

如何维护药学师资队伍稳定的几点思考

章海荣(第二军医大学药学院 上海 200433)

中图分类号:G64

文献标识码:B

文章编号:1006-0111(2008)05-0394-02

随着现代医药领域人才竞争的加剧,对高等药学师资队伍建设与发展提出了新的要求。建立和维护一支高层次药学专业教育队伍,是完成教学和科研工作的基本保证,也是促进药学高等院校发展的支撑点。虽然,从整体上看,药学师资队伍还算稳定,但是,随着社会的进步和发展,特别是市场经济大环境的变化,势必会影响到药学师资队伍上来。根据国家卫生部的统计数据,近年来,全国药师数出现了明显的下降^[1],男性药师的比重也出现了下降,药师职业地位的变化也会影响到药学师资队伍的变化。为此,笔者从人力资源管理角度对影响药学师资队伍稳定的原因进行观察分析,并对如何维护师资队伍的稳定提出了几点看法,以供同行探讨。

1 影响药学师资队伍稳定的因素

1.1 工作环境 重点药学学科或实验室由国家或地方政府重点扶持,每年投入大量的资金进行建设,因而,软、硬件环境居同类院校前列,使得科研条件好,工作条件优越;同时,教研室人员的专业具有多样化的特点,团队实力强,科研成果多,经济效益好,对人才的吸引力大;再者,良好的工作环境吸引人才,优秀的人才提升工作环境,形成良性循环。相比之下,非国家重点资助的药学学科和实验室由于研究基础薄弱,专业相对单一,实验体系不够完整,实验仪器用途狭窄,使用率低,工作环境差易致药学师资流失。

1.2 报酬机制 受市场经济观念的影响,人们逐步形成了用经济待遇衡量一种职业的社会价值的思想,将物质条件的改善看作为衡量个体能力的标志。根据本院药学师资流失的原因分析可知,报酬原因占到师资流失的一半以上。由于优厚生活待遇及高薪收入驱动,致使一部分教师长期出国不归、或弃教从商、或自谋职业等。不可否认,报酬问题在今后相当长时期内,仍是影响药学师

资队伍稳定的重要因素。

1.3 心理压力 随着药学教育改革的逐步深化和学科建设快速发展,教师在将会面临越来越大的压力,这些压力包括:教学压力,能否胜任主讲教师的责任,独立讲授一门课程或几门课程;能否评上A级教员、特级教员?科研压力,能否申请到国家或省部级科研基金?能否在科研中获得显著成绩,如获得国家或省部级科技奖?人际交往压力,能否与上级、同级、下级和谐相处?能否通过每年年末的科技干部考评?能否按时晋升高一级教师职务或职称?如此等等。此外,还有来自家庭的压力、社会的压力和经济压力。如果这些压力完全处在一个人能承受的水平之内,那么,压力主要体现为正面效应;反之,由于压力过大,压力变成阻力,心理能量较多地投入到了对情绪和行为的调节上,影响潜能和创造力的发挥。因此,当一个教师感到工作中带来的压力不堪重负或对前景感到迷茫时,就会寻求工作的调整或流动。

1.4 自我实现的需要^[2] 高等药学院的教师通常都受过良好的教育和长期的专业培训,不仅拥有更多的人力资本,而且还有着更高层次的自主意识和抱负,由此对成就、荣誉等有着更高的期望值。除了基本的物质需求外,精神和自我实现的需要青年教师方面占有突出的位置。一些药学高等院校中,存在着药学中、青年教师因其资历较浅、申请课题较难,授课课时少等现状,进而产生专业才能未得到认可及尊重,自身的价值不能够得到充分实现等想法。部分教师急于寻求适宜自身发展的空间,造成师资队伍流失。

对于建设和发展中的药学高等院校来说,师资队伍流失会给院校带来损失。对此如果没有清醒的认识,久而久之,就会影响学校教学质量的提高,使科研能力削弱,整体实力下降,教学难于组织安排等,甚至会发展到有些专业难以维持的地步。药学师资队伍的稳定关系到高等药学院的生存与发展,决不能等闲视之,麻木不仁,必须

采取行之有效的措施。否则,学校难以生存,更谈不上发展和提高。

2 维护药学师资队伍稳定的对策探讨

2.1 公开稳定的制度环境 公开的相对稳定的人才队伍建设制度,是吸引和稳定药学师资队伍的保障,也是稳定的基础条件。过去,人是第一要素,将来则体制是第一要素^[4]。因为,好的制度能造就和发展第一流人才,也能使好的人才迅速晋升到最关键的岗位,产生栓留人心的积极效应,包括感召效应、激励效应和稳定效应。通过制度环境建设稳定药学师资队伍,应涵盖三个方面。①待遇层面,对那些为药学院建设和发展做出过贡献的教职工,对有贡献做出成就的专家和骨干教师,在生活方面待遇,包括住房安家,子女就学,家属安置,津贴补贴等给予优惠的政策,将高标准高薪金的工作与高水平高收入的待遇相联系,让最优秀的教育人才在高等药学院校稳定下来。②工作层面,对学科建设和教学,科研管理的关键岗位,设定一定的标准,包括学历职称等。对于中、青年药学教师,要想方设法给予扶持和鼓励,并适当委以重任。对于学术造诣较深,承担重大科研项目的药学骨干教师,要优先安排国内外学术考察和交流,优先重点安排经费;优先配备学术助手,使这些教师无杂事干扰,无后顾之忧。③考核层面。药学教师考核制度实际上是一项激励制度,是促进师资队伍合理流动,优化教师队伍的有效措施。院校要制订出符合校情的、科学完善的考核程序,通过考核,客观地评价教师的业绩,给予奖励和批评。各项规章制度要公开化、规范化,保持相对的稳定,这是稳定药学师资队伍的有力保障。

2.2 宽松和谐的学术氛围 药学院校要为教师队伍,营造“百花齐放”、“百家争鸣”的宽松和谐的学术环境,创造出适于药学专业理论创新、药学教育模式创新、药学教学理念创新的学术氛围,为教师充分发挥其专业特长,实现人生价值提供空

间和舞台。制订科学合理的政策,褒扬和奖励成功的探索试验和创新,鼓励教师在科研领域、教学领域勇于探索,善待和容忍教师在探索、试验和创新过程中的失误和失败。有目标地搭建好软、硬件平台,创造浓厚的学术氛围、良好的科研条件,努力营造一个让教育队伍安心的工作环境,使他们有进一步发展的空间,这往往是学科带头人、学术带头人和教学科研中的骨干最为看重的。

2.3 美观怡人的校园生态环境 美观的校园生态环境逐渐成为现代高等药学院校生存和发展的核心要素之一,同时也是教师队伍稳定的必然要求。我们既要重视校园自然环境和人文环境的营造,为教师创造美丽怡人的治学和生活条件,营造彼此尊重、和谐合作的人际关系,同时保持院校教研持续发展的潜力,树立科学发展观,各尽所能,求实创新,让优秀药学教育人才聚到一起,释放出推动药学院校发展的能量。

3 结语

师资队伍建设首要任务是稳定师资队伍。稳定师资队伍,必须把教育摆在优先发展的战略地位。认清人才发展规律和竞争机制,尽快采取行之有效的得力措施,吸引和维护药学师资队伍。并使他们在稳定的条件下安心投入教学和科研工作,使教师不断进入新的高水平的相对平衡的序列中。为教师创造一个良好的工作、生活和社会环境是教育部门和社会的共识。只要我们上下一齐重视、一齐努力,维护药学师资队伍的稳定将不再成为问题。

参考文献:

- [1] 卫生部统计信息中心. 2005 年中国卫生事业发展情况统计公报[J]. <http://www.moh.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/zwgkzt/pgb/200805/34853.htm>.
- [2] 林方. 人的潜能和价值[M]. 北京:华夏出版社,1987.
- [3] 蔡上国. 科学管理原理[M]. 上海:上海科学技术出版社,1982.

收稿日期:2008-03-28

(上接第 369 页)

- [5] 赖坤平,邝丽,夏敬民. 二元线性回归-双波长分光光度法测定左氧氟沙星替硝唑注射液的含量[J]. 医药导报,2006,25(8):837.
- [6] 曲虹. 系数倍率法测定复方地塞米松滴眼液中地塞米松

磷酸钠的含量[J]. 中国药师,2002,5(4):207.

- [8] 齐菲,候连兵. 系数倍率法测定复方左氧氟沙星滴耳液中左氧氟沙星和替硝唑含量[J]. 中国药业,2006,15(6):18.

收稿日期:2007-11-05