

· 调查报告 ·

重庆市采供血机构人力资源配置现状的调查与分析

邹 鹏¹, 何中臣², 唐宗顺¹, 唐贵忠^{1△}

(1. 重庆医科大学公共卫生学院社会医学与卫生事业管理教研室 400016;

2. 重庆市卫生局卫生监督所 401147)

摘要:目的 了解重庆市采供血机构人力资源配置状况,为优化人力资源配置提供决策依据。方法 采取调查表信访和随机抽样访谈相结合的方法搜集重庆市 18 家采供血机构人力资源配置情况,并将其于西南地区及全国人力资源情况进行比较。结果 采供血机构卫生专业技术人员比例未达国家标准;人员学历以大专为主,占 37.7%;职称以初级为主,占 42.6%;重庆市采供血机构工作人员在编数目、学历与西南地区及全国等级别机构比较,差异有统计学意义($P < 0.05$);卫生专业技术人员情况、职称结构同西南地区及全国等级别机构比较,差异无统计学意义($P > 0.05$)。结论 加强采供血机构人力资源队伍建设将有助于输血事业的可持续稳定发展。

关键词:采供血机构;人力资源;学历;职称

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2012.08.020

文献标识码:A

文章编号:1671-8348(2012)08-0781-03

Survey and analysis of current situation of human resource allocation in Chongqing blood transfusion services

Zou Peng¹, He Zhongchen², Tang Zongshun¹, Tang Guizhong^{1△}

(1. Department of Social Medicine and Health Management, School of Public Health, Chongqing

Medical University, Chongqing 400016, China; 2. Health Supervision Office of

Chongqing Municipal Health Bureau, Chongqing 401147, China)

Abstract: Objective To reveal the current situation of human resource allocation in Chongqing blood transfusion services and to provide the decision-making basis for optimization of human resource allocation. **Methods** Human resource allocation of 18 blood transfusion services in Chongqing were collected by the combination method of petition letter with questionnaires and random sampling interview, and it was compared with that in southwest region and the whole nation. **Results** The proportion of health professionals in blood transfusion services was below the national standard. Junior college was the main educational background of staff, accounting for 37.7%, and the professional titles based on primary which accounted for 42.6%. Compared the number of enrolled staff and educational background of staff in Chongqing blood transfusion services with those in southwest region or in the whole nation, there were statistical difference ($P < 0.05$), while there were no statistical differences when compared the proportion of health professionals and professional titles among them ($P > 0.05$). **Conclusion** Enhancing the human resources construction in blood transfusion services contributes to the sustainable and stable development of blood transfusion career.

Key words: blood transfusion services; human resources; education background; profession titles

随着输血事业的快速发展,血液安全越来越受到人们的广泛关注,血站质量管理的重要性日益突出^[1],其中人的因素最为重要。为了解重庆市采供血机构人力资源状况,重庆医科大学公共卫生学院在重庆市卫生监督所的支持下,于 2011 年 4~7 月对全市 18 家采供血机构人力资源配置现状进行了调查。现报道如下。

1 资料与方法

1.1 一般资料 收集全市 18 家采供血机构人员组成信息,其中血液中心 1 个,中心血站 7 个,中心血库 10 个。

1.2 内容与方法 采用信访和实地访谈相结合的方法进行调查,将自行设计的调查表寄发给 18 家采供血机构人事科,由其填写后寄回。调查表内容包括:职工总数、年龄、学历、专业及职称等。分别在血液中心、中心血站及中心血库 3 个不同级别的采供血机构中随机各抽取 1 个机构进行访谈。数据和访谈资料经整理、审核后进行分析,并将其与西南地区以

及全国同等级机构人力资源情况进行比较。

1.3 统计学处理 用 Epidata3.02 录入数据,SPSS18.0 进行统计分析。率的比较采用 χ^2 检验,以 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 基本情况 调查重庆市 18 个采供血机构人员共计 605 名。如图 1 所示,其中编制内人员 442 名,占 73.1%,非在编人员 163 名,占 26.9%;卫生专业技术人员 188 名,占 31.1%,非卫生专业技术人员 417 名,占 68.9%,与《血站质量管理规范》明确要求卫生专业技术人员应不低于人员总数的 75% 有一定差距;从工作人员年龄结构上看,25 岁以下占 11.7%,25~<55 岁占 82.5%,55 岁及以上占 5.8%;学历结构中,硕士、本科及专科人员所占比例分别为 2.3%、32.7% 及 37.7%,硕士学历较少,专科及本科人员为工作人员的主体,其他人员占 27.3%;职称结构与学历基本对应,高级、中级、初级职称人数

△ 通讯作者, Tel:13983650956; E-mail: tangguizhong0325@sina.com。

之比为 1.0∶2.7∶4.6,其他人员占 22.3%。

据调查,各采供血机构严格按照国家规定程序对工作人员进行培训。培训种类分为外部培训(包括疾控中心、内审员培训及上级血液中心培训等)、站内培训(包括质量管理培训、新进人员上岗培训以及省外技术交流等)。新进人员通过培训,全部获得国家相关上岗资格,内部培训人员反映良好,能达到预期的效果。培训内容包括对专业人员的操作技能培训、质量管理能力培训等;但对人力资源管理人员没有进行专业培训,使各采供血机构在人力资源管理的某些方面缺乏科学系统性。

2.2 重庆市血液中心、中心血站与西南地区以及全国同等级机构人力资源情况的比较

2.2.1 各机构在编人员及卫生专业技术人员所占比例的比较

在血液中心和中心血站中,重庆市采供血机构的人员在编比例与全国平均水平基本相等,但低于西南地区(79.2%),缺编 30%左右。经 χ^2 检验,地区之间差异具有统计学意义($\chi^2=211.738, P=0.001$),见表 1。重庆市采供血机构卫生专业技术人员所占比例为 69.5%,略高于西南地区 and 全国平均水平,但仍不符合《血液质量管理规范》中卫生专业技术人员比例不少于 75%的要求。经 χ^2 检验,地区之间差异无统计学意义($\chi^2=1.966, P=0.374$),见表 2。

2.2.2 各机构人员学历结构、职称结构的比较

重庆市采供血机构硕士学位及以上高级人才所占百分比为 2.9%,大学本科学历占 34.8%,所占比例高于西南地区 and 全国同等级机构;

而大学专科学历与其他人员所占的百分比均略低于其他地区。经 χ^2 检验,地区之间差异有统计学意义($\chi^2=418.419, P=0.001$),见表 3。重庆地区采供血机构高级职称人员较西南地区 and 全国的平均水平高,占 2.3%;中级、初级职称人员比例与其他地区基本持平;其他无职称人员所占比例较低。经 χ^2 检验,地区之间差异无统计学意义($\chi^2=3.01, P=0.222$)。见表 4。

表 1 重庆地区、西南地区及全国采供血机构工作人员的情况比较

地区	机构数量 (n)	编制人员 [n(%)]	聘用合同制 [n(%)]	其他人员 [n(%)]	合计(n)
重庆地区	8	299(67.8)	133(30.2)	8(0.2)	440
西南地区 ^[2]	55	2 272(79.2)	574(20.0)	22(0.8)	2 868
全国 ^[2]	355	17 928(67.9)	7 096(26.9)	1 365(5.2)	26 389

表 2 重庆地区、西南地区及全国采供血机构卫生专业技术人员的情况比较

地区	机构数量(n)	卫技人员 [n(%)]	非卫技人员 [n(%)]	合计(n)
重庆地区	8	306(69.5)	134(30.5)	440
西南地区 ^[2]	55	1 961(68.4)	907(31.6)	2 868
全国 ^[2]	355	17 785(67.4)	8 604(32.6)	26 389

表 3 重庆地区、西南地区及全国采供血机构工作人员学历的情况比较

地区	机构数量(n)	硕士及以上学位[n(%)]	大学本科[n(%)]	大学专科[n(%)]	其他[n(%)]	合计(n)
重庆地区	8	13(2.9)	153(34.8)	147(33.4)	127(28.9)	440
西南地区 ^[2]	55	34(1.4)	206(24.6)	1 126(39.3)	1 002(34.9)	2 868
全国 ^[2]	355	527(2.0)	7 093(26.9)	9 539(36.2)	9 230(35.0)	26 389

表 4 重庆地区、西南地区及全国采供血机构工作人员职称的情况比较

地区	机构数量(n)	高级职称[n(%)]	副高级职称[n(%)]	中级职称[n(%)]	初级职称[n(%)]	其他[n(%)]	合计(n)
重庆地区	8	10(2.3)	32(7.3)	105(23.9)	173(39.3)	120(27.2)	440
西南地区 ^[2]	55	21(0.3)	184(6.4)	684(23.8)	1 093(38.1)	886(30.9)	2 868
全国 ^[2]	355	301(1.2)	1 580(6.0)	6 203(23.5)	10 513(39.8)	7 790(29.5)	26 389

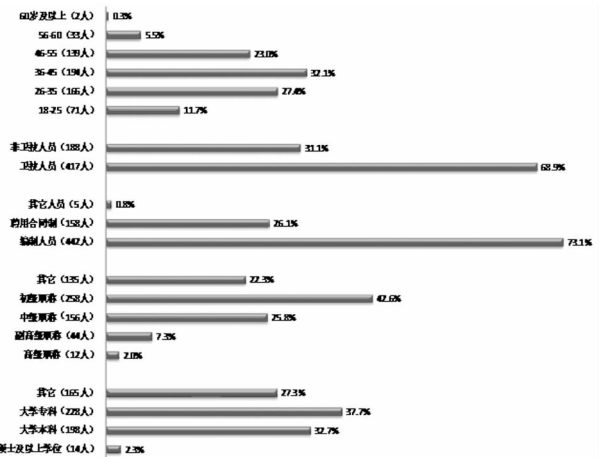


图 1 重庆市采供血机构人力资源情况

3 讨 论

3.1 调整不适宜的法律法规标准,切实按照采供血机构的需求配备人才 调查结果显示,重庆市采供、血机构人员在专业、年龄、学历及职称方面与西南地区 and 全国平均水平情况基本一致,卫生专业技术人员比例均未达国家标准。随着辖区内临床用血需求和年采血量的逐渐增加,采供血机构在人员编制数量上的缺乏日益明显,而机构人员缺编并不是简单地增加人员就可解决^[2]。旧的法律、法规已经不能完全适应采供血机构的工作要求,建议相关行政部门结合区域内医院实际床位开展数量和采血规模等因素,重新调整采供血机构各岗位人员数量、设备及专业技能的配备标准。此次调查发现,中心血站高学历专业技术人才的缺乏,阻碍了采供血机构的科研进展。临床用血需要血站提供专业指导,如果有相关专业人才对临床用血进行

全面、细致的监控,将有利于促进临床科学合理用血。

据调查,大部分采供血机构都缺乏具有相关专业背景的人员从事无偿献血的招募、组织及策划工作,这意味着在人才引进方面,除了要吸纳高学历、高级职称的卫生专业技术类人才之外,还需要新闻、营销及策划性人才,因为无偿献血招募的成效对采供血机构血液采集的保障工作具有重要意义。

3.2 保持良好的培训环境和培训制度,以高素质的人员队伍保证血液安全 良好的培训环境和培训制度是培养优秀采供血人才的重要保障,采供血事业要得到健康、持续和快速的发展,离不开一支高素质的采供血卫生技术队伍。调查发现各采供血机构均认真执行规定,自发组织培训。培训的方式、类型、范围较为规范合理,各单位收到了不错的培训效果。采供血机构中卫生专业技术人员的层次较高,除了血站本身要求的培训之外,还完成了各级要求的继续医疗教育培训;但是对非专业技术人员的培训难度较大,这要求采供血机构保持良好的培训氛围,针对不同人群制定合理的培训计划,同时,还需组织与人力资源管理相关的专业培训,只有这样才能全面提高工作人员素质,保障血液安全。

3.3 改变人力资源管理观念,制定系统的采供血机构人力资源规划 由于采供血机构的人力资源专业人才缺乏,大多数在职人员都是卫生专业技术人员,缺乏既有医学背景,又懂人力资源管理的人才^[3],容易忽视人力资源开发的充分性、合理流动性、系统管理性。人力资源管理的工作重点应从重“事”转向重“人”,由以人员的管理为主转向以人才的开发为主^[4],开发职工的潜能,全面实施激励措施,以充分激发员工对工作的积

极性、主动性和创造性^[5]。尤其对于一些地处偏僻的采供血机构,人事制度应予以适当倾斜,避免因采供血机构人力资源的严重匮乏而影响偏远地区采供血工作的顺利进行。另外,还需要制定完善的“以岗定薪”制度和科学系统的绩效考核体系,加强采供血机构人力资源队伍建设,合理配置专业结构,使采供血机构的人力资源配置需要和现状相匹配,人力结构和组织结构相适应,进一步推动采供血机构的可持续稳定发展^[6]。

参考文献:

[1] 杜晓明,严振有.血站质量管理中存在的问题及相应对策[J].中国输血杂志,2004,17(6):460-461.
[2] 徐爽,刘青宁,安万新,等.采供血机构人力资源现状[J].中国输血杂志,2011,24(3):192-193.
[3] 李红,陈治宇.浅谈人力资源管理与医院发展[J].重庆医学,2008,37(1):47-48.
[4] 王孝琦,何中臣,唐贵忠.浅析信息技术在医院人力资源管理中的应用及相关建议[J].重庆医学,2011,40(20):2468-2469.
[5] 徐爽,安万新,梁晓华,等.采供血机构人力资源发展战略调查[J].中国输血杂志,2010,23(S1):S79.
[6] 徐爽,刘青宁,安万新,等.采供血机构人力资源管理存在的问题及对策[J].中国输血杂志,2011,24(3):194-196.

(收稿日期:2011-11-07 修回日期:2012-01-05)

(上接第 780 页)

参考文献:

[1] 郭海涛,陈自强,彭霞,等.综合性医院继续医学教育的实践与思考[J].重庆医学,2007,36(2):116-117.
[2] 黄志,徐西华,陈琼.迎接挑战加速发展继续医学教育[J].重庆医学,2004,33(1):118-120.
[3] 翟清华,郑小华.乡镇卫生院卫生技术人员对继续医学教育的认知需求调查[J].中国卫生事业管理,2008,(12):843-844.
[4] 中华人民共和国卫生部.2009 中国卫生统计年鉴[M].北京:中国协和医科大学出版社,2009.
[5] 梁生禄,秦小云.加强广西农村卫生人才队伍培养与建设的思考[J].广西医学,2008,30(5):769-771.
[6] 杨燕初,覃汉宁,周振座,等.广西区域医学教育与农村卫生人力资源研究[J].中华医学教育杂志,2006,26(4):42-44.
[7] 叶林书,曹静,武风娇,等.地区性继续医学教育工作的实践与创新研究[J].中国现代医生,2008,46(29):109-111.
[8] 张文利,曹宁.济宁市乡镇卫生院卫生技术人员及乡村医生人力资源、继续医学教育现状调查报告[J].卫生职业

教育,2004,22(17):103-105.

[9] 陈宇.广州市某区社区卫生人力现状及对策分析[J].中国中医药现代远程教育,2010,8(18):142-144.
[10] 王惠.天津市全科医生继续教育需求情况分析[J].继续医学教育,2006,20(36):25-29.
[11] 肖传实.山西省社区医师对全科医师岗位培训的需求[J].中国全科医学,2010,13(1A):10-12.
[12] 李勤,蒋健敏,高榕.浙江省全科医师岗位培训现况调查与发展分析[J].中国全科医学,2010,13(2A):349-352.
[13] 冼利青,吴少林,莫益勇,等.论信息社会医院继续医学教育发展趋势[J].中华医院管理杂志,2005,21(1):23-25.
[14] 瓮学清,梁万年,郭爱民,等.以需求为导向的全科医师师资培训方法探索——模块教学的应用[J].中国全科医学,2004,7(24):1812-1814.
[15] Hyppölä H, Kumpusalo E, Virjo I, et al. Evaluation of undergraduate medical education in Finnish community-oriented and traditional medical faculties: a 10-year follow-up [J]. Med Educ, 2000, 34(12):1016-1018.

(收稿日期:2011-10-29 修回日期:2011-11-13)