	55
较差	$0.40 \leq D_i < 0.55$	40
极差	$D_i < 0.40$	25

(2) 定性指标的评价方法。通过模糊综合评价法来确定样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标的评分，具体操作方法如下：①确立评价指标因素集。以影响评价对象的各种因素为元素组成因素集集合，通常用  $U$  表示，因素集  $U = \{U_1, U_2, U_3, \dots, U_n\}$ 。②建立评价指标评价集。以评价者对评价对象可能做出的各种评价结果组成评价集集合，对定性指标通过评分转化为定量指标，通常用  $V$  表示，评价集  $V = \{V_1, V_2, V_3, V_4, V_5, V_6\}$ ，评价集按照优秀、良好、中等、较低、较差、极差6个等级分别赋值为100、80、60、40、20、0。③进行单因素模糊评价，获得评价矩阵。对于定性评价指标  $u$ ，构建隶属于  $V$  的隶属度  $r$ 。隶属度  $r$  通过  $d/d$  计算得出，其中  $d$  指对评价指标  $u$  做出评价  $V_i$  的有效评价人数， $d$  指参加评价的总人数。④定性指标综合评分。根据隶属度  $r$  与所对应评价集分值的乘积求和确定各个定性指标的评价结果，乘以前述绩效评价指标体系的权重，得到定性指标单因素评分，通过求和得到定性指标综合评分。

(3) 综合评价方法。通过定量指标与定性指标求和计算确定样本医院中医药人才培养项目绩效评价的综合得分  $Z$ ，再根据  $Z$  的数值大小，划分样本医院中医药人才培养项目绩效评价综合评分等级，如表4所示。

表4 样本医院中医药人才培养项目绩效评价综合评分

等级	评分区间
优秀	$90 < Z \leq 100$
良好	$75 < Z \leq 90$
中等	$60 < Z \leq 75$
较低	$45 < Z \leq 60$
较差	$30 < Z \leq 45$
极差	$Z \leq 30$

### 3 中医药人才培养项目绩效评价体系的应用

样本医院目前有4人入选中医药岐黄工程高层次中医药人才培养项目，本研究将从定量指标与定性指标的角度对此项目进行绩效评价分析应用。本研究绩效评价案例分析资料来源主要有两部分，一部分是样本医院中医药人才培养项目管理部门及项目负责人提供的项目资料，另一部分是样本医院中医药人才培养项目专家问卷调查打分。

#### 3.1 绩效评价目标

样本医院中医药人才培养项目实施的目的是提升中医药人才创造力和竞争力，更好地推进中医药事业传承发展战略实施，搭建平台培育高素质中医药人才队伍。本研究以中医药人才培养项目的实施目的为着眼点，依据前文搭建的样本医院中医药人才培养项目绩效评价指标体系，通过定量指标及定性指标进行绩效评价，旨在综合反映中医药人才受资助后在中医药科学技术领域取得的成果，找出项目执行中的问题与不足，并对其进行分析和改进，以促进公立医院实质性发展。

#### 3.2 定量指标分析

样本医院中医药人才培养项目绩效评价定量分析指标包含投入、过程、产出和效果4个维度，依据样本医院中医药人才培养项目管理部门及项目负责人提供的项目资料，通过资料整理计算对4个团队（以下用团队T1~团队T4表示）进行绩效评价分析。

3.2.1 项目投入指标评价分析。(1) 资金到位率。从项目资金到位率来看，样本医院中医药人才培养项目资金实际到位金额120万元，包括上级拨款60万元及样本医院匹配60万元，项目预算总金额120万元，到位率100%。(2) 到位及时率。从项目资金到位及时率来看，项目批复后样本医院立即收到上级拨款60万元，并办理立项及入账手续；样本医院匹配的60万元应由医院项目管理部门提请院长办公会审议批准，并扣减医院预算内自有资金，由于医院项目管理部门人员工作拖沓且审批流程烦琐，项目立项半年后样本医院应匹配的60万元才迟迟到位，到位及时率为50%。

3.2.2 项目过程指标评价分析。阶段任务完成情况。样本医院由财务科提议于项目中期对高层次中医药人才培养项目进行了一次院内项目中期检查工作，目的是对照任务书相应目标以及项目资金预算，督促项目执行进度。由于4位入选人才及其团队又承担了“驰援武汉”或“镇守天津”等新冠疫情防控工作，当年线下学术会议及国内外交流研修培训纷纷暂定或延期，导致项目进度执行缓慢。样本医院相关部门对4个团队进行差异化分析并提出意见，以期按项目节点完成核心目标。

3.2.3 项目产出指标评价分析。(1) 科技成果。主要

考察高层次中医药人才培养项目周期内4位入选人才及其团队产出的论文数量、出版著作数量、专利数量、承担科研项目数量。天津市卫生健康委对此项目提供较宽松的培养环境，制定了“一人一策”的培养方案，给予入选人才较大的自主权，故未设立强制任务。本文为横向比较，课题组与项目管理部门参考同批次其他医院产出情况后，按照3年周期应产出6篇被SCI收录的高质量论文、3部出版著作、3项专利、并承担3项国家级科研项目的标准作为标准值。(2)其他成果。主要考察高层次中医药人才培养项目周期内4位入选人才及其团队产出的科技成果获奖数量、获得荣誉称号及表彰奖励情况。本文为横向比较，课题组与项目管理部门参考同批次其他医院产出情况后，按照3年周期应产出1次国家级科技进步奖、3次荣誉称号及表彰奖励的标准作为标准值。(3)人才及团队建设。主要考察高层次中医药人才培养项目周期内4位入选人才及其团队产出的带教情况、入选专家人才情况、学术兼职情况。本文为横向比较，课题组与项目管理部门参考同批次其他医院产出情况后，按照3年周期应产出6名博士研究生、入选3项国家级专家人才项目及担任1个国家级或2个天津市级学术组织副主任委员以上职务的标准作为标准值<sup>⑨</sup>。

3.2.4 项目效益指标评价分析。(1)患者满意度。根据门诊办公室及医疗行风建设办公室提供的数据，样本医院2019—2021年平均患者满意度为93.2%。(2)

科研成果转化水平。主要考察高层次中医药人才培养项目周期内4位入选人才及其团队完成项目后是否形成成果转化项目，使科学研究与技术开发所产生的科研成果具有商品化、产业化的附加值。

基于此，本文通过样本医院中医药人才培养项目入选的4个团队资料，就涉及的数据进行整理计算，通过实际值与标准值的比值得到相应的指标评分 $D_i$ ，根据 $D_i$ 对应的评分区间确定定量得分，将定量得分与其对应的指标层权重乘积计算出指标层得分，指标层得分加总得到团队定量指标的总得分。经计算，样本医院中医药人才培养项目绩效评价定量指标总得分分别为：团队T1为29.912分，团队T2为44.084分，团队T3为44.084分，团队T4为34.579分。定量指标得分如表5所示。

### 3.3 定性指标分析

样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标采用问卷调查方式进行评价，本次向样本医院的财务管理人员、科技管理人员以及相关领域的专家发放20份有效问卷，经回收调查问卷并对结果进行整理，可以看出样本医院中医药人才培养项目在投入、过程、产出和效果4个维度普遍表现良好，样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标的评价数据如表6所示。

由评价数据结果计算隶属度，根据隶属度与所对应评价集分值的乘积求和计算后，确定各个定性指标的评价集，对应前述绩效评价指标体系权重进行单因

表5 样本医院中医药人才培养项目绩效评价定量指标情况

指标层	权重	标准值	团队 T1		团队 T2		团队 T3		团队 T4	
			实际值	$D_i$	实际值	$D_i$	实际值	$D_i$	实际值	$D_i$
资金到位率(%)	0.012 92	100.0	100.0	1.000	100.0	1.000	100.0	1.000	100.0	1.000
到位及时率(%)	0.006 46	100.0	50.0	0.500	50.0	0.500	50.0	0.500	50.0	0.500
阶段任务完成情况(%)	0.091 09	50.0	45.0	0.900	40.0	0.800	40.0	0.800	45.0	0.900
科技成果(项)	0.103 04	15.0	2.0	0.133	9.0	0.600	12.0	0.800	3.0	0.200
其他成果(次)	0.051 52	4.0	1.0	0.250	4.0	1.000	0.0	0.000	1.0	0.250
人才及团队建设(项)	0.093 11	12.0	1.0	0.083	9.0	0.750	6.0	0.500	0.0	0.000
患者满意度(%)	0.129 63	93.2	93.5	1.000	94.1	1.000	93.8	1.000	95.6	1.000
科研成果转化水平(项)	0.058 57	1.0	0.0	0.000	1.0	1.000	0.0	0.000	0.0	0.000

注：资料来源于样本医院中医药人才培养期满考核表。

表6 样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标问卷情况

指标层	份					
	优秀	良好	中等	较低	较差	极差
目标合理性	15	3	2	0	0	0
指标明确性	16	3	1	0	0	0
管理制度执行有效性	16	4	0	0	0	0
资金使用合理性	17	2	1	0	0	0
绩效监控有效性	12	4	4	0	0	0
目标完成情况	18	2	0	0	0	0
对卫生健康领域学科发展的持续影响	14	2	2	2	0	0
推动卫生健康与社会经济协同发展	13	3	2	1	0	0

素模糊评价，得到定性指标单因素评分。样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标累计总得分为42.947 8分，评分数据如表7所示。

表7 样本医院中医药人才培养项目绩效评价定性指标评分数据

指标层	权重	评分
目标合理性	0.019 64	1.826 5
指标明确性	0.034 02	3.231 9
管理制度执行有效性	0.013 02	1.249 9
资金使用合理性	0.051 23	4.918 1
绩效监控有效性	0.028 35	2.494 8
目标完成情况	0.228 07	22.350 9
对卫生健康领域学科发展的持续影响	0.044 50	3.916 0
推动卫生健康与社会经济协同发展	0.034 82	2.959 7

### 3.4 评价结果综合分析

从上述分析可知，样本医院中医药人才培养项目绩效评价综合得分分别为：团队T1为72.859 8分，团队T2为87.031 8分，团队T3为77.526 8分，团队T4为72.859 8分。团队T2和团队T3为良好水平，团队T1和团队T4为中等水平。团队T1和团队T4在产出成果等方

面不太均衡并需要持续改进。综合来说，样本医院中医药人才培养项目合规运行，并产出相应成果为样本医院的中医药人才团队建设提供支撑，为天津市中医药发展贡献了一份力量，项目取得了良好的效果。

### 参 考 文 献

- [1] 习近平. 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗[N]. 人民日报, 2022-10-26 (1).
- [2] 马国贤, 钟志刚. 对美国1993—2018年绩效制度的分析与借鉴[J]. 财政监督, 2022(6):34-38.
- [3] 刘华海. 科研项目绩效评价模型和指标体系的构建[J]. 科研管理, 2016,37(S1):19-24.
- [4] 郭嫄, 周琪, 陈家亮, 等. 大型综合医院科研绩效评价指标体系的构建研究[J]. 中国医院管理, 2016,36(9):60-62.
- [5] 马蔡琛, 赵笛. 大数据时代的预算绩效指标框架建设[J]. 中央财经大学学报, 2019(12):3-12.
- [6] 赵峰, 刘平, 沈兆红, 等. 分析天津某医院“十二五”天津市自然科学基金情况完善人才培养之道[J]. 中华医学科研管理杂志, 2018,31(2):109-112.

[收稿日期: 2023-09-18] (编辑: 彭博)

## 欢迎订阅《黑龙江医学》杂志

《黑龙江医学》杂志创刊于1972年，是由国家新闻出版部门批准、黑龙江省卫生健康委员会主管、黑龙江省卫生健康发展研究中心主办、国内外公开发行的医药卫生综合学术期刊。本刊贯彻党的卫生与健康工作方针，坚持理论与实践相结合，普及与提高相结合。全面反映黑龙江省医学发展水平，报道黑龙江省及全国临床医学、基础医学、康复医学、护理学的新成果、新经验和新方法，介绍国内外医药卫生科学动态和进展，为医学事业发展服务。本刊主要读者对象为：各级各类医疗卫生机构的卫生技术人员、卫生行政管理人员，医学院校、科研机构从事教学、科研的工作人员。本刊栏目设置：论著、实验研究、

临床研究、现代护理、康复医学、药物应用、医学影像、医学检验、病例探析、卫生管理、社区医学、综述、调查报告、科研教学、健康教育等。

本刊为半月刊，邮发代号：14-297，定价：每册15元，年定价：360元。国内外公开发行。

作者通过《黑龙江医学》杂志网站（www.hljyx.org.cn）在线投稿。编辑部地址：哈尔滨市香坊区中山路112号，电话：0451-87253037。

《黑龙江医学》编辑部