

# 首都医科大学附属 北京世纪坛医院文件

世医字〔2015〕29号

签发人：徐建立

## 首都医科大学附属北京世纪坛医院 学科评估及重点学科建设管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为了解全院学科状况，加强学科建设，突出学科特色，培养高素质人才，全面提升医院整体水平，实现以肿瘤为特色的大专科、强综合，各学科共同发展的国内知名的现代化、学院型医院的医院战略定位，在总结医院近3年学科建设经验的基础上，参照国家临床医学重点学科及专科的评估指标和标准，结合我院具体情况制定本方案，并对全院学科进行全面评估。

**第二条** 学科建设是我院发展战略的重要组成部分，须瞄准国内外医学科技发展前沿目标，围绕具有鲜明特色和符合医疗卫生实际需求的主攻方向，紧密结合我院学科建设的需求，充分体现学术贡献突出、技术水平领先、设施条件先进、人才队伍完备、组织协调机制完善等优势，全面推动我院各学科的竞争实力和可

持续发展能力。

**第三条** 学科建设遵循“优强联合、交融创新、重点突破、引领发展”的原则，总体战略分为全面学科评估、重点学科遴选和学科建设三部分。根据科教兴院目标需要，统一规划，成熟一个，发展一个。

## **第二章 组织管理与职责**

**第四条** 医院成立学科建设领导小组和学科建设管理办公室，领导小组成员由院领导和有关部门领导组成，学科建设管理办公室设在科技处。

**第五条** 学科建设领导小组职责

- (一) 统筹管理学科建设工作；
- (二) 制定学科建设规划、政策、评估及考评办法等各项管理措施；
- (三) 负责经费预算、管理；对经费使用进行绩效评估；
- (四) 每年召开一次例会研究学科建设问题，听取学科情况汇报，了解学科发展状况。
- (五) 有侧重地对重点学科的基础设施建设、仪器设备购置、人员编制、人才培养和引进等方面给予重点扶持和政策优惠。

**第六条** 学科建设管理办公室负责学科建设的日常管理工作，组织实施医院学科建设领导小组的各项决策和工作安排，经常了解和检查各学科建设的工作进展和完成情况，协助解决学科

建设中的有关问题。

**第七条** 各学科需组织成立由学科带头人任组长的学科建设核心小组，负责本学科的日常工作和管理，建立行之有效的规章制度和措施，并指定一名秘书负责协调工作，对医院学科建设领导小组布置的工作要督促落实。

**第八条 学科建设核心小组职责**

（一）统筹管理本学科建设工作，组织制定本学科管理制度和配套措施，规范本学科管理办法，对学科的投资与建设绩效负管理责任；

（二）大力支持“高层次人才”工作，为重点学科落实建设计划创造条件；督促和支持“高层次人才”学习及深造，提高整体学术水平；

（三）确保重点学科经费使用符合相关法律法规、规章及政策，接受财务、监察、审计等部门的监督检查。

**第九条 学科带头人职责**

（一）学科带头人是学科建设的直接责任人，全面负责本学科建设、发展工作；

（二）主持制定和组织实施本学科中长期发展规划、年度工作计划、建设经费预算及管理制度等，确定本学科重点发展方向与工作任务，对本学科的建设绩效负责；

（三）在本学科新技术和新方法应用、科学研究、技术创新等工作中发挥带头人和主要责任人作用，并组织技术人员实施；

（四）主持制定并落实本学科人才培养和引进计划；制定本学科工作人员绩效考核方案；推荐本学科骨干；

（五）负责本学科建设经费的核算，按财务规定及本学科建设需求填报经费预算，严格按批准的预算执行，保证专款专用。

### **第三章 学科规划**

**第十条** 学科建设的总体目标是加强我院的临床和科学研究能力，培养高素质的创新人才，逐步形成一批结构合理的重点学科体系，促进医院全面发展，将我院建成专科特色鲜明、学科体系完备、医疗技术一流的医学中心，实现建设大专科、强综合、特色型、学院型医院的战略目标。

**第十一条** 学科建设的具体目标是围绕医院在疑难、复杂、重大疾病防治和医学前沿科技研究等技术领域的需要，发展医学科学技术，解决疑难、复杂、重大疾病防治问题，培养高层次医学人才，建设先进的医学技术平台。

**第十二条** 对全院学科进行量化打分排序，并在其中遴选出重点学科、重点发展学科、特色学科。

### **第四章 评选条件**

**第十三条** 评选原则 根据医院发展需要，以公平竞争、优胜劣汰为基本原则，以学科考核计分表（近3年的工作作为考核项目）为标准进行评估、打分、排序。排序前20名有资格参评

重点学科及重点发展学科。有临床特色或技术突出的科室，可参评特色学科。根据排序、专家评审的结果，经党政联席会议研究，最终确定重点学科、重点发展学科及特色学科，原则上宁缺毋滥。

全院所有学科分为临床及科教（含人才）两部分分别核算。两部分权重各占 50%。临床部分结合国家重点专科、北京市重点专科、三级综合医院服务能力标准进行评分（重点考核科室管理、医疗技术队伍、医疗服务能力与水平、医疗质量状况等），权重占 50%，以总分最高分的科室为权重满分，其他学科以此标准计算权重分数；科教部分（含人才等）综合国家重点专科、重点学科及部分医院评分标准，结合我院的实际情况（同时总结 3 年我院重点学科的经验），制定综合评分标准，权重占 50%，计算方法与临床部分等同。对权重后的总分进行排序。总的原则是既要与国家重点专科的标准接轨，又要体现我院的学科特色。权重总分为 1000 分。评分标准见附件。

特殊情况由院长办公会研究决定。

#### **第十四条 评选条件**

##### **一、重点学科：**

（一）学科评分在 20 名以内。

（二）学科带头人博导。

（三）博士、硕士人员占全科医生数 2/3 以上。

（四）近三年发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 1.0 分/每名主治医师以上人员。

(五) 目前承担至少 3 项省部级以上的科研课题(铁路总公司专项除外, 任务书中结题日期在 2012 年 1 月 1 日之后的课题计算在内)或目前承担至少 2 项省部级以上的科研课题及近 3 年总科研经费(包含横向)在 200 万元以上。

## 二、重点发展学科

(一) 学科评分在 20 名以内。

(二) 学科带头人作为硕导或博导。

(三) 博士、硕士人员占全科医生数 1/2 以上。

(四) 近三年发表 SCI 论文(第一或通讯作者, 以首医及医管局计算为准)影响因子 0.8 分/每名主治医师以上人员。

(五) 目前承担至少 2 项省部级以上的科研课题(铁路总公司专项除外, 任务书中结题日期在 2012 年 1 月 1 日之后的课题计算在内)或目前承担至少 1 项省部级以上的科研课题及近 3 年总科研经费(包含横向)在 150 万元以上。

## 三、特色学科

临床有主攻的疾病或技术。

## 第十五条 重点学科评选程序

一、医院每三年对学科进行重新遴选。每次遴选时, 科室根据医院要求填写学科考核计分表等材料, 上报学科建设管理办公室。

二、学科建设管理办公室对上报材料进行审核。

三、学科建设领导小组组织医院学术委员会对学科进行答

辩、评估、投票表决。

四、经党政联席会研究、批准，结果由学科建设管理办公室公布。

五、每年根据学科考核计分表对已评出的重点学科、重点发展学科及特色学科进行阶段评估，确定下一年度学科发展计划。

## 第五章 运行管理

**第十六条** 学科建设坚持优胜劣汰原则，引进竞争机制，动态管理。各学科要有明确的学科建设目标，包括年度阶段目标和三年总体建设目标，根据评价体系进行考评。

**第十七条** 学科被确定类别后，须明确学科总体发展目标，列出逐年发展规划、任务的量化指标，如计划进度，人才培养的数量和质量、科研项目的层次和数量、科研成果获奖的层次和数量及转化效益、学科骨干和后备学科带头人的培养计划等。

### 第十八条 支撑政策

一、按科室建设需要，重点学科优先引进专业人才，特别是一些高学历、高水平人才，甚至学科带头人。

二、增加对医护人员的培养力度和国内外进修学习机会。可送出有培养前途的人员到国外深造，也可成组在国内、国外进修或培训。优先选送具有培养前途的青年骨干在国外长期（超过1年）进行基础研究，重点学科必须要有培养计划。

三、重点科室医务人员的定编在核定标准基础上适当增加，

使专业人员有更多时间用于科研和自身业务提高。

四、申请科研课题时，优先考虑重点学科的立项。对重点学科申请的横向及纵向联合科研项目，或有稳定和鲜明研究方向的课题，给予重点扶持。

五、对重点学科举办的学术交流会、研讨会、成果推广会，除科室自筹资金外，医院给予适当补贴。

六、图书馆每年根据重点学科发展要求购入有关书籍。

七、适当提高重点学科负责人的职务补贴，并对学科建设有突出贡献者给予奖励。

### **第十九条 任期目标**

一、重点学科经过三年的建设，应达到如下目标：

（一）形成临床品牌：

1. 以遴选时总分为标准，三年增长 30%以上
2. 临床有主攻的疾病或技术，

（二）有稳定、鲜明的研究方向。

1. 与主攻疾病或技术一致的研究方向一至少有 3 项以上的省部级以上课题。

2. 与主攻疾病或技术一致的研究论文一至少发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 1.0 分/每名主治医师（及博士，不重复计算）以上人员。

（三）至少增加一名博导。

（四）博士人员占全科医生数 1/2 以上。

（五）连续 3 年完成论文绩效任务，并且发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 2.0 分/每名主治医师或博士以上人员（不重复计算）。有主编出版的专著（含教材）或译著。

（六）以第一作者及第一单位获省部级以上科技成果奖。

（七）获得 3 项专利，其中至少 1 项发明专利。

（八）承担至少 5 项省部级以上的科研课题，其中至少获得 2 项国家自然科学基金等资助的国家级课题。

（九）至少派出 2/3 以上具有博士学位的住院医师出国进行基础研究至少 1 年以上。

（十）每年保证具有博士学位的主治医师（含主治医师）以下人员进行 3 个月基础研究。

（十一）每年达到的核心目标：

1. 以前一年度考核总分为标准，每年增长 10%以上。

2. 承担至少 2 项省部级以上的科研课题。

3. 年完成论文绩效任务，并且发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 0.7 分/每名主治医师或博士以上人员（不重复计算）。

4. 至少派出 1/4 以上具有博士学位的住院医师出国进行基础研究至少 1 年以上。

二、重点发展学科经过三年的建设，应达到如下目标：

（一）形成鲜明的临床特色：

1. 以遴选时总分为标准，三年增长 30%以上。

2. 临床有主攻的疾病或技术。

（二）有稳定的研究方向。

1. 与主攻疾病或技术一致的研究方向——至少有 2 项以上的省部级以上课题。

2. 与主攻疾病或技术一致的研究论文——至少发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 0.8 分/每名主治医师或博士以上人员（不重复计算）。

（三）学科带头人为博导（若评选时已为博导，需增加一名硕导）。

（四）博士人员占全科医生数 1/3 以上。

（五）连续 3 年完成论文绩效任务，并且发表 SCI 论文（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）影响因子 1.5 分/每名主治医师或博士以上人员（不重复计算）。

（六）至少获得院级及以上科技进步奖一等奖两项。

（七）获得 3 项专利。

（八）承担至少 3 项省部级以上的科研课题，其中至少获得 1 项国家自然科学基金等资助的国家级课题。

（九）至少派出 1/2 以上具有博士学位的住院医师出国进行基础研究至少 1 年以上。

（十）每年保证具有博士学位的主治医师（含）以下人员进行 2 个月基础研究。

(十一) 每年达到的核心目标:

1. 以前一年度考核总分为标准, 每年增长 10%以上。

2. 承担至少 1 项省部级以上的科研课题。

3. 年完成论文绩效任务, 并且发表 SCI 论文(第一或通讯作者, 以首医及医管局计算为准) 影响因子 0.5 分/每名主治医师或博士以上人员(不重复计算)。

4. 至少派出 1/5 以上具有博士学位的住院医师出国进行基础研究至少 1 年以上。

三、特色学科经过三年的建设, 应达到如下目标:

(一) 形成一定的临床特色:

以遴选时临床考核分为标准, 三年增长 30%以上。

(二) 学科带头人为硕导(若评选时已为硕导, 需增加一名硕导)。

(三) 连续 3 年完成院内临床核心指标及论文绩效。发表 SCI 论文(第一或通讯作者, 以首医及医管局计算为准) 影响因子合计 3.0 分以上。

(四) 承担至少 1 项省部级以上的科研课题。

(五) 获得 2 项专利。

(六) 至少派出 1-2 名具有博士学位的住院医师出国进行基础研究至少 1 年以上。

(七) 每年达到的核心目标:

1. 以前一年度临床考核分为标准, 每年增长 10%以上。

2. 年完成院内临床核心指标及论文绩效任务，并且每年发表 SCI 论文 1 篇（第一或通讯作者，以首医及医管局计算为准）

## **第六章 经费及管理**

**第二十条** 学科建设经费由医院专项经费进行分期分批拨款。

**第二十一条** 经费主要用于下列开支：

一、主要用于完成年目标及 3 年总体目标的相关费用，必须经过学科核心小组讨论确定，然后上报学科建设办公室，主管院长审批后，最后交院长办公会研究确定。严格按经费使用计划执行，如果有特殊情况，需要更改原有资金使用计划（只能在使用比例内调整，不能超范围及比例），科室先申请，写明理由，交学科建设办公室审核后，由主管院长审批，最后交院长办公会研究确定。

二、用于申报省部级以上的科研课题（主要是基础研究，如国家自然科学基金等）的前期工作，与研究方向一致，最高不能超过学科经费的 50%。

三、用于发表 SCI 论文的前期科研业务费，最高可达学科经费的 30%。

四、用于已经获批的国家级（重点学科及重点发展学科）继续教育项目，最高不能超过学科经费的 40%。或北京市级（特色学科）继续教育项目，最高不能超过学科经费的 30%。

五、用于参加国外国际会议,每年最多派出高级职称 2 人(科主任最多出去 1 次),初中级职称不超过 2 人,如果有大会发言,可增加 1-2 名发言人员。最高不能超过学科经费的 30%。

六、用于补充派遣青年骨干长期(至少 1 年)出国进行基础研究时的经费不足,最高不能超过学科经费的 20%。

七、参加国内学术会议的人员,高级职称与中初级职称各占 1/2,最高不能超过学科经费的 10%。

八、劳务费:临时工工资、科研人员加班费和津贴等,不超过经费总额的 5%。

九、激励费:用于鼓励在科室发表论文、科学研究、组织会议、临床工作等为科室发展做出突出贡献的工作人员。不超过经费总额的 5%。

十、专项课题研究经费的实施管理参照《北京世纪坛医院科研经费管理办法》有关条款执行。

## **第七章 考核办法**

**第二十二条** 检查评估分为每三年一期的全院重点学科遴选和每年一期针对已评出的重点学科、重点发展学科、特色学科的阶段评估。学科考核计分表是评估的重要量化参考指标。

**第二十三条** 重点学科、重点发展学科、特色学科在年终应填写学科考核计分表。

**第二十四条** 年度评估:根据评估结果,经学科建设领导小

组讨论，医院党政联席会研究决定各学科的奖惩办法：第一年全额支持，下一年度考核前一年度的学科情况，对达到年度学科目标的，按相关学科资助标准资助；年度每 1 项达上级别学科考核标准的，增加该级别资助的 25%，达到上级别学科的全部考核标准的，按该学科资助标准资助；年度（共 4 项）1 项未达标，减 25% 资助；下一年度每 1 项除达到考核年度标准外，同时补足了上一年度考核的未完成部分，增加同一级别资助的 25%。

**第二十五条** 三年总评估：医院每三年对学科进行重新遴选，对前期相关学科取得较明显的标志性成果，并达到该级别学科建设要求的预期目标者或达到上一级别学科目标的，医院发给该学科（或上一学科标准）下达经费的 5% 作为奖金；对完成学科建设任务，达到评估标准的学科，自动进入下一期（三年）建设。验收评估未达到任期目标，但完成所有任期目标 1/2 以上的，下一期只能降级申请下一级别的学科级别，同时取消科主任及学科的一切优惠政策及待遇；验收评估仅完成所有任期目标 1/2 以下的，不得申报下一期重点学科及重点发展学科，同时取消科主任及学科的一切优惠政策及待遇。

**第二十六条** 保持学科人才队伍稳定。但具有下列情形之一，可以考虑更换：

一、学科带头人或学术骨干不能继续履行职责持续 3 个月以上；

二、学科带头人或学术骨干在本学科建设业绩不佳；

三、为了学科的更大发展，引进新的科主任或学科带头人。

## 第八章 附则

**第二十七条** 本办法自发布之日起施行，以往有关文件与本办法相抵触的，以本办法为准。本办法由学科建设办公室负责解释。

首都医科大学附属北京世纪坛医院  
2015年7月3日



---

首医附属北京世纪坛医院办公室

---

---

2015 年 7 月 6 日印发

---