

专职科研岗位管理赋能临床学科发展的实践探索

——以武汉协和医院为例

王丽娟¹ 徐露² 蔡开琳¹ 汪宏波¹ 徐裕人¹

¹华中科技大学同济医学院附属协和医院, 武汉 430022; ²华中科技大学同济医学院医药卫生管理学院, 武汉 430030

通信作者: 徐裕人, Email: xuyuren1234@hust.edu.cn, 电话: 027-85726875

【摘要】 目的 探索大型公立研究型医院的专职科研岗位管理对临床学科发展的实践成效, 助力医院高质量科研创新工作的开展。方法 以华中科技大学同济医学院附属协和医院为例, 总结该医院出台《专职研究岗位管理办法》后的相关实践经验, 包括系统构建涵盖选育用留的专职科研人员全周期管理体系等举措。结果 相关临床学科在人才培养、平台建设与行业影响力等方面取得显著成效。结论 科学的专职科研岗位管理促进了临床与基础科研深度融合、推动学科高质量发展, 可为研究型医院及相关部门的科研人才管理工作提供参考。

【关键词】 专职科研岗位; 研究型医院; 临床学科发展; 岗位管理; 考核评价

基金项目: 湖北省卫生健康委员会卫生健康科研立项项目(WJ2023M040); 华中科技大学同济医学院附属协和医院研究生教育教学改革研究项目(XHYB-2025020)

【中图分类号】 R197.3; R-05 **【文献标识码】** A DOI: 10.3760/cma.j.cn113565-20251009-00266

Practical exploration of dedicated research position management in empowering clinical disciplines: a case study of Wuhan Union Hospital

Wang Lijuan¹, Xu Lu², Cai Kailin¹, Wang Hongbo¹, Xu Yuren¹

¹Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430022, China;

²School of Medicine and Health Management, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan 430030, China

Corresponding author: Xu Yuren, Email: xuyuren1234@hust.edu.cn, Tel: 0086-27-85726875

【Abstract】 Objective To explore the practical effectiveness of full-time research position management in promoting the development of clinical disciplines in large public research hospitals, and to facilitate the implementation of high-quality scientific research and innovation in hospitals. **Methods** Taking Union Hospital affiliated to Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology as an example, this study summarized the relevant practical experience after the hospital introduced the "Full-time Research Position Management Measures", including measures such as systematically constructing a full-cycle management system for full-time researchers that covers selection, cultivation, employment, and retention. **Results** Relevant clinical disciplines had achieved remarkable results in talent cultivation, platform construction, and industry influence. **Conclusions** Scientific full-time research position management promotes the deep integration of clinical and basic research, drives the high-quality development of disciplines, and can provide reference for the management of scientific research talents in research hospitals and related departments.

【Key words】 Full-time research positions; Research-oriented hospital; Clinical discipline development; Position management; Assessment and evaluation

Fund program: Health and Medical Research Project of Health Commission of Hubei Province (WJ2023M040); Graduate Education and Teaching Reform Research Project of Union Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology (XHYB-2025020)

DOI: 10.3760/cma.j.cn113565-20251009-00266

在健康中国战略的实施过程中, 研究型医院作为临床医学创新的核心阵地, 其科研能力与临床学科发展水平直接关系到医疗卫生服务高质量发展的进程^[1]。华中科技大学同济医学院附属协和医院(以下简称“武汉协和医院”)立足自身作为“疑难重症诊疗中心、医学科技研发中心、医学人才培养中心”的定位^[2-3], 于 2022 年制定出台了

《专职研究岗位管理办法》, 对医院各临床学科专职科研岗位设置与岗位管理制定了具体实施细则, 并通过科学化和精细化的岗位管理机制, 构建了一支高素质专职科研队伍, 有力地支撑了临床学科发展。现将其在专职科研岗位管理方面的实践经验总结如下, 以期同类研究型医院提供可复制、可推广的参考。

1 研究型医院专职科研岗位管理存在的问题

与传统的医院岗位设置中较为成熟的医、药、护、技岗位相比,研究型医院的专职科研岗位设置历史较短,研究型医院专职科研岗位管理工作在实践中普遍存在评价体系单一、职业发展通道狭窄及科研与临床融合度低等问题。

1.1 考核评价体系单一

目前研究型医院对专职科研人员的考核评价指标较为单一,且“重结果轻过程”。现行对专职科研人员的评价标准以论文、课题等容易量化的科研产出指标为核心,忽视了科研质量、临床转化价值及团队协作贡献、临床学科发展贡献度等方面的考核评价指标^[4]。从而导致专职科研人员过度追求短期产出,忽视了原创性研究与临床实际需求的结合度,如“成果临床认可度”和“团队协作能力”等难以量化的指标容易在考核评价实践中被边缘化。

1.2 职业发展通道狭窄与团队协作薄弱

专职科研岗位职业发展通道狭窄,容易产生“职业天花板”效应。专职科研人员是近年来研究型医院在逐步创建过程中形成的专业技术人员队伍,在医院中处于辅助地位。尽管有正常的上升和培养通道,医院专职科研岗位吸引力较弱,例如目前优秀研究人员的首选求职意向仍然是高校或科研院所^[1]。另外,医院专职科研人员缺乏归属感和认同感,晋升渠道不明确,职业发展通道单一,多数医院未建立“科研 PI—骨干研究员—技术专员”的研究人员分层发展体系,导致专职科研骨干人才因前景不明朗而流失^[5-6]。另外,在团队协作方面,医院内各实验室“单兵作战”现象突出,科研资源共享不足;与高校、科研院所的深度合作较少,跨学科研究平台匮乏,难以形成跨领域创新合力^[7]。

1.3 科研与临床融合度低

一是临床需求向科研问题转化难。专职科研人员与临床一线人员之间缺乏有效沟通,导致科研选题与临床需求脱节^[8]。二是成果临床转化机制缺失,缺少科研成果向临床指南、诊疗技术的转化的链条,专职科研人员在成果推广转化中的角色不够清晰。另外,现有评价体系中缺乏“临床转化工作量”和“转化社会效益”等指标,科研人员难以产生推动医院科技成果转化为现实生产力的动力^[9]。

2 武汉协和医院专职科研岗位管理实践

2.1 精准定位:专职科研岗位设置的背景与目标

作为集医疗、教学、科研于一体的大型综合性研究型医院和“双一流”高校附属医院,武汉协和

医院始终将科技创新视为临床学科发展的核心驱动力。而现实中临床诊疗占据绝大部分工作时间的临床医师难以投入充足时间开展系统的科研工作,导致临床问题向科研成果转化的效率偏低,学科平台建设与人才培养因临床医师精力有限也受到了一定制约^[1]。因此,设置不直接从事临床诊疗,而以开展科学研究、实验服务为主要职责的专职科研岗位是研究型医院破解“临床与科研两张皮”难题的关键举措^[1,10]。通过制度化分工与岗位责任界定,使科研人员能够深度参与临床科研协作,从而提升基础科研与临床需求的融合度,推动医院学科实现从“临床优势”到“科研引领”的跨越式发展。

专职科研岗位设置的核心目的在于:首先,构建临床专家主导、专职科研支撑的协作模式,让临床医师将精力专注于疑难重症诊疗与临床问题提炼,而专职科研人员负责研究设计、平台建设及成果转化。其次,充分发挥专职科研人员在研究团队当中的“传帮带”作用,促进青年医师、博士后与研究生的科研能力有效提升^[11]。最后,增强学科核心竞争力,助力重点实验室等科研平台建设,并协助临床专家完善相关领域的行业规范与教材编写,从而达到临床学科的高质量、可持续发展的目标。

2.2 系统施策:专职科研岗位管理的关键举措

为满足医院人才工作和科研平台建设需要,以及学科研究团队工作需要,医院于 2022 年出台了《专职研究岗位管理办法》,构建了从岗位设置、人员招聘、薪酬体系、考核机制到岗位发展通道的全周期、精细化的专职科研岗位管理体系,规范了专职科研人员“选育用留”^[1],确保了专职科研岗位真正成为支撑临床学科发展、鼓励科研创新与成果转化的助推器。武汉协和医院的专职科研岗位体系主要分为以下 6 类(表 1)。本研究涉及的专职科研岗位体系主要是指专职研究系列。其中,研究员岗位和副研究员岗位为常设岗位,需要获国家级人才项目或主持重大科研项目、有稳定经费进行支撑。助理研究员岗位为非常设岗位,由学科研究团队为完成省级以上重点项目申请设置,解决学科发展的瓶颈问题。另外,研究辅助人员岗位即科研助理岗位,属于临时性岗位,采用第三方劳务派遣的用工方式,由研究团队根据科研任务需求申请,人力成本由团队承担,不是本研究的重点。

表 1 武汉协和医院专职科研岗位体系

类别	岗位名称	岗位性质/层级	岗位核心特征
专职研究系列	研究员岗位	常设岗位(正高级)	需国家级人才项目或主持重大科研项目,具备长期稳定经费来源和研究方向,能带动学科发展的正高级职称人员
	副研究员岗位	常设岗位(副高级)	副高级职称,需充足研究经费和人员预算;可通过预聘引进(如出站博士后),预聘期不超过一个聘期;可独立组建研究小组或参与研究员团队协作
	助理研究员岗位	非常设岗位(有限任期合同)	依托省级及以上重点/重大科研项目设置,用于解决学科发展瓶颈问题,由研究团队申请,合同期与项目周期绑定
	研究辅助人员岗位(科研助理)	临时性岗位(第三方派遣)	由研究团队根据任务需求申请,人力成本由团队承担,任务终止后岗位撤除,通过劳务派遣方式聘用
博士后系列	博士后研究人员	专职研究流动岗	从事专职研究的流动岗位
实验技术系列	专职科研工程师、技师	实验技术支撑(工程师/技师序列)	主要从事实验技术支撑工作,晋升参照工程师、技师序列标准执行

2.3 科学设岗:按需配置,明确权责边界

在岗位设置上,医院坚持“按需设岗、以岗定责”原则。为确保精准有效的人力资源配置,医院明确了以科研团队为单位申请岗位的方式及其准入条件,主要包括:(1)学科方向:拥有明确且稳定的科研发展方向,重点支持省级及以上重点学科或医院规划的重点发展学科。(2)团队基础:研究团队须有在研的省级及以上重点、重大科研项目作为支撑,并提供充足的科研与人员经费。(3)平台条件:原则上应具备或正在申报省级及以上重点实验室、临床医学研究中心等科研平台。自 2022 年起,医院在超声医学科、放射科、骨外科、检验科、血液科、心血管外科、中医科和皮肤科等 8 个临床学科的研究团队设立了专职科研岗位,每个学科均配备助理研究员 1 名,其主要职责包括:从事科学研究相关工作,包括承担科研项目的设计与实施、重点实验室等平台的日常管理、研究生、博士后与青年医师的科研带教,以及成果转化与学术贡献。

各学科研究团队在设置专职科研岗位前,首先要明确各学科发展方向,提交详细的报告,说明设岗必要性、可行性及预期目标。同时,学科的研究团队必须有足够的科研经费、人员经费支持,通过医院人才办、科研处和运营部联合论证,方能向医院提交岗位设置申请。例如,超声医学科研究团队聚焦“心血管疾病影像学创新诊疗策略研究”,专职科研人员围绕心血管疾病的影像学新技术、新方法 with 转化应用开展系统研究,以推动科研与临床的深度融合。血液科研究团队则以“静脉血栓精准诊疗”为重点,由

专职科研人员配合研究团队建立多中心临床数据库。

2.4 精细考核:多元导向,兼顾短期与长期贡献

考核评价机制是激励专职科研人员活力的有效指挥棒^[12]。医院突破传统“唯论文、唯项目”的单一评价模式,建立了涵盖“科研产出、平台建设、人才培养、临床协同”的多维度考核体系。在具体实施中,既关注专职科研人员的短期成果,更重视其对所在团队的长期贡献。考核总分作为绩效分配、评优评先的重要依据。在指标设计上,科研产出部分包含学术论文及科研项目中标情况,以及是否紧扣临床需求的原创成果、科研成果转化为实际生产力的程度;平台建设部分主要是科研平台建设指标,涉及重点实验室和临床医学研究中心等平台的申报与运营,例如专职科研人员为申报该平台进行的有关工作投入等。人才培养部分是指研究生、博士后和青年医师科研能力的提升,分别用带教对象的科研项目、论文作为量化指标。临床协同方面,重点考核专职科研人员在行业标准、指南共识与教材编撰中的所做的贡献,如牵头或参与国内外指南制定的数量与影响力。另外,医院为优化成果考核机制,促进团队成员协作产出,助理研究员在申报高一级职称时,若在中科院 TOP 期刊发表高水平文章,考核时该成果可按照除去团队负责人后的贡献度核算。

考核周期采用年度考核与聘期考核相结合的方式;年度考核侧重基本工作任务完成度,确保岗位履职的规范性。聘期(3 年)考核则侧重于是否出大成

果、学科能否获批省级以上科研平台及能否把临床成果转变成行业的标准等。考核结果与职称晋升直接挂钩:例如非常设的助理研究员岗位,对连续两个聘期内,职称未能晋升为高级职称的助理研究员,实行转岗或退出机制。

2.5 搭建平台:拓宽发展空间,破解职业瓶颈

为避免专职科研人员陷入“职业天花板”困境^[5],医院从开拓跨学科合作等方面入手,为其搭建多元化发展平台。通过医院内部政策调整,允许优秀的专职科研人员在其他学科平台担任青年人才培养导师。同时,医院所在大学的其他院系深化合作,用好优秀人才的双聘政策,不仅为专职研究人员提供更多元化的干事创业平台,而且促进了医工交叉、医理交叉的多学科领域深度融合发展。

3 建设成效

自 2022 年实施专职科研岗位管理以来,医院相关临床学科在人才培养、平台建设与行业影响力等方面均取得显著提升,充分印证了科学管理模式的实践价值。

3.1 人才培养质量稳步提升

专职科研人员通过明确岗位职责,常态化参与学科研究团队科研活动,在科研选题、实验设计、数据分析及成果发表等环节提供专业支持,形成了以科研人员指导、青年医师参与及研究生协作为核心的人才培养模式。以骨科为例,在专职科研人员指导下,2022 年该学科医师、博士后、研究生发表 SCI 论文数量较 2021 年增长了 29%,青年医师中标国家自然科学基金青年项目较 2021 年增长了 183%。这种机制不仅强化了科研工作的规范性,也推动了青年医师科研能力的内生式成长。

3.2 科研平台建设实现突破

医院专职科研岗位设置后,专职科研人员在临床学科研究团队开展科学研究工作,弥补了临床医师缺乏充足时间投入科研工作的局限^[13],专职科研人员有更多的时间与精力去从事学科在重点实验室、基地平台的包括申报标书撰写等平台建设具体工作。例如,医院超声医学科(2023 年)及放射科(2024 年)获批省级临床医学研究中心,血液科、超声医学科(均 2023 年)获批省级科技创新团队项目,其专职科研人员参与了平台建设与申报工作。因此,专职科研人员对医院临床学科的贡献不仅限于学科的论文、项目产出^[14],且对学科在平台建设方面的提升作用较为明显。

3.3 行业标准与教材体系不断完善

医院专职科研岗位设置对临床学科在教材及行业标准、指南及共识情况的学科评估得分起了促进作用。专职科研岗设置是承接临床问题与基础机理研究的良好纽带。科学合理的专职科研岗位设置与管理,让专职科研人员在学科研究团队中的定位与分工更为明确,临床学科逐步形成了以临床医师为核心,专职科研人员为支撑的运行模式,让临床实际问题与科研研究方向更加匹配^[8]。从而使临床专家在专职科研人员的协同下,能把更多的精力放在如何将科研成果更好地应用于临床实践以及学科教材的编撰等方面,有力地提升了临床学科在教材及行业标准、指南及共识的产出。以国际指南共识的编撰为例,2023 年数据显示,按照 2022 年《专职科研岗位管理办法》设置了专职科研岗位的科室(包括骨科、超声医学科、血液科和放射科)共计牵头 9 项国际指南共识;而未设置专职科研岗位的科室(包括口腔科)仅牵头 1 项。

4 讨论

基于对武汉协和医院相关实践与成效的系统梳理与总结,本部分结合医院管理实际,围绕岗位设置、激励体系与实践推广 3 个层面归纳可供同类医院借鉴的要点,并提出改进方向,以提高模式的可推广性与可持续性。

4.1 岗位设置应适配战略发展需求,防止形式化配置

从该院实践看,岗位设置的关键不在数量扩张,而在功能配置能否与医院及学科战略发展需求相匹配。临床学科普遍存在科研时间碎片化、平台事务缺乏专人系统推进等问题,若岗位能够优先配置到学科发展瓶颈与科研运行链条的薄弱环节,更有利于发挥岗位支撑功能,提升整体科研效能。以该院相关学科为例,岗位设置后科研运行支持更为稳定,使临床团队能够更聚焦于科学问题凝练与学科方向把握,科研工作组织化程度与产出质量随之改善。

与同类医院实践相比,不同机构在队伍规模与配置策略上存在差异。一些机构倾向于通过扩大专职科研人员规模以期增强科研产出能力;而该院专职科研及实验技术人员约占全院职工的 1.2%,有研究显示同类型医院可达 3%~4%^[10]。在规模相对有限情况下,更需关注有限资源的精准配置。因此,岗位配置宜坚持以战略需求与学科需求为牵引,优先支持承担重大项目、具备平台建设任务或处于

关键发展期的学科团队,并将岗位功能嵌入科研运行的关键环节,避免岗位功能过度简单化、事务化;同时,可对基础薄弱但具有潜力的学科采取分层支持与梯度配置策略,在配置高层次研究岗位之前,先通过科研支撑团队、平台资源等补足基础能力,再逐步提升岗位层级,以增强岗位体系的均衡性与可持续性。

4.2 岗位激励体系应体现多元与长期导向,避免单一量化导向

实践发现,激励体系对专职科研人员行为具有明显的导向作用。若主要以论文、项目等结果性指标作为核心依据,其工作重心易向短周期、易量化任务偏移。相比之下,将激励导向与平台建设、人才培养和行业规范等长期性贡献相衔接,更契合研究型医院学科能力建设的实际需求。

从同类机构情况看,不少医院对专职科研人员的激励仍以论文项目为重点,虽执行简便,但对平台运行、临床研究组织与规范制定等长期性工作关注相对不足。为避免单一量化导向,激励体系宜兼顾结果与贡献。首先,应在保留必要产出指标的同时,形成对长期性工作量的可核查记录方式,并合理处理年度与聘期评价侧重点,如年度评价强调履职与任务完成,聘期评价则更关注关键成果与对所在团队的贡献度。其次,应强化评价结果与岗位发展、绩效兑现之间的衔接^[15],增强对长期性投入的激励力度。最后,鉴于成果转化相关贡献难以量化,后续可进一步完善对转化工作量及社会效益等方面的记录与评价,促进科研成果更稳定地回归临床价值。

4.3 实践推广应关注机构差异,明确可复制边界与改进方向

该院专职科研岗位管理的实践探索虽具有一定的可借鉴性,但其可复制程度受机构自身条件影响较大。该院设岗后的学科,临床需求与科研问题的沟通机制有所改善,专职科研人员在数据组织、研究推进与规范化协作等环节形成相对稳定支撑,使协作更具连续性。然而,围绕临床科研问题挖掘、科研路径设计和成果转化应用的关键环节畅通衔接仍有提升空间,尤其在跨学科协作与转化反馈方面,仍需更系统的配套支撑。

因此,其他医院在探索专职科研管理时,应在综合评估自身科研基础与治理能力的基础上因院施策,不宜简单复制岗位设置或考核框架。一般而言,数据平台与临床研究质量控制、伦理合规与流程保

障,及学科平台与人员梯队基础等,是专职科研岗位发挥作用的重要前提。对基础薄弱的医院,可优先完善科研支撑团队与关键流程规范,逐步推进平台共享与资源整合,待条件相对成熟后再配置更高层次岗位。对该院而言,下一步完善重点在于提升临床问题来源质量与聚焦度,强化跨学科协作与转化反馈机制,明确专职科研人员在成果转化中的职责边界与评价方式;同时,结合不同学科的发展阶段差异,优化岗位体系层级与覆盖面,增强整体体系的协调性与稳定性。

5 研究贡献与局限

本研究基于武汉协和医院的有益探索,系统梳理了该院先进实践及阶段性成效,归纳了专职科研岗位管理在岗位设置、激励体系与推广边界方面的经验启示,为同类研究型医院完善科研人才队伍建设与岗位管理提供了详实的实践参考。

本研究存在以下局限:其一,本研究为一家医院的实践总结,模式外推性可能受医院规模、资源禀赋与学科基础差异的影响。其二,目前分析主要基于阶段性实践与成效,缺乏更长时间跨度的持续观测评估。未来将开展多家研究型医院的比较研究与该院实践的长期追踪研究,进一步检验上述管理模式在不同医院及长期运行中的实践效能。

利益冲突 所有作者均声明不存在利益冲突

作者贡献声明 王丽娟:论文撰写及修改;徐露:数据整理;蔡开琳:论文选题及设计、对论文进行批评性审阅、研究指导;汪宏波:研究指导;徐裕人:论文撰写及修改,获取研究经费

参 考 文 献

- [1] 周金花,王熙禹,唐凯,等.研究型医院专职科研人员队伍的制度建设——以同济大学附属第十人民医院为例.中华医学科研管理杂志,2024,37(2):138-145. DOI:10.3760/cma.j.cn113565-20230911-00063.
- [2] 张玉,汪宏波.华中科技大学同济医学院附属协和医院:培育“人才森林”打造创新高地[J].中国卫生,2023(12):52-53. DOI:10.15973/j.cnki.cn11-3708/d.2023.12.026.
- [3] 戴丹云,汪宏波,苏颖,等.基于贡献价值导向的高校附属医院人才分类评价:以武汉协和医院为例[J].中华医院管理杂志,2025,41(5):329-335. DOI:10.3760/cma.j.cn11325-20240902-00718.
- [4] 尹妍,吉训明.医院专职科研人员绩效考核问题新探索[J].中国医院,2014,18(11):39-40.
- [5] 王梦圆,潘晨,戴晨曦,等.江苏省某三甲综合医院人员离职情况分析[J].江苏卫生事业管理,2022,33(4):426-429.

- [6] 陶庆梅,张焕萍. 基于研究型医院发展战略的临床专职科研队伍构建的实践与思考. 中华医学科研管理杂志, 2021, 34(1): 51-56. DOI:10.3760/cma.j.cn113565-20200707-00225.
- [7] 张丹,张凯杰,姜叶,等. 研究型医院构建过程中科研人才队伍建设的探索与思考[J]. 江苏卫生事业管理, 2019, 30(12): 1527-1530.
- [8] 黄洁珊,贾品,韩立远,等. 浅谈医院专职科研团队规范化建设[J]. 医学信息, 2017, 30(17): 1-3. DOI:10.3969/j.issn.1006-1959.2017.17.001.
- [9] 任然. 综合医院专职科研人员业务考核评价指标体系的构建[D]. 重庆: 中国人民解放军陆军军医大学, 2018. DOI:10.27001/d.cnki.gtjyu.2018.000124.
- [10] 赵晓侠,葛成,吕国才,等. 医院专职科研人才队伍一体化建设方法——以浙江省某高校附属医院为例[J]. 人才资源开发, 2021(14): 10-11. DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2021.14.
- [11] 程梦明,马雪祺,汪娟,等. 基于双因素理论的研究型医院专职科研人员与博士后人才队伍建设实践探讨——以安徽省某三甲综合医院为例[J]. 现代医院, 2024, 24(7): 1137-1141.
- [12] 黄雪飞,钱飏. 高校附属医院专职科研人员评价体系构建研究[J]. 检验医学与临床, 2021, 18(9): 1337-1339.
- [13] 陈浩,许汝福,杨洋,等. 军队研究型医院专职科研聘用人才建设[J]. 解放军医院管理杂志, 2017, 24(4): 369-371.
- [14] 郑宗方,李侗桐,唐李斐,等. 关于高校破除“唯论文”弊端并建立科技创新评价新模式的思考[J]. 中华医学科研管理杂志, 2020, 33(6): 401-405. DOI:10.3760/cma.j.cn113565-20200821-00278.
- [15] 张羽. 医院专职科研人员绩效考核与薪酬分配浅探[J]. 中国卫生资源, 2017, 20(1): 69-72.

(收稿日期:2025-10-09)

关于不法分子冒充《中华医学科研管理杂志》编辑部工作人员的声明

近期,有不法分子冒充中华医学会系列杂志多家期刊(或本刊杂志名)编辑部的工作人员,向已发表论文的通信作者、作者发送诈骗邮件、短信等,要求添加微信好友,其理由主要包括但不限于以下内容:

- (1)谎称已刊发稿件需要核查作者信息;
- (2)谎称已刊发稿件需要进行文章抽查、数据抽查;
- (3)谎称已刊发稿件因数据库调整需要更换链接;
- (4)谎称近期已刊发稿件需要确认刊期;
- (5)邀请专家加入学术群。

在此,本刊编辑部郑重声明:

1. 本刊对外发送邮件的工作邮箱是 kgzz@bjmu.edu.cn / cjmsrm@cmaph.org。

2. 本刊工作人员不会以匿名形式与作者联系,更不会私下要求作者缴纳任何费用。任何以编辑部名义要求向个人账户转账的行为均属于电信诈骗。

请广大作者提高警惕,注意甄别,如收到可疑邮件、短信等,请第一时间联系本刊编辑部进行核实,以免上当受骗,造成损失。本刊编辑部联系方式:

杂志官网:<https://zhyxkyglzz.yiigle.com/>

编辑部地址、邮编:北京市海淀区学院路 38 号,100191

联系方式:冯编辑、谢编辑,010-82802696;李编辑,010-82802217

《中华医学科研管理杂志》编辑部

2025 年 10 月