

## ° 医疗·教学与卫生防疫园地°

## 以坚持抓好业务技术建设为中心 创造更好的卫生防疫社会效益和经济效益

刘立骐 郑全良 彭智会 贾树队

1998年4月11日,昌平区卫生防疫站召开了1997年度学术年会,会上有六名专业人员交流了各自的学术论文。北京医科大学王在庸、符绍莲教授、北京市卫生防疫站副站长唐耀武主任医师、《中华流行病学杂志》编辑部张宝安主任应邀参加了本次年会,对我站长期坚持抓业务技术建设,不断提高全站科研和业务水平给予了高度评价,对交流的论文提出了指导意见,张宝安主任还讲解了撰写论文的选题、设计、写作等方面的专业知识。类似这样的活动我站已坚持了十余年,使全站卫生专业技术人员获益匪浅,同时也促进了卫生防疫事业的发展。我们的具体做法和体会是:

1. 领导重视是关键: 站长及站主要领导带头学习业务技术, 带头搞科研课题, 撰写论文等。1986年开始建立站学术委员会, 负责全站的科研设计、继续教育的组织实施及论文评审、专业技术人员的技术培训、考核等。主要领导的重视使站里科研工作和业务技术建设真正落到实处, 作到了有人抓、有人管、措施落到实处。

2. 狠抓人才培养, 提高全站的业务水平: 截止到目前为止, 先后有31人在北京医科大学预防医学函授学院毕业, 5人在国家承认学历的其他大专班毕业, 12人在中专班毕业。目前约有近30人在北京医科大学及北京职工医学院举办的大专班学习, 预计到2000年, 全站专业技术人员中大专以上学历将占到50%以上。在抓好在职学历教育的同时, 站内还举办各种培训班、学习班, 以提高专业技术人员业务水平。鼓励职工自学, 十几年来站里为每名职工免费订阅1-2种专业杂志, 每年对自学情况考核1-2次。

3. 对科研工作实行制度化管理: 站里要求医师及以上人员每年至少写1篇论文, 医士以下人员每年写1篇业务工作总结。从1985年开始每年对全站职工撰写的论文进行评比。每年举办1次学术年会, 并邀请有关专家教授, 对我站的科研工作指导和培训。

4. 对专业技术职务实行评聘分开: 1992年我站经卫生局批准, 实行了人事、劳动及分配制度的改革。专业技术职务实行评聘分开的内聘制, 每年聘任一次。

5. 认真考核, 奖罚分明: 要求各科室每年至少要完成一项科研项目, 医师及以上人员每年至少写1篇论文, 医士等人员每年写1篇业务工作总结。站对获得站级科研奖的个人奖励200-1000元, 对公开发表论文的作者奖励200-1000元, 对获得市、县、局级科研奖的作者再奖励其奖金的1/3-1/2。对在上上级业务部门的业务考核中获得优异成绩者给予奖励, 对在站内自学考核中成绩突出的给予奖励。站对未完成科研任务及上级业务考核中成绩不好的科室及个人给予惩罚, 对在站内自学考核中成绩不及格及作弊者给予惩罚。

通过十多年全站坚持狠抓业务技术建设, 各级各类专业技术人员的业务技术水平、工作质量明显的提高, 卫生防疫服务项目不断扩大, 全县卫生防疫各项工作均达到了一个新的高度, 并创造了较好的卫生防疫的社会效益和经济效益。先后获得部、市级科技进步奖6项, 县级科技进步奖16项, 在全国及省级专业杂志上公开发表论文近百篇。昌平区卫生防疫站先后被卫生部、中央地办、中国预防医学科学院、北京市人民政府和北京市卫生局评为“全国计划免疫工作先进集体”、“全国防治地方病工作先进集体”、“全国卫生防疫防治工作先进集体”、“县级卫生防疫站技术规范一级站”、“首都文明单位”、“北京市优秀卫生防疫站”等荣誉称号。