

# 工作描述法在社区卫生服务中心公共卫生人员数量配置中的应用

陈灵芝

(汝南县板店乡卫生院 河南驻马店 463300)

**摘要:** 社区卫生服务中心中最基础的预防保健人员就是社区中的公共卫生人员, 在社区卫生服务的六位一体的功能实现中其有重要作用, 是预防各种疾病政策落实的关键, 也是必不可少的连接居民和疾病预防、控制工作进行的关键。社区的卫生服务团队主要有社区中的护士、全科医生以及公共卫生人员组成, 以往有研究指出, 公共卫生人员的数量配置合理性是主要的影响社区团队的工作效率的原因。工作描述法的应用能更加具体的阐述工作人员工作的具体事项, 同时可以更加有效的分析出每项工作具体的过程以及评测的指标。本文主要综述了工作描述法的具体内容, 同时分析了其在公共卫生人员数量配置中的作用。

**关键词:** 工作描述法; 社区卫生服务中心; 公共卫生; 人员数量; 配置; 应用效果

科学配置社区卫生服务中心中的公共卫生人员是技术性、理论性较强的一项工作, 以往, 世界卫生组织推荐的配置人员数量的方法较多, 例如卫生需要法、服务目标法、卫生需求法等, 此类方法均可以依据指标推算出卫生服务的需求量, 从而估计公共卫生人员的配置情况。但此类方法在指标的选择方面要求较高, 且控制指标方面难度较大, 因此和实际相比, 预判的结果通常存在差异性。而工作描述法相对来说可以更加具体的描述公共卫生人员的工作情况, 相较于其他方法, 其优点突出, 其是在实际开展工作的基础上进行测算, 能充分考虑到实际中的各种重要因素, 例如人员的工作能力, 实际服务需求等。公共卫生服务的覆盖面较为广泛, 涉及的内容也比较复杂, 例如妇幼保健、健康教育、疾病预防控制、精神卫生、卫生监督、免疫规划等。因此, 在对公共卫生人员数量进行配置的时候, 需要依据工作的实际出发, 针对性的分析实际的人力资源配置需求。

## 一、概述工作描述法的内涵和其工作方法

第一, 内涵。工作描述指: 更加具体的对工作人员的工作进行阐述, 而工作的实质指在一定的职能岗位上要求工作人员需要完成的任务, 而此类任务就是构成工作内容的主体。所谓的更加具体的阐述就是指更加详细的说明实施每项任务的具体过程, 例如, 工作人员实际中为完成某项任务, 必须具备一定的人文、专业知识以及操作、交往技能, 最后从组织、人事管理以及提供服务和后勤知识方面将某个工作人员的所有任务综合起来, 依据其发生频率、操作难度以及要求, 从态度、知识以及技能三个方面总结, 以此就获得了某个工作人员的具体工作描述<sup>[1]</sup>。

第二, 工作方法。达到以下四点才能算是较为满意的一份工作描述: 首先应保证语言描述的准确性和简洁性; 其次应能将工作中的所有任务完整的列举出来; 再次, 能正确、具体的阐述出所有任务外城时应具备的能力、技术; 最后应重点指明工作任务中的重点。工作描述法其基本的过程主要有三点, 其一为任务目录的开

发; 其二为能对特殊或一般资料进行描述; 其三为总结。

(1) 任务目录的开发。所谓的任务目录开发, 就是指工作人员的某一项工作中包含的所有任务过程。其中某一个细小的工作可能就存在较多任务, 而某一个专项工作中最完整的、最小的、具有可分性的活动单位就是一个任务。其主要特征有四点: 第一, 相较于岗位目标其具有一致性; 第二, 是较为完整的、能连续完成的一个活动内容; 第三有利于监督和指导; 第四, 培训时, 在一个教学的单元内就能完成。描述其中一项任务又分为较多种, 例如任务说明、一句话说明、培训内容、工作表现指标、工作编码或标识、资格等级等, 任务的描述能将某项工作的所有信息充分反应出来, 因此在卫生人力培训、规划、管理、使用中其具有重要作用。在工作目录的开发中, 可以通过座谈、专家咨询、现场观察、问卷调查、回顾性调查等方式进行资料的获取。(2) 特殊或一般资格的描述。其中一般资格主要指实际完成各项工作任务时, 工作人员需要具备的能力、技术。例如实际的动手操作能力、对资料进行处理的能力、人际交往能力等; 另外还需要具有一定文化水平, 例如具备基本的化学、数学、物理、语文知识。一般资格的描述其主要的目的就是明确各个岗位人员上岗必须具备的条件、标准, 同时也保证培训时能具有针对性, 依据相关条件、标准进行培训。一般资格进行描述的时, 主要通过任务描述内容, 将工作人员工作自主性(工作自主性以及独立工作能力)、资料(指对各种信息、资料进行分析、处理、统计以及应用的能力)、文化水平、操作(指工作人员的实际动手能力)、推理(理论实践、判断推理能力)等能力进行分级, 之后综合描述工作中的所有任务的实际量化指标, 从而将一般资格描述完成。而所谓的特殊资格指工作人员在上岗之前所必须具备的某些特殊要求, 例如特殊技能、专业经验以及自理等。(3) 总结。其使工作描述法的最终结果, 通过特殊、一般描述以及任务描述分析, 综合叙述工作人员实际具备的各种能力。通常需要重点选择具有代表性的任

务剖析,对每项任务发生的重要性、频率、特殊性、能力范围等均能充分考虑,同时增加需要补充的信息,以此完成总结。理想、完善的工作描述能充分反应出岗位工作人员的实际态度、知识和能力要求。(4)数据库的创建。针对工作任务的信息通过计算机将其创建为数据库,它为全面而有效的通过工作技术使用、规划、管理、培训卫生人力奠定了基础<sup>[2]</sup>。

## 二、公共卫生人员数量配置中工作描述法的应用

第一,其实对人力产出标准进行制定的主要依据。通常在对微观的人力进行预测的时候,需要依据宏观的人力预测情况进行,例如多少人口需要配置一名医生,一个社区卫生服务中心通常需要有多少护士、医生,每张病床有多少技术人员等,实际中,工作描述法可以定量分析出某个社区服务中心中的全部任务,从任务出现的频率,一个任务完成需要消耗的具体时间以及操作人员等,都可以进行统计分析,以此获得一个人实际的服务量,以此为标准可以设计出不同性质、规模的预测模型,从而获得微观的预测结果。

第二,可以合理、有效的对人员数量进行布局。工作描述法主要将任务作为单位,以此充分表明专业岗位的各种操作程序、技能条件以及知识结构。因此在对人员进行安排的时候会充分考虑到其个人能力是否匹配于岗位的实际要求,通过分析实际任务的具体难易程度,设计人才数量配置的不同档次,从态度、技能、知识等角度对人员的层次进行重新划分,以此最大程度避免人才资源浪费的情况,保证岗位标准和工作人员实际的个人能力能高度吻合,从而保证人员数量配置的合理性<sup>[3]</sup>。

第三,能充分考虑人员能力和卫生服务需求因素。相较于以往服务,社区卫生服务中公共服务没有直观性,通过患病率、就诊率等指标就能准确的进行测量,

其主要取决于服务对象人数,服务的频率、项目的多少等。相较于其他方法,工作描述法更具针对性,可以依据开展实际工作的情况科学、合理的进行预测,能充分满足公共服务需求,因此相对来讲其更适合应用于公共卫生人员数量的配置中。同时其是工作内容开展情况的分析。在对社区卫生服务中心的公共卫生人员数量配置情况进行分析的同事通过一定的方法对其需求量进行预测是未来的发展趋势。公共卫生服务的需要量实际上和服务频度、项目以及服务数量有相关性,而通过合理的方法可以对此类定量指标进行趋势预测;另外通过工作描述法细化分析工作的职责和任务,还可以明确未来在进行公共卫生服务中人力资源数量的具体配置以及能力的要求,从而更全面的服务于社区卫生服务中心中的公共卫生人员数量配置<sup>[4]</sup>。

综上所述,合理的配置公共卫生人员数量会对社区卫生服务中心的具体服务质量、患者满意度等造成直接影响,科学、合理的方法能保证人员数量配置有效性,从而为相关部门、管理者在对人员数量进行配置时提供标准。

## 参考文献

- [1]陈晨辉,那丽,牟昀辉,等.全国公共卫生人力资源配置现状及趋势分析[J].卫生经济研究,2020,37(12):4.
- [2]鲜敏.深圳市宝安区街道公共卫生人力资源配置状况分析[J].2021,15(5):641-643.
- [3]杨诗雨,张晓娜,张霄艳.武汉市公立医院公共卫生人才队伍建设现状调查分析[J].湖北文理学院学报,2019,40(5):5.
- [4]高丽娜,马艺,白符,等.2018年我国专业公共卫生机构及其人力资源配置现状与公平性分析[J].中国卫生经济,2020,39(9):5.