

新医改以来我国社区卫生服务中心卫生人力资源配置情况

陈灵芝

(汝南县板店乡卫生院 河南 驻马店 463300)

摘要: 医疗卫生机构具有预防和治疗疾病,保证人民健康的重任,而给予卫生服务的关键就是卫生人力资源,主要包括工勤人员、卫生技术人员、管理人员以及卫生员等,其是社区卫生服务构建的基础,卫生人力资源的配置情况会对社区卫生服务机构的发展以及提供的质量造成直接影响。新医改的重点在于建设人力人才团队,因此如何创建专业的社区人才队伍,并对卫生人力资源进行合理的配置意义重大。本文主要

关键词: 新医改;社区卫生服务中心;人力资源;配置

评价经济学的重要原则有两个,一个是公平,另一个是效率,人们对其关注度较高。新医改的不断推行卫生领域也愈加重视上述两个原则。因社区卫生服务具有公共物品、公益性的属性,促使其均等化多在服务公平、可及性以及资源分布公平性方面体现。卫生资源中最复杂、关键的一点就是合理配置卫生人力资源,其直接影响了社区卫生服务的质量以及社区卫生事业的发展。

一、基本概念的概念

第一,社区卫生服务。医疗服务的基本载体就是社区卫生服务,主要由政府领导以及上级卫生机构指导,社区参与的将解决社区中的卫生问题,满足卫生服务需求当作目标的一种融合计划生育技术、预防保健、健康教育、康复等服务功能的经济有效、便捷连续的综合性的管理行为。同时其也是重要的构成城市卫生的部分,也是最基本的让所有人能进行日常卫生保健的环节。社区卫生服务的大力发展,在方便群众、减轻费用、创建和谐医患关系方面均有积极的作用。

第二,人力资源配置。为了保证人力资源的最优化,提高工作效率在企业、组中合理科学的对人力资源进行配置。人力资源配置需要保证物尽其用,保证个人价值能最大程度发挥。在进行人力资源配置时需要遵循以下4点原则:(1)能级对应:合理科学的人力资源配置不佳可以强化人力资源的结构和功能,同时可以保证岗位上每个工作人员的作用能成分发挥。(2)内部为主:即在组织内部发现、培养人才。(3)优势定位:每个人均不相同,因此工作能力方面也存在一定的差异,同时后天的环境也会制约其工作能力。在进行人力资源配置的时候,需要依据个人特点,将其放在能发挥其长处的位置。(4)动态调节:时间的推移会促使人的能力、经历发生改变;另外如果社会大环境发生变化,也会导致组织在用人方面阐述改变,因此需要依据动态调节的原则对组织中人员的配备情况进行适当调整^[1]。

二、分析社区卫生服务中心卫生人力资源配置中的问题、原因

新医改的不断深入,促使社区卫生服务机构开始改革,面对目前社区卫生服务机构的资源配置、任务目标、功能定位的改变,人们需要重视社区中卫生人力资源的合理有效配置。目前我国卫生人力资源配置存在的问题主要有以下几点:

第一,人员的配置不全面,需要强化卫生的服务能力。目前社区卫生服务中普遍存在服务态度差、责任心不强的情况,因此在就医方面社区居民不信任度较高。由于社区服务

中心中缺乏优秀的义务人员,外加医疗设备不先进,因此仅仅诊疗小病,导致社区居民普遍选择大医院就诊,对社区医院没有信任度。另外卫生人员的素质高低也会对卫生服务质量造成影响,另外社区卫生服务中心普遍存在医生专业知识老化的情况。社区卫生服务中心需要大量的全科医生,而相对来讲,此方面的人才较为缺乏。

第二,无法引进优秀人才,人员编制存在问题。社区卫生机构是一种公共服务机构,具有一定的公益性质,依据社会需求劳动量会有所变化,因此难以估量,我国倡导按劳取酬,因此相较于大医院,社区卫生服务中心的劳动量较小,因此薪资水平相对较低。而公共服务人员对职业稳定性较为看中,因缺少编制,导致无法引进优秀人才。

第三,没有完善的激励机制。人力资源管理中激励较为重要,其可以有效协调好组织和个人目标之间的关系,有利于员工创造力、工作积极性的提高。如果没有完善的人才激励机制,会导致人才流失。因社区卫生服务中心是公共服务机构,因此均依据统一的标准制定薪资,没有考虑工作人员绩效奖金的问题。另外因其国家的公共服务机构,因此员工福利不及民营企业,但其可以给予精神福利,但目前暂时没有明确的将上述两种福利进行平衡促使激励效果最优化的方法^[2]。

第四,没有合理的薪酬制度,工作效率低。和传统的医院不同,社区卫生服务机构中任职的多为护理人才或全科医生,在人力资源数量方面以及分工方面存在问题,劳动、分配较为复杂。

三、完善卫生人力资源配置的对策

第一,完善激励机制。提高社区内员工的工作积极性和效能,是保证工作目标和任务顺利完成的关键。首先创建绩效考核机制,以此全面获取卫生服务机构的工作质量和工作数量,以此制定工作要求。另外也可以避免产生出工不出力的情况。同时为绩效工资的发放提供依据。因此绩效考核制度的创建较为重要,有利于医务人员工作积极、主动性的提高。其次需要创建竞聘上岗的制度,明确岗位的具体职责、要求,岗位设置时需要遵循精简高能、合理科学的原则,应依据自身的功能定位、工作任务以及社会职责公布所有岗位的职责、名称和条件。依据竞聘上岗程序择优录取,之后签订合同。同时需要对个人、科室以及单位进行考核,内容主要有工作绩效、居民满意度以及专业技术水平,依据考核结果进行奖金的分配以及岗位的调整等。与此同时需要创建完善的人员退出制度,针对没有考核通过的人员可以进行岗位

调整和培训。最优应创建明确的分配绩效奖金的制度。在奖金的分配方面,应倾斜于高风险或重点的岗位,用以保证多劳多得目标的实现。在创建完善、合理的绩效考核的同时需要创建明确的分配绩效奖金的制度,以此提高人员工作的积极性,使其价值能充分体现^[1]。

第二,创建合理科学的人才聘用制度,引进优秀人才。招聘、晋升是单位进行优秀人才选拔以及人才自身价值实现的主要途径。因此需要积极完善人才的招聘制度,以此提高人才资源素质。(1)积极宣传,引进优秀人才。通过积极的宣传改变人们的思想观念,使社区内员工能用平常心对待工作,同时形成一种公正公平、能上能下的竞争氛围。在发展、培养社区卫生人员的基础上需要积极引进社区的优秀人才,用以更好的为社区群众进行服务,提高服务质量。同时需要对岗位设置进行完善、规范,并对岗位的反馈、评估提高重视程度。同时需要对绩效评估的项目进行细化,并对竞争机制进行强化。(2)深化改革的同时配以高素质的人才。综合医学人才的主要特点为高水平、高质量,是保证卫生服务长久发展的基础。因此社区卫生服务中心应依据自身的实际情况,设置对全科医生检验、管理、培训有利的各种证词,以此保证全科医生的社会、经济以及技术地位^[4]。

第三,对人员的结构、总量进行合理配置。合理配置人员数量有利于社区服务水平和社区员工工作效率的提高,如

果没有合理的配置不仅会造成人力浪费,还会导致员工的能力无法有效发挥。另外应重点关注培训机会,以此提高自身的服务能力。另外应定期邀请上级医院的专家进行坐诊,以此提高社区居民对社区服务中心的信任程度,促使其能长久、健康发展。同时严格依据制定的考核标准进行绩效考核,以此提高员工的工作积极性。

综上所述,我国的社区卫生服务中心中普遍存在人力资源配置不合理的情况,只有不断对工作机制、方法进行创新,优化工作流程,提高员工的工作积极性和效率,才能保证社区卫生服务的长久发展。

参考文献:

[1] 王春晓, 廖军娟, 彭荣春,等. 新医改框架下广州市社区卫生人力资源配置研究[J]. 2021, 14(3):177-180.

[2] 叶映梅, 胡运娇, 劳振雄. 新医改前后佛山市南海区卫生人力资源配置分析[J]. 中国卫生产业, 2020, 17(14):174-176.

[3] 何琨, 魏天星, 金雯瑜,等. 上海市虹口区社区卫生服务中心公共卫生人力资源配置分析[J]. 中国初级卫生保健, 2019, 33(8):17-20.

[4] 刘晓珊, 张欣雨, 然娜·阿哈提,等. 新医改前后我国中医类医院医疗卫生资源配置变化研究[J]. 中国卫生经济, 2020, 39(4):49-53.