

## • 人才培养 •

# 医疗机构临床研究科研助理岗位困境及角色定位

孙琳<sup>1</sup> 高强<sup>2</sup> 彭博雅<sup>3</sup> 苗苗<sup>4</sup> 张鹏俊<sup>2</sup>

<sup>1</sup>北京中医药大学管理学院,北京 102401; <sup>2</sup>北京医院科研处,国家老年医学中心,中国医学科学院老年医学研究院,北京 100730; <sup>3</sup>湖南省疾病预防控制中心,长沙 410153; <sup>4</sup>北京医院临床试验研究中心,国家老年医学中心,中国医学科学院老年医学研究院,北京 100730

通信作者:张鹏俊,Email:zpj8600603@163.com,电话:010-58115086

**【摘要】目的** 明确医疗机构临床研究科研助理的职业定位、岗位职责与执业要求,为切实发挥减负增效作用提供参考。**方法** 通过文献研究和政策梳理分析科研助理职业发展现状和前景。通过问卷调查,从角色认知、职责履行和职业发展等多个维度出发探索科研助理面临的工作困境。**结果** 部分科研助理在团队中面临着“体力工作重,科研工作参与低”的困境,工作时间被跑腿、收发快递等事务大量占据,导致角色定位模糊,更多地将自身局限于边缘性角色,与岗位设立初衷不符。同时,科研助理面临的获得感低、流动性大及缺乏培训机会等问题时时得不到解决。工资收入市场调节机制失效和缺乏稳定的薪酬支付保障机制等收入问题导致身份模糊与权益保障的困境难以破解。**结论** 迫切需要构建科研助理素养能力标准,制定有针对性的人才培养机制,明确“学术管家”角色定位,建立健全职称晋升、薪酬激励与培训体系等管理机制以提升科研整体效率与质量。

**【关键词】** 科研助理; 人才培养; 科研管理; 医院管理

**基金项目:**首都卫生发展科研专项项目(2024-2-40512)

**【中图分类号】** R197; R-05    **【文献标识码】** A    **DOI:**10.3760/cma.j.cn113565-20250826-00202

## Dilemmas and role positioning of research assistant posts in clinical research in medical institutions

Sun Lin<sup>1</sup>, Gao Qiang<sup>2</sup>, Peng Boya<sup>3</sup>, Miao Miao<sup>4</sup>, Zhang Pengjun<sup>2</sup>

<sup>1</sup>School of Management, Beijing University of Chinese Medicine, Beijing 102401, China; <sup>2</sup>Research Office of Beijing Hospital, National Geriatrics Center, Institute of Geriatrics, Chinese Academy of Medical Sciences, Beijing 100730, China; <sup>3</sup>Hunan Provincial Center for Disease Control and Prevention, Changsha 410153, China; <sup>4</sup>Clinical Trial Center, Beijing Hospital, National Center of Gerontology, Institute of Geriatric Medicine, Chinese Academy of Medical Sciences, Beijing 100730, China

Corresponding author: Zhang Pengjun, Email: zpj8600603@163.com, Tel: 0086-10-58115086

**【Abstract】Objective** To clarify the professional positioning, job responsibilities and practice requirements of clinical research assistants in medical institutions, and to provide references for effectively reducing burdens and improving efficiency.  
**Methods** The study analyzed the current situation and prospects of the career development of research assistants through literature research and policy review. Through questionnaire surveys, this paper explored the practical working predicaments faced by research assistants from multiple dimensions such as role cognition, duty fulfillment, and career development.  
**Results** Some research assistants in the team faced with the predicament of "heavy physical labor and low participation in research work". Their working hours were largely occupied by errands, sending and receiving express deliveries and other tasks, leading to an ambiguous role positioning and confining themselves more to marginal roles, which is inconsistent with the original intention of the position establishment. Meanwhile, the problems faced by research assistants, such as low sense of gain, high turnover rate and lack of training opportunities, were constantly unsolved. The failure of the wage income market regulation mechanism and the lack of a stable salary payment guarantee mechanism and other income issues had made it difficult to break through the predicament of ambiguous identity and rights protection. **Conclusions** There was an urgent need to establish standards for the quality and ability of research assistants, formulate targeted talent cultivation mechanisms, clarify the role positioning of "academic managers", and establish and improve management mechanisms such as professional title promotion, salary incentives and training systems to enhance the overall efficiency and quality of scientific research.

**【Key words】** Research assistant; Talent cultivation; Research management; Hospital management

**Fund program:**Capital Health Development Research Special Project (2024-2-40512)

DOI:10.3760/cma.j.cn113565-20250826-00202

从 2020 年起,为解决高校毕业生就业难的问题,国家层面开始真正关注科研助理人才队伍的建设。在多部委联合发布的《关于鼓励科研项目开发

科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的通知》<sup>[1]</sup>中,首次明确了“科研助理”的定义与范围。《科技部等七部门关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通

知》确定了科研助理的最新定义,即“从事各类科研项目辅助研究、实验(工程)设施运行维护和实验技术、科技成果转化转移、学术助理、财务助理以及博士后等工作人员”,丰富了科研助理队伍建设的范围<sup>[2]</sup>。2019 年开始,尤其是 2023 年至今,为规范科研助理职责定义与工作范畴,各部委密切出台相关政策助力人才建设(部分重要政策见图 1)。在国家战略需求日益显著和政策导向的推动下,截至 2024 年 8 月底,已有超 10 万名高校毕业生选择成为科研助理<sup>[3]</sup>,如何将科研助理岗位从“人才蓄水池”升级为“创新反应堆”成为科研管理部门、人事管理部门及项目组共同关注的关键问题<sup>[4]</sup>。

科研助理作为朝阳产业,职业前景灿烂且光明。越来越多的医疗机构科研团队开始通过聘用科研助理来减轻临床诊疗、科研及日常生活的压力,设立科研助理已成为加强人才储备、优化人力资源配置的重要方式<sup>[5]</sup>。我国近年来在医学科研领域投入的项

科技部等五部委发布《关于鼓励科研项目单位吸纳和稳定高效毕业生就业的若干意见》  
首次鼓励依托重大科研项目聘用高校毕业生作为“研究助力或的辅助人员”参与研究工作

科技部等六部委《关于鼓励科研项目开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的通知》  
首次明确“科研助理”的定义

科技部等七部门发布《关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通知》  
进一步更新“科研助理”定义内涵

中共中央办公厅、国务院办公厅发布《关于进一步加强青年科技人才培养和使用的若干措施》  
要求高等学校、科研院所健全完善科研助理制度

工业和信息化部等九部门发布《关于开发科研助理岗位招录高校毕业生工作的通知》  
统筹推进技术研发、优质企业成长、高新技术产业发展和科研助理岗位开发,强化央地协同,扎实做好科研助理岗位开发和落实工作

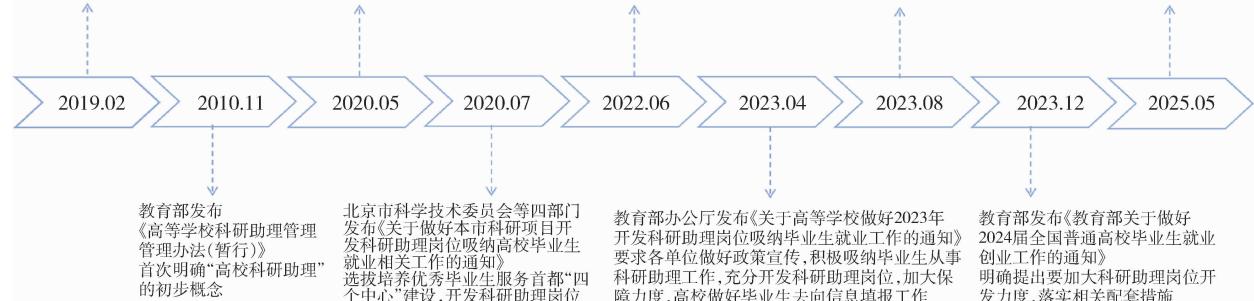


图 1 近年各部委发布的代表性科研助理政策文件

## 1 科研助理角色定位和岗位职责的困境

### 1.1 科研助理岗位定位模糊

科研助理岗位职责的多样性、工作内容的复杂性及跨学科的性质,导致目前岗位缺乏统一、规范的分类标准。在对医疗机构临床研究科研助理执业现状及职业发展的调查中,共对 105 名在职研究助理进行问卷调查。最终收回 87 份,剔除无效问卷后,得到 79 份有效问卷,有效回收率 75.24%。其中,在关于岗位定位认知的调查中,有 50.00% 的科研助理认为自己是支持性或辅助性的角色,16.67% 认为自己是行政人员,15.38% 认为自己是团队核心成员(图 2)。在团队前期对项目负责人(Principal Investigator, PI)的调查中发现<sup>[10]</sup>,有 71.14% 的 PI 认为科研助理要兼具“科研项目团队成员”与“科研

管理人员”的双重身份,16.11% 认为应完全定义为“科研项目团队成员”,从数据可以看出,科研助理和 PI 在岗位定位上存在着认知矛盾。

分析问题产生的原因,大致可归纳为以下 3 个方面:首先,从工作职责来看,科研助理的工作内容取决于所在团队研究项目的类型和 PI 的需求,所处团队不同具体任务也大不相同,而且通常需要承担包括行政、科研和财务在内的各种繁杂工作。其次,科研助理的工作内容与项目规模大小和复杂程度密切相关,对于大型的多中心的临床研究项目,科研助理可能需要进行对外的项目整体管理和协调,对于一些小型或局部性研究,科研助理的职责相对单一,主要负责团队内部工作。第三,目前,部分医院探索了科研助理“共享+专

用”的创新方式,因此岗位性质分为全职和兼职两种形式,兼职岗位的科研助理可能在某一阶段为部分项目组提供短期支持(例如受试者电话随访、知情同意签署及财务报销等非连续性事务),但并不参与整个研究的持续推进<sup>[8]</sup>。因此,科研助理的岗位类型难以进行精确定位。

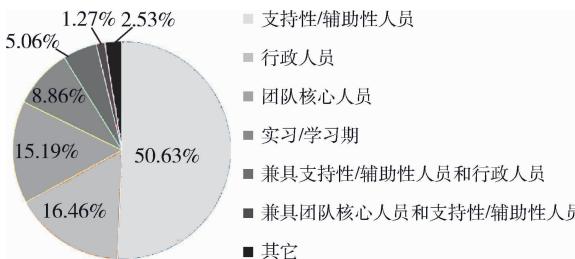


图 2 科研助理自身的角色认知

### 1.2 岗位职责不清加剧科研助理的工作负担,专业价值难以发挥,未全方位激发减负增效的职能

科研助理岗位设立的核心目的是帮助 PI 及其团队核心成员减轻科研、教学和管理等工作的负担,让科研工作者可以释放出更多时间和精力,推动医学科学创新与发展<sup>[9]</sup>。但 PI、科管人员等与科研助理密切联系的群体对科研助理的岗位定位停留在报账员、秘书、打杂人员及保姆等边缘化角色,在职场中实际沦为跑腿、贴发票和洗瓶子的助理。这种狭隘的理解及长期存在的职责界定不清,使科研助理也对自身岗位定位模糊,在实际工作中职责混乱,专业性价值得不到充分发挥。调查中发现,在科研辅助相关工作中(表 1),项目财务管理的工作和课题申报、结题材料准备与管理的工作最为普遍,占比均超过 70%,项目伦理审查相关材料准备与管理,学术会议的组织安排,协助受试者筛选、入组及随访的工作也相对普遍,占比超过 50%。在团队中,60.76% 的人认为自己非常重要或比较重要,39.24% 的人认为自己的重要性一般或较低,从自身工作重要性评价来看,科研助理角色效能受限(图 3)。与此同时,科研助理的岗位期望与其实际工作之间存在较大差距(图 4),仅有 3.8% 的科研助理认为实际工作与预期完全符合,有 54.43% 认为大部分符合,仍有 41.77% 认为一般及略有符合,这种预期与实际的不相符进一步限制了其职业发展空间。迫切需要在科研管理体制中对科研助理的岗位职责进行明确界定,重新评估其在科研团队中的作用,并提供更加清晰的职业定位和发展路径。

表 1 科研助理的日常工作承担情况

日常工作	选择人数	占比 (%)
课题申报、结题的材料准备与管理	58	73.42
协助受试者筛选、入组及随访	50	63.29
实验室试剂、耗材、仪器等的订购、维护、日常管理	45	56.96
实验、调研、数据整理分析、论文撰写修改	48	60.76
成果发表、专利申请、成果转化	41	51.90
项目伦理审查相关材料准备与管理	55	69.62
人类遗传资源审查相关材料准备与管理	32	40.51
科研诚信管理相关材料准备与管理	31	60.76
科研经费预算、使用、报销、审计等项目财务管理	61	77.22
学术会议的组织安排	55	69.62

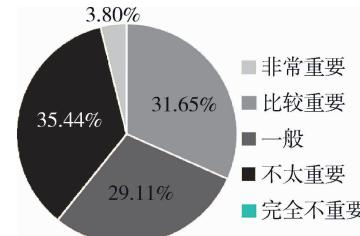


图 3 科研助理重要性自评

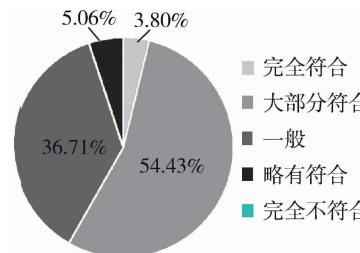


图 4 实际工作与个人期望的符合程度

### 1.3 科研助理存在获得感不高、流动性大

科研团队通常希望熟悉预算编制与审批、申报科研伦理流程、组织学术会议及数据与文档管理等的人才能够长期稳定地从事这份工作,但在目前在职的科研助理中,较大一部分人员将科研助理作为解决就业空窗期和升学过渡期的临时工作,一旦拿到心仪的录取通知书或入职通知书便会迅速离职,流动性通常要高于其他研究人员,导致工作不连贯、流动性大及 PI 培养意愿低,科研人员较难将长期性的、重要的科研工作交给科研助理。如何能留住这一部分能够有效缓解研究团队科研压力的助理,成为规划科研助理职业前景的重要课题。其次,除护理、行政岗位转或兼任科研助理岗可能有事业编制或备案编制外,医疗机构一般不给予编制及同等待遇。

遇,管理机构也缺乏科研助理相应的职称晋升体系、薪酬激励机制及管理制度规范,导致他们缺乏获得感和职业认同感。劳务派遣方式聘用的科研助理,一旦 PI 的项目结题,没有足够经费支出工资、五险一金,科研助理则面临降薪、解聘和失业。基于以上实际现状的综合考量,多数未就业的高校毕业生进入科研助理行业的意愿不强,且一旦有机会则会快速退出所在团队。

#### 1.4 科研助理自身定位不明确,知识、技能素养不足且提升机会少

科研助理的能力关系到 PI 及其科研团队的工作效率和质量,然而科研助理角色认知不清和专业知识不足也制约其进一步发展。在团队前期基于科研助理能力指标的自我评价反馈的研究中发现,科研助理自我认知的整体能力刚刚达到“较好”的水平,尤其是知识维度整体水平过低,全部指标均位于最末且水准一般,仍有较大的提升空间,而在对 PI 的调查中发现,PI 更注重科研助理的知识、技能素养,尤其是科研业务知识(管理制度政策及相关规范要求、英语、统计、财务审计及专利等)、专业实践技能(立项/进度考核/结项材料的准备与汇报提交,成果总结及成果转化对接等)和操作实施技能(信息化软件平台操作、学术活动组织等)<sup>[10]</sup>。在繁琐的科研辅助工作中,科研助理容易将自己定位为私人助理,承担一些琐碎且易于操作的任务<sup>[11]</sup>,对自己知识和技能方面的要求不高,更多地追求责任心、团队协作能力、压力承受能力方面的素养提升。其次,在科研助理招聘时,专业类别的设置通常除了医学相关专业的外,还会考虑吸纳经管类专业、英语专业及其他 PI 课题所需专业的人才。因此导致医学相关专业的科研助理在管理、财务等方面理论和经验不足,非医学相关专业的科研助理在科研知识和技能素养方面不足。医疗机构科研助理的招聘一般根据 PI 的需求,不定期发布招聘,即招即用,通常是在“干中学”,没有系统化的入职培训,科研助理从业人员的执业能力也很少能在基础性工作的过程中快速得到质的提升。同时,由于科研助理是新兴的职业,目前很少有类似执业医师资格考试、GCP 培训等类似的符合科研助理需求的培训课程、结业考核与执业资格证明,也导致科研助理难以形成高质量的人才队伍。

#### 2 聘用方式导致科研助理身份模糊与权益保障困境

目前专职科研助理的聘用类型以劳务派遣为主,通常与第三方或单位签约,但实际上实际服务于项目组,形成“用人不管人、管人不用人”的权责分离,导致

科研助理身份模糊,既是科研团队的“核心成员”,又是体制外的“临时工”,组织归属感和职业认同感严重弱化<sup>[12]</sup>。相较于正式编职工及单位直签合同制人员拥有的完整的福利体系和晋升渠道,劳务派遣科研助理被制度性地排除在学术共同体的正式晋升体系之外<sup>[13]</sup>,形成明显的身份区隔,在职业发展上失去目标。调研结果显示,只有 16.46% 的科研助理认为目前在医疗机构或科研团队中具有明确的晋升路径,只有 30.38% 的科研助理认为能找到足够的机会发展其职业技能和知识(图 5,图 6)。

根据科研经费管理政策规定,科研助理由课题组支出的这部分薪酬通常纳入“劳务费”列支<sup>[14]</sup>,因此,高度依赖科研项目经费,这种制度设计会导致以下三方面的问题。

**收入的市场调节机制失效:**科研助理薪酬与劳动力市场中同类岗位薪酬还存在一定的差距,部分单位及科研院所用劳务派遣控制人力成本,薪酬标准滞后于市场行情<sup>[15]</sup>,尤其是与实验技术、数据分析等专业性岗位相比,派遣制科研助理薪酬普遍低于企业同等技术岗位,而且还缺乏绩效激励及动态调整机制。多数单位按最低缴费基数缴纳五险一金,社会保障水平存在明显梯度差<sup>[16]</sup>。在科研成果转化收益分配中,通常是由项目组成员参与知识产权分红或项目奖励的分配,派遣制科研助理即使承担核心技术研发工作,可能也无法获得相应比例的奖励<sup>[17]</sup>,在这种情况下,科研助理的劳动价值不被市场及雇主的全部承认。

**缺乏稳定的薪酬保障支付机制:**科研助理薪资支付与科研项目周期“强绑定”,由此引发两大根本性问题。首先,结项后科研助理通常面临薪资调整,仅能获得医院资助的部分薪资,而项目资助的工资和福利则大幅减少,甚至可能面临终止劳动关系的风险。其次,在基础研究领域的长周期项目中,“项目依存型”薪酬模式加剧了工作收入的不确定性,可能还会存在因项目经费执行进度问题而阶段性拖欠部分科研助理的薪酬。

**个体间薪酬差异显著:**很大程度上,科研助理的薪酬高低是由经费充裕度、PI 个人性格与主观偏好决定的。在前沿学科或资金雄厚的团队中,科研助理薪酬通常会高于普通团队。在调查中发现,北京市科研助理的工资差距大,15.19% 的科研助理无固定工资,2.53% 的科研助理工资少于 5 000 元,但有 5.06% 的科研助理工资高于 15 000 元,工资差高达一万元(图 7)。在对工资与工作匹配度的调查中发

现,44%的科研助理认为工资与工作量不匹配,工资偏少(图 8)。同一岗位收入差距过大,不仅违反了公平分配原则,也削弱了助理的工作积极性。

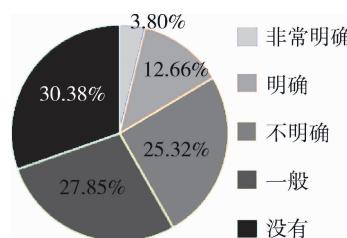


图 5 科研助理是否有明确的晋升路径

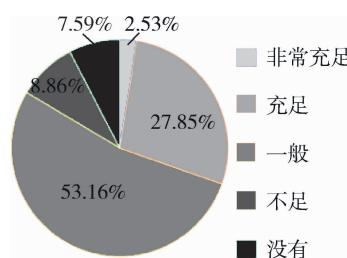


图 6 科研助理是否有足够的职业发展机会

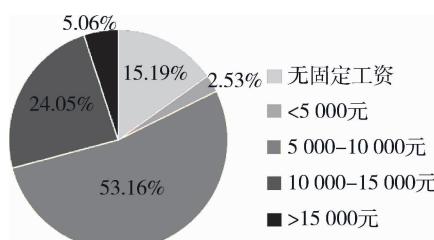


图 7 科研助理薪酬区间

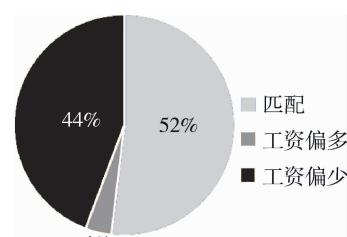


图 8 科研助理工资与工作匹配情况

### 3 规范科研助理角色定位与职业素养

#### 3.1 厘清科研助理的职业定位与岗位职责

在现行科研管理体系中,医疗机构通常会制定科研助理岗位聘用的项目准入标准,包括 PI 主持项目的层级要求及在研经费最低门槛。围绕科研项目设立的助理职位本质上隶属于“高水平学术平台—重大科研项目—高素质人才”的协同科研体系,其职能范围涵盖整个科研流程链的协调、执行与监督。从组织管理学视角分析,科研助理的角色定位不应

局限于传统认知中的边缘性事务人员,而是对应高水平科研团队的“学术管家”角色——在以学科领军人才及学术带头人为核心的金字塔型科研组织结构中处于枢纽非底层,在各个环节提供全方位的辅助性支撑。简言之,科研助理并非私人助理,不打杂、不越界,其核心职责应是辅助科研项目高效推进。

提升科研效率的关键是将科研人员从重复性、非核心事务工作中解脱出来,因此,数据收集整理、科研项目经费报销及实验室物资购买等工作应列入科研助理岗位的基本职责。除此之外,本研究从科研管理人员的立场来看,以下几个方面的工作也应划分至科研助理岗位职责中,发挥科研助理,尤其拥有一定教育背景的高校毕业生的专业价值:首先是政策传达与合规保障,这一职责不仅能够引导团队成员的科研道路行稳致远,且真正有利于减轻科研人员负担。科研助理需熟悉国家和所属机构发布的相关政策规定,及时跟踪并传达最新政策、规定、意见、通知<sup>[18]</sup>,不断提高自身合规意识,建立风险防范思维,及时提醒并纠正 PI 及团队成员潜在的合规问题,以防触及制度红线与学术不端禁区,营造风清气正的科研环境。其次,随着医学领域医工结合、基因编辑和人工智能诊断等创新型研究不断深入,伦理问题更加复杂,需更加谨慎地对待潜在的伦理失范问题,伦理失信不仅会对自身未来职业发展带来毁灭性的后果,甚至还会影响整个团队在国内外科研领域的信誉度。科研助理对科研伦理的规定、申报和审批要具备与科管人员相同的熟悉度和敏感度,加大与科研处、伦理委员会等机构与部门的沟通合作,鼓励科研助理定期参加伦理培训会、研讨会和经验交流分享会,通过相关培训和同行交流,丰富科研伦理理论和实践知识。同时,随着医学交叉研究的深度发展,多中心协作模式要求科研助理具有一定的组织协调能力,具备良好的沟通、会议组织与收据收集整理等相关的能力,有效把科研人员从繁杂的事务中解脱出来。

#### 3.2 探索应对科研助理岗位困境的措施

针对科研助理面对的岗位困境,应积极推进政府、医疗机构及科研团队三方的协同治理。

对于政府有关部门及相关政策而言,卫生和人社等部门应积极探索科研助理职称制度改革方案,将科研助理纳入国家职业大典,出台职业技能标准并对工作内容进行明确界定,使其更加专业化和规范化。探索建立稳定的薪酬保障机制,建立公平的

绩效考核机制,在保障稳定收入的基础上多劳多得。卫生、教育等相关部门建立高校、科研院所、医疗机构及企业等供需双方的沟通渠道,精准匹配毕业生专业与用人方需求,为高校毕业生提供丰富的就业选择。目前,北京市、东北市等多市举办科研助理岗位专场招聘会,吸引高新技术企业、事业单位等现场征才,通过“线上直播带岗+线下双选会”的形式,加强用人单位与高校的互动交流,为高质量发展注入人才动力。

医疗机构要确保落实按劳分配,并在此基础上提供适当的激励机制,保障如体检、年假等基本福利待遇,发放绩效奖金,允许科研助理加入工会组织、享受工会服务,提高科研助理归属感。作为用人管理的责任主体,医疗机构要探索多元用工方式,逐步减少单纯劳务派遣科研助理,汲取美国、德国等国家的长期实践经验,根据工作情况,实行 1~3 年的聘用制<sup>[19]</sup>。要确保五险一金足额缴纳,建立基于岗位职责、工作量和市场水平的院内统一薪酬等级标准。对科研助理进行统一培训、管理和调配,在课题结项后,将其流转至其他需要科研助理的在研项目组或行政科室,减少优秀人才流失,发挥人才蓄水池的功能。

科研团队要在招聘阶段明确岗位职责,并建议与科研助理签订岗位说明书,明确核心职责与辅助职责。鼓励科研助理参与培训,并提供必要的费用支持,以提升科研助理服务团队的能力。在团队中要加强人文关怀,定期与科研助理进行沟通,给予其技术指导及工作规划,降低人员的盲目流动性。完善激励机制,例如北京协和医学院群公学院探索建立“先进科研助理”奖项,再给予薪酬激励的同时,提升科研助理的职业荣誉感。

### 3.3 提升科研助理的职业素养和执业能力

基于科研助理多单位、多部门、多人员协调和多任务处理的工作特点,需其具有复合型能力和多领域工作经验,期望其具有全面优良的综合素质与岗位技能。基于前期调查研究并结合临床科研助理岗位需求,提出以下科研助理职业素养和能力体系框架及要求,并据以导引形成培养思路和发展方向。

3.3.1 通用基础知识和科研业务知识 科研助理岗位的核心要义在于“科研”二字,所有工作要以支撑科研任务、服务科研进度为主要目标。因此科研助理需要拥有多层次、宽领域的知识体系以满足临床科研工作的要求,知识维度的素养可概括为通用

基础知识和科研业务知识两大方面。

通用基础知识要求科研助理掌握项目专业知识、科研方法知识和辅助专业知识。具体来讲:(1)项目专业知识涵盖临床研究项目整个生命周期(从启动到完成,包括质控在内)管理的综合理论知识与实践经验。(2)科研方法知识涵盖基础科学理论、流程及工具应用,提供科学系统性思维保障研究顺利推进。(3)辅助专业知识包括数据管理、法律法规和文献检索等内容,使科研助理能够更有效地满足课题组的综合性、专业型辅助的需求。

科研业务知识要求科研助理掌握科研政策和概念两方面知识。(1)科研政策知识帮助科研助理理解涉及研究资金、项目管理及相关活动的合规要求,协助科研人员维持标准化流程。(2)科研概念知识是建立对科研伦理、科研诚信、生物安全等核心概念的认知,确保科研助理能够辅助项目组成员在研究方案执行过程中兼顾学术规范和社会责任。

3.3.2 操作实验技能和专业实践技能 扎实的科研技能是科研助理胜任其岗位的关键支撑,从协助受访、数据整理和材料保存,到最终科研成果总结及转化,都需依托专业技能才能最终落地。技能维度的素养可以概括为操作实验技能和专业实践技能两大方面。

在操作实验技能方面,科研助理需掌握信息化工具操作技能、专业技术操作技能、组织与协作技能。具体而言:(1)科研助理需熟练掌握计算机及科研平台、系统的使用,协助进行数据采集、管理和分析;(2)严格按照方案执行实验流程,并确保研究数据的真实性、可靠性和可重复性;(3)对科研活动能够整体规划和协调资源,推动项目顺利开展。

专业实践技能涵盖研究的多个维度:(1)研究进度管理、对象管理、数据管理及成果管理等技能要求科研助理在复杂的研究环境中,能对研究任务、研究进度有清楚的认知,有效组织、协调和跟踪项目受访者,能够做好规划、记录和推广研究成果等一系列工作;(2)科研伦理管理和生物安全管理技能要求科研助理遵循伦理原则和规范、防范和应对生物安全事件发生。

3.3.3 个人基本素养 个人基本素养是保证职业行为规范的基础,包括责任心、诚信与保密、执行力及自我提升能力 4 个方面。(1)责任心基于科研助理对岗位职责的认同,积极主动地承担力所能及的工作,主动跟进项目进度,自我发现问题并及时反馈

解决,这一素养直接影响科研工作的效率和科研团队的氛围。(2)诚信与保密要求科研助理必须遵守的科研诚信规范,保护数据和隐私,对涉密项目严格按照国家保密制度执行。(3)执行力体现在科研助理高效高质量地完成指定任务,定期督进和报告项目进度。(4)自我提升能力体现在科研助理有意识地持续学习新知识,提升专业水平方面,不断提高自身能力与岗位要求的适配度。

应注意的是,并非要求科研助理对以上能力全盘掌握,需团队负责人及单位科管人员根据岗位分配或应用场景不同,培养相应的素质能力。最终根据科研助理的知识要素、技能要素及素养要素各维度的掌握程度要求进行培训、实践和考核。

#### 4 结语

科研助理不仅能够提升科研效率,确保研究活动及团队成员行为规范合规,更能优化团队分工,丰富科研产出成果。对于科研助理而言,强化专业素养与实践能力不仅是岗位要求,更是推动医学研究创新发展的关键保障。国家层面应逐步完善研究助理政策体系,在促进就业、资金管理、减负增效等既有措施基础上,将政策重心从解决就业问题转向培育新兴职业<sup>[18]</sup>。医疗机构层面也要加大对科研辅助人员的重视,例如给予同工同酬的薪酬待遇,重视定期培训及解决项目结束后“失业”科研助理的去留问题,增强院内优秀科研助理的稳定性,使真正有能力的科研助理可以服务更多项目,切实完善人才支撑体系,构建完备的人才梯次结构。

**利益冲突** 所有作者均声明不存在利益冲突

**作者贡献声明** 孙琳:问卷设计,数据分析,论文撰写;高强:研究设计、问卷修改;彭博雅:研究设计、问卷设计;苗苗:研究设计,问卷修改,论文修改;张鹏俊:总体设计,论文指导,文章修改

#### 参 考 文 献

- [1] 教育部等.关于鼓励科研项目开发科研助理岗位吸纳高校毕业生就业的通知[EB/OL].(2020-5-27)[2025-01-12].[http://www.moe.gov.cn/jyb\\_xxgk/moe\\_1777/moe\\_1779/202006/t20200601\\_461460.html](http://www.moe.gov.cn/jyb_xxgk/moe_1777/moe_1779/202006/t20200601_461460.html).
- [2] 科技部等七部门关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通知[EB/OL].(2022-06-19)[2025-01-12].[http://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/qtwj/qtwj2022/202206/t20220629\\_181328.html](http://www.most.gov.cn/xxgk/xinxifenlei/fdzdgknr/qtwj/qtwj2022/202206/t20220629_181328.html).
- [3] 张伟.在科研助理岗位上放飞青春梦想[N].中国高新技术产业导报,2024-10-21(002).DOI:10.28264/n.cnki.ngjcd.2024.000671.
- [4] 张伟.让科研助理引得来用得好留得住[N].中国高新技术产业导报,2025-07-28(004).DOI:10.28264/n.cnki.ngjcd.2025.000591.
- [5] 谷业凯.用好科研助理岗位优化人力资源配置[N].人民日报,2025-06-23(019).DOI:10.28655/n.cnki.nrmrb.2025.009620.
- [6] 哈巍,于佳鑫.辅助人员对科研生产力的影响——以中国科学院为例[J].华东师范大学学报:教育科学版,2019,37(1):83-94,168.
- [7] 赵祎,强荧,沈结合.我国科研辅助人员现状分析与对策研究概况[J].学理论,2014(9):243-245.
- [8] 陈慧,刘桂生,施韵,等.中日友好医院:打造专业化科研助理队伍,助力医院科技创新[J].中国卫生,2024(9):103-105.DOI:10.15973/j.cnki.cn11-3708/d.2024.09.031.
- [9] 余然.优化高校科研助理岗位队伍建设策略研究——以宁夏回族自治区为例[J].安徽科技,2024(1):27-30.DOI:10.3969/j.issn.1007-7855.2024.01.009.
- [10] 彭博雅.医学科研助理需求现状及能力体系构建研究[D].北京:北京中医药大学,2023.DOI:10.26973/d.cnki.gbjzu.2023.001012.
- [11] 刘森,何俗非.“双一流”高校科研助理队伍建设的现状及对策探究——以天津中医药大学为例[J].福建医科大学学报:社会科学版,2023,24(4):44-51.
- [12] 汪琦.“双一流”高校劳务派遣制科研助理用工管理及风险防范[J].中国高校科技,2024(3):49-52.DOI:10.16209/j.cnki.cust.2024.03.002.
- [13] 李梦瑶.科研单位劳务派遣员工管理问题及对策分析[J].云南科技管理,2023,36(1):36-38.DOI:10.19774/j.cnki.53-1085.2023.01.009.
- [14] 2024 年我国科技人才政策信息[J].中国科技人才,2024(6):69-80.
- [15] 林云燕,周丽莎,邬瑞霖,等.公立医院劳务派遣用工实践与风险防范策略研究[J].中国农村卫生事业管理,2024,44(11):807-811,816.DOI:10.19955/j.cnki.1005-5916.2024.11.009.
- [16] 晋浩天.科研助理:为大学生就业创造新机会[N].光明日报,2023-07-18(013).DOI:10.28273/n.cnki.ngmrb.2023.003331.
- [17] 周詹.拓展职业发展通道实现就业科研“双赢”——院士专家解读《关于做好科研助理岗位开发和落实工作的通知》[J].中国科技产业,2022(8):28-29.DOI:10.16277/j.cnki.cn11-2502/n.2022.08.002.
- [18] 雷雪,杨小兰,黎彦博.高端人才科研助理队伍建设探索与实践[J].卫生职业教育,2024,42(17):1-4.DOI:10.20037/j.issn.1671-1246.2024.17.01.
- [19] 张卫华.浅谈科研助理队伍长效机制建设[J].畅谈,2023(19):178-180.

(收稿日期:2025-11-04)