

统筹是以科学发展观为指导,用统筹兼顾的方法,突破城乡地域、户籍身份、行政资源和管理体制等限制,统一规划制定适应发展水平和城乡居民基本医疗需求的政策体系、制度方案、管理方式、运行机制的公共管理行为。在实现医疗保障城乡统筹的实践过程中,随着参保人群的结构越来越复杂,各类人群对医疗保险费的承受能力、享受待遇的要求都会有所不同,这就要求医保制度按照“可选择、可转移、可续接”的要求,探索不同的制度间转移、衔接办法,注重整体规划。

4.3 积极探索有效的城乡统筹路径,协调部门间的合作,从已有的实践经验中剖析提高医疗保险统筹层次路径的现实可能性 笔者认为,医疗保险的城乡统筹是三者(制度、管理、经办体制、服务范畴等方面的更深层次的规划与融合。以重庆市为例,可考虑统筹的路径为:途径一:将区县新农合与城镇居民医保实现整合,建立城乡居民医保,在此基础上,实现城乡居民医保与当地职工医保整合,建立本统筹区城乡统筹的医疗保障制度,然后扩大统筹层次,建立全市(省)统一的城乡统筹医保。途径二:将区县新农合与城镇居民医保实现整合,建立城乡居民医保,然后扩大城乡居民医保的统筹层次,实现全市(省)统筹。与此同时,职工医保扩大统筹层次,实现全市(省)统筹,在职工医保和城乡居民医保统筹的基础上,通过市人力社保部门的推动,实现两种制度的整合,建立全市(省)统一的城乡统筹医保。具体路径见图 1。

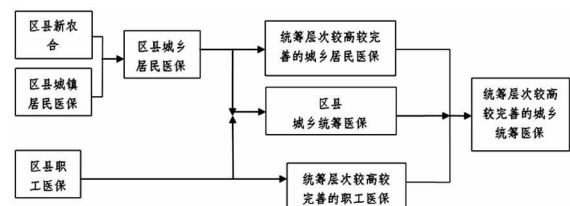


图 1 重庆市医疗保险的城乡统筹具体路径图

4.4 有效整合现有的医疗保险管理资源,扩大信息网络覆盖,从管理上推进医疗保险统筹层次的提高 从管理体制上来看,城乡统筹医疗保险管理体制是三种险种在制度融合基础上,经办机构、经办管理模式的完全融合。为此,要重新确立内设机构·卫生管理·

构及其职能职责,建立起有效的工作配合和衔接机制。管理模式整合,信息系统是支撑。以重庆市目前的运行形势来分析,急需建立一个高起点的信息化服务平台,将各区县的新农合、城镇居民医保经办和结算纳入到统一的医保网络。同时提升信息化管理水平,探索建立基金决策分析系统、预警系统,满足对单位和个人缴费、参保人员就医、医生医疗、两定机构费用支出的实时监控。

4.5 全面加强医疗保险配套机制建设,尝试引入商业监管机构,多角度、全方位地促进国内医疗保险事业又好又快地发展 在推进医疗保险统筹的进程中,政府的重视十分关键。争取政府大力支持,解决当前在体制整改、部门协调、制度整合等方面的问题,为深入推进医疗保险工作提供政治保障,同时建立各级财政对医疗保险转移支付制度,健全公共财政投入机制,夯实医疗保险管理体系的基础。另外,政府可以在借鉴国外医疗保险的先进经验基础之上,选择部分诚信的商业保险公司与其合作,适时引入第三方监管机制,保证医保基金安全运行的同时满足人们个性化的医疗保险需求。在全面提高医疗保险统筹层次的基础上,充分发挥政府和商业机构各自的优势,形成互利共赢的局面^[4]。

参考文献:

[1] 程晓明. 医疗保险学[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2003: 7.
 [2] 王虎峰. 中国社会医疗保险统筹层次提升的模式选择——基于国际经验借鉴的视角[J]. 经济社会体制与比较, 2009, 6: 60-67.
 [3] 王东进. 中国医疗保障制度建设历史跨越[M]. 北京: 化学工业出版社, 2011: 2-3.
 [4] 张自力. 社会医疗保险和商业医疗保险融合互补的对策建议[J]. 中国商界(下半月), 2009, 5: 246-248.

(收稿日期: 2011-10-13 修回日期: 2012-01-06)

充分借鉴美国 PI 制 促进高原军事医学学科建设和人才培养

罗勇军, 周其全, 高钰琪

(第三军医大学高原军事医学系高原疾病学教研室/高原医学教育部重点实验室, 重庆 400038)

doi: 10. 3969/j. issn. 1671-8348. 2012. 16. 039

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2012)16-1663-02

美国是当今世界第一科技强国,具有完善的科技决策、管理体制^[1]。美国的主要研究者(principle investigator, PI)制是美国实验室运作的主要方式,经过多年的摸索、积累,在美国的科技创新中发挥着重要的作用^[2]。本组就如何借鉴美国 PI 制,阐述 PI 制在实际推行过程中,应该注意的问题,以提高 PI 制的效果,提高高原军事医学科研实力,更好地为军、为民服务。

1 美国的 PI 制

在美国大学、研究所的各级科研实验室中,广泛实行 PI 制。一个实验室一般由一个 PI 负责,对实验室的仪器设备、人员组成和日常管理各环节负有全面责任,主要包括负责课题申请、实验数据的把关、论文撰写、决定实验室人员的去留。如果下属工作不认真、不令人满意,可以辞退本实验室研究人

员^[3-5]。在每个 PI 单元内,每个课题组通常包括一个或多个助理教授、博士后、研究生以及大学生(甚至高中生)。在美国 PI 不仅可以是教授,也可以是副教授、助理教授,他们都有权利招收研究生和博士后。美国的实验室一般一个 PI 有 4~5 名研究生和博士后、1 名技术员,每年需要向研究生支付 1.5 万至 2.5 万美元左右的工资;需要向博士后支付 3.0 万至 5.0 万美元的工资,技术员的工资也在 5.0 万美元左右,所以每个 PI 招的学生越多,聘请的人员越多,支付的工资也越多,上述人员的工资与福利均从 PI 的课题费中支付^[6]。在美国科研成果除了发表 SCI 论文外,通常是根据同行的认可度进行科研实力的评价。同时 PI 的工作业绩,也与自己的切身利益密切相关,例如即使拿到终生教授的人员,学校每年也只向其支付 9 个月的工资,寒暑假的工资学校不予支付,这部分工资要通过 PI 从自己

的科研经费中支出。在有的大学对于长期拿不到课题的终生教授,一定时间后也会取消其终生教授资格。同时,学校为每个 PI 的专用实验室配置常见普通的仪器,那些昂贵和使用率不高的仪器由系里统一购买后放在公用实验室中,每台仪器指定专人管理但不负责操作,经过培训的工作人员都可以使用。因而美国 PI 拥有较大的自主权,实验室的运行状态与实验室每个成员的切身利益密切挂钩,在这种环境下每个 PI 得努力工作,争取课题,才能够保住自己的利益。

2 中国的 PI 制

中国的 PI 制是个新鲜事物,目前在中国科学院等单位已经全面展开。中国的 PI 一般由副教授以上人员担任,人员主要有教研室的讲师、助教和研究生。在中国过去攻读研究生是完全免费的,导师没有必要给学生工资,这部分费用由国家承担。教研室讲师和助教的工资也由国家支付,PI 一般不支付课题组成员的工资及其他福利,仅对优秀的成员通过奖励的方式发放一定数目的奖金。正因为 PI 不给课题组成员支付工资,在有限的科研经费情况下,可以较大比例地投入到研究中。目前国内 PI 仍然以大型设备共用,每个 PI 根据自己的实际情况,购买小型设备的原则进行实验平台的建设。目前对于 PI 的考核体制并不完善,通常以 SCI 文章评价科研工作者的业绩,最重要的一项是他发表了多少 SCI 文章,单篇影响因子是多少,这总影响因子是多少,导致存在盲目追求影响因子的情况发生。对于工作成果不优秀的 PI,也缺少必要的考核体制和淘汰体制,干好干差一个样,实验室的运作状态与实验室成员之间无利益关系,实验室人员缺少工作积极性,无工作热情,部分实验室人员存在混日子情况^[7]。

3 对 策

3.1 进一步提高 PI 质量 PI 的水平决定了团队的科研水平,PI 的管理能力也决定了团队的工作效率。目前国内的很多 PI 水平参差不齐,有的 PI 科研思路不清晰,无科研论文,更无科研成果,因而应该建立完善的 PI 选人体制,科研思维不好、科研经费不充裕、科研成果不多的人员不应该选入 PI,做到宁缺毋滥。在现阶段大量海外人员纷纷想回国报效祖国,目前更应该结合大量海外人员想回国的时机,在全世界范围内引进学科方向贴近、科研水平高、科研基本功扎实的人员,补充到 PI 的队伍中,提高 PI 的质量,从源头上提高课题组的科研水平。对于无课题、无文章、无成果的三无人员,应该取消其 PI 的权利,通过这些手段,提高 PI 的质量。

3.2 适当放宽 PI 权利 目前 PI 缺少人事、效益分配的权利,不能对课题组人员产生约束,说话没有影响力和威信。因而在 PI 制的逐步推行过程中,应该适当给予 PI 对团队人员在晋升职称、评优、评先方面的建议权,PI 的意见应该得到尊重,对于工作积极、认真负责、产出多的人员应该给予鼓励;对于碌碌无为、无实际产出的人员,在评优、评先方面应该考虑 PI 的意见,适当缓评。只有充分听取 PI 的意见,树立 PI 的威信,才能提高所有人员的工作积极性,提高人员的工作效率,取得可喜的科研成果。

3.3 健全 PI 考核体制 每年定期组织对 PI 工作进行考核,听取专家的意见,通过文章、成果等形式评价 PI 的工作成绩。同时可以借鉴国外的管理经验,将 PI 自己的利益与课题组的产出挂钩,提高 PI 的工作潜力,充分发掘 PI 的工作潜力。具体做法为:可以以 5 年为 1 个周期,对表现不好的 PI 应该取消 PI 的待遇;对成果产出多的 PI,应该进一步增加其课题组人员数量,优化其课题组人员结构,从人力、物力、财力等方面给予支持,在年终的时候应该给予适当的物质奖励,提高 PI 的工作

热情。

总之,PI 制是个新鲜事物,国人在积极引进美国 PI 制的同时,充分学习美国如何提高 PI 的工作潜力,增强科技竞争力,然后结合本单位实际,在推行过程中通过提高 PI 的质量,放宽 PI 的权利,健全 PI 的考核体制,逐渐建立起适合中国国情的 PI 制,推进科技体制创新。每所大学只有拥有了大量高水平的 PI,才能形成高水平的科研团队,增强科研的竞争力,提高科研水平。这些掌握国际前沿知识、思路灵活、目光长远的 PI 走上讲台,给学员介绍目前高原军事医学基础知识,同时向学员介绍目前高原医学研究热点问题、高原医学的发展方向,培养学生的自主学习能力,培养出合格的高原军事医学人才^[8-11]。这些既掌握高原军事医学基础知识,又掌握高原军事医学前沿知识的年轻一代高原人,走上工作岗位后,可以充分运用自己的所学知识,发现高原军事医学的目前最需要解决的问题,并充分运用新知识、新理论,更好地解决高原医学的实际问题,更好地为兵服务,切实推进高原医学的学科发展,让高原医学的人才培养模式走上快车道^[12-14]。

参考文献:

- [1] 王键. 美国科研体制对中国的启示[J]. 科学文化评论, 2006, 6: 87-96.
- [2] 郑旭东, 桑新民. 创造信息时代的大学科研文化——杜德斯达特科研方式变革观透析[J]. 北京大学教育评论, 2010, 2: 135-144.
- [3] 胡兴, 李宁, 邓晓林. 美国 NIH 科研项目管理模式及其启示[J]. 泸州医学院学报, 2003, 26(5): 471-472.
- [4] 郝新保, 苏群豪. 中美两国实验室管理模式探讨我科科研平台建设[J]. 海南医学院学报, 2008, 14(1): 99-101.
- [5] 李军纪, 张策, 段志光. 科技论文合作作者署名与著作权归属探析[J]. 中国科技期刊研究, 2009, 20(1): 110-112.
- [6] 王盈. 美国联邦政府对高校科研人员事务性工作的化解措施[J]. 世界教育信息, 2007, 3: 22-23.
- [7] 谢安邦, 罗尧成. 关于我国大学科研体制特征及改革的研究[J]. 教育研究, 2006, 27(3): 54-59.
- [8] 罗勇军, 后显华, 周其全, 等. 以转化医学思想指导高原军事医学学科发展和人才培养[J]. 中国医疗前沿, 2010, 5(21): 90-91.
- [9] 罗勇军, 高钰琪. 系统生物学对高原军事医学学科建设及人才培养的推动作用[J]. 解放军医学杂志, 2011, 36(8): 876-878.
- [10] 罗勇军. 线粒体医学在高原医学中的实践与应用[J]. 泸州医学院学报, 2011, 34(5): 455-457.
- [11] 罗勇军, 周其全. 紧密围绕高原任职需求, 培养学员自主学习能力[J]. 西南军医, 2011, 12(4): 767-768.
- [12] 罗勇军, 周其全, 刘福玉. 迎接新形势的挑战, 培养高水平的高原医学专业师资队伍[J]. 西南军医, 2011, 13(2): 372-373.
- [13] 周其全, 罗荣, 罗勇军, 等. 利用课外活动培养学生科研兴趣, 提高创新能力[J]. 山西医科大学学报基础医学教育版, 2010, 12(4): 368-370.
- [14] 周其全, 李维民, 罗荣, 等. “参与式教学法”在高原军事医学专业课教学中的应用[J]. 西北医学教育, 2009, 17(1): 181-183.