

关于黑龙江省城镇医疗卫生人才队伍建设的 现状分析及路径探索

石杰 彭月 林峰

(牡丹江医学院 157011)

摘要: 随着社会发展和人民生活水平的提高,城镇医疗卫生人才队伍建设愈受到党和国家的重视,城乡医疗呈现大好发展趋势。但是发展城镇医疗卫生须重视医疗卫生人才队伍的建设。因此本文就黑龙江省城镇医疗卫生人才队伍建设展开讨论,希望能为医疗人才队伍建设带来思路。

关键词: 城镇医疗卫生;人才队伍建设

Current situation analysis and path exploration of urban medical and health personnel
construction in Heilongjiang Province

Shi Jiepen Moon Lin peak

(Mudanjiang Medical College 157011)

Abstract: With the development of society and the improvement of people's living standards, the construction of urban medical and health personnel is increasingly valued by the Party and the state, and urban and rural medical care presents a good development trend. But the development of urban medical and health care must pay attention to the construction of medical and health personnel. Therefore, this paper discusses the construction of urban medical and health personnel in Heilongjiang Province, hoping to bring ideas for the construction of medical personnel.

Key words: urban medical and health; Talent team building

城镇医疗卫生机构在做好疾病的预防和控制,处理传染病、地方病预防治疗和新冠疫情等农村牧区突发性公共卫生事件中作用重大。我国目前卫生专业技术人员总数虽然不断扩大,但基层医疗卫生机构人员分配相对缺乏、人员技能素质整体偏低、人员稳定性较差、骨干力量流失较为严重,这一点,在黑龙江地区体现的十分明显。

为了解决以上问题,我们剖析城镇医疗卫生人才队伍建设存在的问题,分析导致城镇医疗卫生机构人员外流的多种显性与隐性因素,明确作用于人才流失的多种人口与组织变量,进一步挖掘出上述差距之间存在的紧密关系,形成了理论研究模型和研究框架。从而提出设立有效的激励嘉奖机制、完善优化相关制约机制等符合黑龙江省社会经济发展的有效可行、可复制的举措。

一、城镇医疗卫生人才队伍建设存在的问题

(一) 基层医疗卫生机构人员分配相对缺乏

2011—2019年间黑龙江每年平均向外流出的人口约为7.11万人,且流出人口普遍具有年轻、高学历的特点。2015年黑龙江省中学学历在大专以上的常住人口占12.8%,向外流出人口中这一数字则是16.5%。此外,向外流出的人口中学学历在大专以上比重也明显高于向内流入人口,2016年内外流人口相差为7.9个百分点。显然,黑龙江省存在大量流出人口现状,尤其是年轻高学历人才。现如今随着社会发展愈来愈好,人们对美好生活的追求愿望越来越强烈。年轻高学历人口作为新时代青年人感受到如今的社会高速发展,追求薪资和福利待遇,对个人前景规划更加明确,注重政策待遇和单位重视等个人需求。大部分的高学历人才普遍前往大城市寻找就业机会,致使要求学历偏高人才基层医疗卫生机构出现了缺乏人才现状。

基层医疗卫生机构作为居民健康保障工作中的中流砥柱,是居民对高质量高水平医疗服务的直接需求,但是基层的医疗职业压力大,医患关系紧张,人员待遇不够,造成人才更愿意去往一二线城市寻求发展机会,基层卫生医疗人员缺乏。

居民生活与幸福感随着改革开放以来日益提升,居民对生活质

量、生活保障和城镇医疗教育水平要求逐渐提升。但是基层医疗卫生机构人员分配相对缺乏,专业技术人员不足,医疗配套设施不够等众多复杂因素,造成基层医疗卫生机构的医疗服务水平不能满足居民的需求。居民逐渐提升的高质量医疗服务需求同基层医疗卫生机构专业技术人员缺失的矛盾日益加深,高水平高素质专业医疗技术人才需求急需解决。

(二) 人员技能素质整体偏低,人员稳定性差,骨干力量薄弱

基层医疗卫生机构整体水平条件较发达城市落后,服务人口规模相对较小,因此对于专业技术人员的吸引力不够,造成了黑龙江省大专以上学历人才流出人口相对偏高,大专以上学历人才流入人口相对偏低,二者的相差不利于黑龙江省城镇医疗卫生人才队伍建设,更不利于奋力转型的老工业基地黑龙江省。留到基层医疗卫生单位的人员,随着个人专业技术能力的增强,社会经验的积累,卫生专业技术人员对进一步提升自我的要求也逐步上升,在服务年限满了或是碰到跳槽升级的机会也会选择离开。另一方面,基层医疗卫生机构人员缺乏,人员进修使岗位空缺,对于基层医疗卫生机构分配的进修机会有限制,使在基层工作的人员缺少发展机遇,缺少驱动个人主观能动性的动力,再者,进修机会少,基层医疗卫生机构人员技术素质得不到提升,整体医疗服务质量低。

基层医疗卫生机构人员稳定性差,骨干力量薄弱。在对基层医疗卫生机构流失人员中调查中,主动离职占到85.8%,这部分流出人员中超过大专学历的医生高于二分之一,说明大多是乡镇卫生院骨干选择离职,人才难留住的情况很严重,他们大多流向上级或更高级别的卫生单位寻求更大技术进步和更广阔的发展空间。随着党和国家对基层医疗卫生服务的重视,大力发展基层医疗卫生服务,乡镇卫生院专业人才总量持续上升,高职称高学历所占比例也空前拔高。然而,这个发展的数字并未解决卫生专业技术人才在基层医疗机构的缺失问题,尤其是职称学历偏低的问题。如2012年乡镇卫生院中级、副高、正高比例之和为14.2%。学历偏低、职称偏低的现象普遍存在于该级别的医疗卫生机构,在这一级别的医疗卫生机

村里很难找到一定数量的卫生专业技术水平较高的医生,这便是村(牧)民普遍喜欢去旗县级的医疗机构的主要原因。

城镇医疗卫生机构的医疗卫生专业技术人员总数扩大,但存在人员分配相对缺乏、人员技能素质整体偏低、人员稳定性较差、骨干力量流失较为严重等问题,相关基层医疗卫生机构人员缺失问题的学术研究也较之县级以上公立医院等偏少,解决问题的方案也相对不足。

(三) 医疗配套设施不完善,政策力度弱

近几年,黑龙江省基层医疗卫生机构建设取得了一定的进步,加大了硬件设施、医疗器械等的配备投入,基层医疗卫生机构从村卫生室到乡镇卫生院,硬件设施都得到了很大的改善,有的优质基层卫生院基建工作做的尚可,门诊病房建设的美观舒适。但从整体看,基层乡镇配套设施不完善,基层医疗卫生机构的医疗服务水平却并未得到相应高质量提升。从医疗卫生系统内部来看,卫生院的整体设备配备还需继续提高,专业业技术人员仍呈现“短板”状态,城镇医疗与高学历人才流失的矛盾日益凸显。从医疗卫生系统外部来看,最大的问题在于优质教育资源缺乏,无法帮助到基层卫生专业人员的家庭教育所需。随着社会的发展,教育对帮助我们的思维逐渐成熟理性,追求价值观与个人发展,人们愈发重视教育。一个地区优质的教育资源不仅可以培养高质量高素质人才,还可以吸引高素质高质量人才。

上个世纪90年代,中央就出台了关于卫生改革与发展的诸多文件,在这些文件明确提出要真正做到城镇医疗队伍建设的强化,保障相关人员待遇落实,只是详细指导的层面往往在旗县级别,对于中央的一些指导性意见,真正落实到地方政策时力度似乎有所减少,加之黑龙江省自身财力有限,待遇补贴不到五,无法吸引真正优秀的专业技术人员。

二、城镇医疗卫生人才队伍建设的发展思路

(一) 政府统筹规划管理

基本公共卫生服务作为公共产品,在很大程度上需要其提供主体——政府的统筹管理规划。有效发挥政府的管理引导作用,出台与城镇医疗卫生人员的相关政策文件,考虑到基本公共卫生服务的公益性本质,抓住卫生专业技术人员缺失问题的本质源头进而有效思考解决,才能有效解决其专业人才不断缺失的问题。

早在十一五期间国家就提出:各级政府要不断扩大投入,加强与乡镇卫生院为重点的乡村医疗机构的构建。增加乡镇农村卫生人才的培养经费预算,组织城镇医疗机构和人员对口支援基层,促进多种社会力量深入到农村卫生的发展中。上述要求已为今后城镇医疗卫生机构人才队伍建设工作定好基调。《关于建立全科医生制度的指导意见》文件提出,要想促进卫生健康事业的进一步发展,其重点内容为增强基层医疗卫生整体服务水平,从而使基本医疗卫生服务的可及性以及公平性得到提升:对基层医疗卫生服务水平起到决定性作用的是卫生专业技术人才。

除了政府的宏观统筹规划,地方基层医疗卫生机构对相关政策的落实至关重要,强化监督部门的职能,抓好日常督导检查,稳步落实政策文件的部署计划,采用定期实地考察研究,整理汇报落实情况,有效解决困难阻碍,抓好工作落实。

(二) 发挥基层医疗卫生机构人员主观能动性

黑龙江省作为老工业基地,正面临着调整改造的战略机遇期。能否实现黑龙江地区老工业基地振兴的战略目标,归根结底取决于优秀人才是否愿意坚守黑土地,即调动好城镇医疗卫生机构人员的主观能动性。

“人既尽其才,则百事俱举”,其寓意为:人若能充分发挥自己的才能,各种困难都可以被攻克。辩证唯物主义实践观认为:人的社会性最主要体现在其具有主观能动性。对于社会的发展和事物的

发展,社会的人总会在自己的社会实践活动中,能动的思考和探索,得到自己对事物发展规律的预知,从而在现实的基础上实现自己潜在的超越性。研究人才流失的解决方案,既要最大程度的发挥主观能动性,又要辩证唯物。才能使理论为实践服务。不会背离解决实际问题的初衷。

发挥基层医疗卫生人员的主观能动性,需转变基层医疗卫生机构人员观念,帮助基层医疗卫生人员正确认识基层医疗卫生机构的医疗服务,为居民的生命健康提供全民健康覆盖的优质医疗服务,挖掘医疗卫生人员的潜在能力,通过进修学习,提高人员的卫生专业技术素质水平,调动人员的主观能动性,服务更多的居民。基层医疗卫生机构接触的受服务人群固定,却更有机会培养良好的医患关系,在与患者的接触过程中,感受患者的诉求,为患者减轻痛苦治疗疾病,是对医疗卫生人员最大的精神鼓舞。

(三) 改善基层医疗卫生机构职业环境职业待遇

目前,我们在建设卫生专业技术人才方面有所欠缺,导致基层医疗卫生服务状况无法得到较大发展。如何使基层卫生专业技术人员中符合“用得好、留得住、下得去”要求的专业人才数量得到提升,是基层医疗卫生服务水平提升的关键所在。在城镇医疗卫生机构的已有人员中,增加进修学习机会,提升本土医疗人员的专业技术素质,培养卫生专业技术人才,用好在岗位上的每一位人员,为居民提供优质医疗服务水平。

针对黑龙江省地区高素质人才大量流失,首要做的是留得住人才。城镇卫生医疗机构需完善用人制度,对于优秀紧缺人才,放宽聘用标准,对本地医学生实行户籍优先的定向招聘,实现招聘本土化,提高薪酬待遇,设立岗位津贴、加班补助,改善福利待遇养老保险,完善养老政策,加强优质教育资源建设,留住卫生专业技术人才。

结束语:

亚伯拉罕马斯洛指出:需求的分类有五种,分别为自我实现需求、尊重需求、社会需求、安全需求、生理需求,这是人类维持自身生存的最基本要求,如果这些需要得不到满足,其他一切的发展都是纸上谈兵。根据具体问题以及问题产生的原因,满足城镇医疗卫生人员的需求,从提高人才队伍待遇、加强职业观念和职业生涯规划的教育、减轻医护人才队伍的职业压力、从改善医护人才医患紧张关系入手,以重视人才个人的需求为核心导向,结合发达城市的先进经验,从创新人才引进机制、构建可行、可靠、可复制的人才方案。

参考文献:

- [1]王爱丽;黄红;田雨;王欣剑;王建武;张斐男.黑龙江社会发展报告(2020~2021)[R].北京:社会科学文献出版社,2021
- [2]国务院关于建立全科医生制度的指导意见[R].国发〔2011〕23号
- [3]中国卫生和计划生育统计年鉴[R].国家卫生和计划生育委员会,2016
- [4]李婧;张云;景晓琳;韩颖.我国农村卫生人才队伍现状及建设策略[J].齐鲁医学杂志.2017,32(05)
- [5]韩蕾;农村基层医疗卫生人才建设的必要性、问题及对策建议[J].农业经济.2015,(02)

基金项目:2021年黑龙江省卫生健康委员会科技(指导)项目《黑龙江省城镇医疗卫生人才流失现状分析及对策研究》的研究成果之一,项目编号:20211515020164。

作者简介:石杰(1984—),女,汉族,黑龙江牡丹江人,牡丹江医学院基础医学院教师,研究方向:思想政治教育;

通讯作者:林峰(1983—),男,汉族,黑龙江牡丹江人,牡丹江医学院教师,本科,研究方向:教育学。