# 北京大学医学部近十年本土科研人才队伍建设及思考

The Peking University Health Science Center team construction of local talent

in the past ten years

**黄娟1 欧阳昭连2**

1第一作者，北京大学医学部，Peking University Health Science Center，联系方法：huangjuan@bjmu.edu.cn

2通信作者，中国医学科学院医学信息研究所，Institute of Medical Information Chinese Academy of Medical Sciences联系方法：zoeouyang@163.com

【**摘要**】**目的**：本文主要对北医本土科研人才的现状进行介绍，并对其进一步建设提出相应的建议。**方法**：通过问卷调查和文献调研的方法对北医本土科研人才的现状进行了解。**结果**：北医本土科研人才面临着较大的工作压力和生活压力，物质生活水平有待提升，健康状况不佳，与海归科研人才矛盾突出等问题。**结论**：主要可以从改革本土科研人才的激励政策、改善本土科研人才的结构分布、提供公平公正的制度环境、加强本土科研人才的自身建设和注重与海外科研人才协调发展几个方面促进北医本土科研人才的建设。

【**关键词**】北京大学医学部；本土科研人才；人才建设

[**Abstract**] **Objective:** This paper mainly introduced the present situation of the local talents of the Peking University Health Science Center, and put forward the corresponding suggestions on its further construction. **Methods:** By the methods of questionnaire investigation and literature research to acquaint the current situation of the local talents. **Results:** The local talents face a greater pressure of life, the level of material life needs to be improved, physical and mental condition is poor, and the relationship with overseas talents needs to be adjusted. **Conclusions:** Mainly from the structural reform of local talents incentive policies, the improvement of local talents distribution, the attention of the interests of local talents, the strength of self-construction and the coordinated development with overseas talents to promote the construction of the aspects of local talents.

[**Key words**]Peking University Health Science Center; local scientific research talents; talents construction

在经济全球化的形势下，站在世界科技前沿和产业高端的高层次人才是我国参与国际竞争、实现经济社会全面协调可持续发展的特需资源[[[1]](#endnote-1)]，高校人才也已成为提高高校科研教学水平和区域科技创新能力最为关键的要素投入[[[2]](#endnote-2)]。北京大学医学部（以下简称“北医”）作为国内医学界首屈一指的医学院所，十分重视人才的引进和培养。

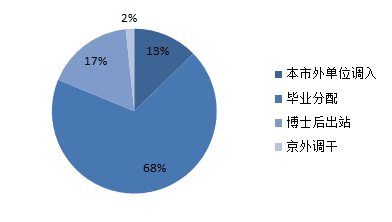
本土科研人才，是指在本国、本区域和本单位工作岗位服务多年的现有科研人才。海外科研人才是国家引进的海外高层次科研人才，海外高层次科研人才资源是相对于本土高层次科研人才而言，身处海外、具有海外工作、学习经历背景的高层次科研人才资源。相较于海外科研人才，本土科研人才具有知情广、易使用、潜力大、稳定性强等特点[]，故重视对本土科研人才的政策制定，改善本土科研人才的工作待遇和生活条件对于我国及高校的人才培养至关重要。北医接收本土科研人才情况调研课题组通过发放问卷的形式对2006到2015十年间北医接收本土科研人才的情况进行了调查，发放问卷176份，实际收回138份，有效问卷138份。通过对结果的汇总分析了解到北医十年间接收的本土科研人才工作和生活情况，并对其现有问题提出发展建议，旨在充分发挥本土科研人才的优势，为本单位和本地区的科研教学水平和科技创新能力做出贡献。

## 本土科研人才基本情况

北医接收本土科研人才情况调研课题组通过发放问卷的形式调查了2006—2015十年间北医接收本土科研人才的现状。十年间，北医共接收本土科研人才182名，各年度接收的本土科研人才数量均有波动，不过近两年接收的人才数量均低于十年内的平均水平，且以2014年接收的人才数量最少（图1），这与北医近几年实行人事制度改革密切相关。

1. **2006-2015年各年度接收本土科研人才情况**

2006—2015年间北医本土科研人才的来源方式主要分为四类：毕业分配、博士后出站、本市外单位调入、京外调干。其中毕业分配人数最多为124人，占总人数的68%，其次是博士后出站31人，占总人数的17%，本市外单位转入25人，占总人数的13%，京外调干2人，占总人数的2%（图2）。



1. **2006-2015年接收本土科研人才来源情况**

北医十年间接收本土科研人才的学历多为博士，共计157人，占86%，硕士共计22人，占12%，本科共计3人，占2%。

本土科研人才的职称分布主要以中级最多，共计111人，占十年间本土人才总数的61%；其次为副高56人，占31%；正高7人，占4%；初级8人，占4%。

从毕业院校来源看，本土科研人才的毕业院校以本校居多，共计121人，占十年间本土科研人才总数的66%；外校共计54人，占30%；国（境）外7人，占4%。

本土科研人才的年龄分布以31～40岁的人最多，为130人，占十年间本土科研人才总数的71%；41～50岁的25人，占14%；20～30岁的22人，占12%；51～60岁的5人，占3%。

## 本土科研人才发展现状

### 工作状况

高校之间为争取更好的资源和更多的发展空间，竞争十分激烈，北医作为医疗领域的佼佼者，在对本土科研人才的学历、教学、科研能力、管理能力等方面提出了更高水平的要求，因此有些本土科研人才除教学任务外还担负行政职务，承受着课题研究，晋升职称等一系列工作压力[[[3]](#endnote-3)]。

调研显示73.5%的被调研人员须承担学院（系）的课题教学任务，28.5%的被调研人员独立编写或与人合编新教材，95%的被调研人员最近一年主持或主要参与过科研项目。此外，他们还需要举办学术讲座、在全国性或国际性学术会议上提交学术论文，以此来参加各种学术活动。同时，他们在收入水平提高、职称晋升、行政职务提升、教学科研水平提高、与同事关系以及与学院领导关系等方面都有不同的体验状况，总体水平较高，但也有一部分人对收入水平和行政职务提升方面有不满情绪。

**表1 2006-2015年接收本土科研人才工作体验情况**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 项目内容 | 很好（%） | 较好（%） | 一般（%） | 较差（%） | 很差（%） |
|  |  |  |  |  |
| 工作  体验 | 收入水平提高 | 31 | 38.7 | 24.6 | 3.8 | 1.9 |
| 职称晋升 | 36.4 | 34.3 | 26.5 | 2.8 | 0 |
| 行政职务提升 | 17.6 | 19.2 | 37.4 | 14.7 | 11.1 |
| 教学、科研水平提高 | 38 | 36.5 | 21.1 | 3.2 | 1.2 |
| 与同事关系 | 35.3 | 28.8 | 30.7 | 5.2 | 0 |
| 与学院领导关系 | 13.7 | 23.3 | 45.2 | 3.8 | 0 |

与此同时，调研组通过分析本土科研人才的工作期望，可以明显看出本土科研人才对学校为其提供公平公正的制度环境的期望要远高于学校为其提高薪酬待遇，足以见得学校最亟需解决的推动改革创新制度环境建设。

**表2 2006-2015年接收本土科研人才工作期望情况**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 项目内容 | 非常重要（%） | 重要（%） | 一般（%） | 不重要（%） | 非常不重要（%） |
|  |  |  |  |  |
| 工作期望 | 不断提高教学能力和科研绩效 | 31.3 | 50.4 | 15.9 | 1.6 | 0.8 |
| 不断提高薪酬待遇 | 36.8 | 46.1 | 14 | 2.6 | 0.5 |
| 提供公平公正的制度环境 | 55.4 | 37.4 | 6.4 | 0.8 | 0 |
| 关心学院/学校的利益及名誉 | 17.4 | 33.8 | 32.8 | 8.9 | 7.1 |
| 管理者关心其生活/重视其想法 | 26.1 | 55.6 | 14.8 | 2.8 | 0.7 |
| 创设平等和谐的组织氛围 | 18.9 | 31.1 | 31.3 | 14.7 | 4 |

### 生活状况

#### 物质生活水平有待提高

生活在北京的本土科研人才首要面临的就是住房问题，尤其集中在青年人才的身上。在过去的十年里，北京的房价大约上涨了十倍[[[4]](#endnote-4)]，而这对于很多青年工作者来说，他们工资收入并不高，又没有太多积蓄，实在无力承担价格日益飞涨的商品房，同时因受政策限制，经济适用房也没资格购买，成了尴尬一族，有些本土科研人才因为没有住房暂时不能结婚或不敢要小孩。而已婚的本土科研人才由于需要还房贷、抚养孩子、赡养老人等原因也面临着巨大的生活压力，现实的物质生活水平仍然不容乐观[]。

#### 健康状况有待提高

北医的本土科研人才由于工作机构人才汇集，工作竞争激烈，生活负担较重，生活环境的高节奏进行，同事关系复杂，整体的身心和精神都是长期处于紧张状态，加上日常运动量的匮乏，较易产生心理上和身体上的双重问题，进而使许多本土科研人才身体都处于亚健康状态[]。

### 与海归科研人才矛盾突出

目前，北医本土科研人才在工作条件、生活待遇、和管理机制方面均和海归科研人才有一定的差异，而这些差异较易引起本土科研人才的不满情绪。在工作条件方面，为支持海外高层次引进人才回国创新创业，充分发挥引进人才的作用，我国为引进的人才提供良好的工作条件。如：引进人才可担任高等院校、科研院所的领导职务或专业技术职务等，而本土科研人才要在工作岗位辛勤工作数年才会获得某项职务[]；在生活待遇方面，北医对于引进的留学回国科研人才提供一次性安家补贴，在聘期内除享受国家规定的与住房相关的住房公积金、住房月补贴外，学校会根据科研人才的层次给予数额不同的特殊住房津贴[[[5]](#endnote-5)]，而本土科研人才却没有如此待遇；在管理机制方面，有些海外科研人才或未融于现有的管理机制，或带来的新型的管理机制和理念不被本土科研人才所认可，而海外科研人才又对本土科研人才的人际复杂、研究风气不好等存在不满。因此，海外科研人才和本土科研人才不可避免的存在摩擦和矛盾，而矛盾的症结主要就是政策的倾斜性导致了本土科研人才的不满[]。

## 本土科研人才发展建议

### 改革本土科研人才激励政策

要有效的发挥本土科研人才的作用，首先要正确激励本土科研人才，在保障人才基本需求得到满足的基础上，从工作的平台建设、奖励制度、薪酬制度、科研立项和职称评定等多方面促进本土科研人才的发展[[[6]](#endnote-6)]。同时实行本土高层次人才退出制度的动态激励，主要采取以下两种方式：一种是退出制度，即对获评各类人才和专家考核期内未完成考核目标者实施退出．保留相关人才或专家称号但不再享有其权利和待遇。另一种是建立“荣退制度”，对超过一定年龄的本土高层次人才实行保留有关荣誉或待遇，不再享有相关权利并承担义务。最后建立多元化的本土科研人才激励制度，遵循“效率优先兼顾公平”的社会主义市场经济分配原则，真正实行“多劳多得少劳少得不劳不得”的分配制度，坚持物质与精神激励相结合、短期激励与长效激励相统一、高层次人才与一般人才激励相兼顾，以政府奖励为导向，北医和社会力量建立为主导的人才激励体系，推行多元化薪酬分配制度，鼓励科技成果向生产力的转化，制定优秀本土科研人才的表彰奖励办法等[[[7]](#endnote-7)]。

### 调整本土科研人才的结构分布

首先，合理的职称结构，能反映出人才队伍总体学术水平和所能适应的教学、科研工作，而高级职称本土科研人才的数量和水平直接反映并影响着院系的综合实力，北医应该首先完善本土科研人才的职称结构，提升高级职称的比例，不断改善副教授及以下职称人员的结构。其次，提升本土科研人才的学历结构，扩大高学历教师的队伍，根据培养人才的需要，以及承担教学科研任务和学校事业发展的需要，注意本土科研人才队伍的学历结构应与自身承担的任务相适应。再次，调整年龄结构，避免出现年龄“断层”，不断补充一些优秀年轻教师，为北医注入更多的青春活力。最后，克服“近亲繁殖”，在北医的本土科研人才队伍中，6人有国外留学经历，并有121人来自本校，占总量的66%，这样的学缘结构可以活跃学术氛围，提高本土科研人才队伍的整体效能，不过北医也应该注重本校选留毕业生比例，引进校外教师，实行学术上的“远缘杂交”，提倡人员来源的多样化，增强竞争机制[]。

### 提供公平公正的制度环境

北医的相关部门应该重视此次调研过程中本土科研人才对学校为其提供公平公正的制度环境的期望值很高这一现象，应重视他们的利益诉求，理解他们的情绪和想法，坚持依法办事、维护公正的理念，提供公平公正的制度环境，健全考核评价体系，在保障本土科研人才的利益问题上，做到程序公正，政策一致，同时建立本土科研人才参与学校民主管理和民主监督的机制，在涉及本土科研人才切身利益的事项中广泛征求本土科研人才的意见，培养和开发本土科研人才在思想政治工作中的主动精神[]。

### 加强本土科研人才自身建设

面对生活和工作的压力，本土科研人才通过学习和修养不断完善自身的心理建设十分重要的，作为北医科研教学水平和创新能力的中坚力量，具备良好的心理健康水平就显得尤为重要。具体可以从以下6个方面进行开展：第一，有正确的自我认识，处理好个人与集体的利益关系；第二，有良好的适应能力，关心学院和学校的利益及名誉；第三，能够建立更加良性发展的人际关系；第四，能够积极地面对挫折和压力；第五，有学习和创新的能力，不断提高教学能力和科研绩效；第六，能够感知和体验幸福[[[8]](#endnote-8)]。

北医的本土科研人才作为一个高学历、高知识结构的特殊群体，是国家最宝贵的人力资源和财富，他们肩负着培养高层次专业人才并承担着科研教学的双重任务。而在这些高压力的基础上，他们还存在伏案工作时间长、保健意识相对单薄、平时进行的运动量较少的情况，故他们应该增强自我保护意识，养成劳逸结合的好习惯，加强体育锻炼，戒烟、限酒、合理膳食[[[9]](#endnote-9)]。

### 注重本土科研人才与海外科研人才协调发展

人才的培养、引进和使用是一个有机整体。要做到自主培养开发本土科研人才和积极引进海外科研人才并重，精心培养和大胆使用并重。积极探索建立与国际接轨、符合国情的人才协调共生机制，建立科学严谨的遴选评审机制，减少因政策倾斜引起的不公平感。同时为本土科研人才建立可以申请享受海归科研人才待遇的机制，如若本土科研人才取得某些突破或成就，则可申请海归科研人才同等待遇。搭建人才创新合作平台，引导本土科研人才与海归科研人才的合作交流，充分发挥北医的优势人才队伍，在创新合作与交流中优势互补取得科研和工作上的新进展[]。

总之，高校教师是大学的核心，是大学教育教学实践的主导者。本土科研人才对本单位、本地区情况比较熟悉，认可度高，工作中进入角色较快，避免走弯路；引进成本低、周期短、相对稳定。海外科研人才掌握所在领域的尖端知识，且数量稀缺，所以，其需求层次高，需要得到更加广泛的社会认可和支持；其流动性也高，各地各校对其争夺激烈。高校应该在注重引进海外人才的同时，也要重视本土科研人才的发展，只有这两类人才得到协调、有序、充足的发展，才能为高校带来发展，并实现高校与国家的共同发展。

**参考文献**

1. []司江伟,孟晓娟.海外人才与本土科研人才的协调共生机制构建探索[J].当代经济管理,2012,34(8):76-80. [↑](#endnote-ref-1)
2. []杨守德,赵德海.高校人才发展环境评价与选择研究——基于端点三角白化权函数的灰色聚类评估模型[J].广西社会科学,2016(8):202-207. [↑](#endnote-ref-2)
3. []任燕,郑路.对高校本土科研人才队伍建设的几点思考——基于H大学某学院的调查[C]/

   “决策论坛——企业党建与政工创新工作发展学术研讨会”论文集(上).2016. [↑](#endnote-ref-3)
4. []2011年10月15日《经济学人》周刊刊文:给穷人一片栖身之地[J].社会观察,2011,(11). [↑](#endnote-ref-4)
5. []黄娟,欧阳昭连,王月琪.北京大学医学部近五年引进留学回国科研人才情况初探[J].中华医学科研管理杂志,2016,29(1). [↑](#endnote-ref-5)
6. []苏晓丹.对高校高层次人才引进及管理工作的思考[J].人力资源管理,2013,32(11):161-

   162. [↑](#endnote-ref-6)
7. []华晨.本土科研人才激励障碍及对策分析[J].人才资源开发,2014(12):76-77. [↑](#endnote-ref-7)
8. []王育红,李斌.北京某高校行政管理干部心理健康状况调查与提升策略研究[J].传承,2016,(10). [↑](#endnote-ref-8)
9. []陈智慧,张文杰,胡广芹,等.北京某高校教授健康体检结果分析[J].标记免疫分析与临床,2013,20(6):470-472.

   [10]李广达.关于加强高等学校教师队伍建设的政策研究[J].辽宁教育研究,2004， (5):1-3. [↑](#endnote-ref-9)