

• 调查报告 •

重庆市区县级妇幼保健机构卫生人力资源调查分析

高 秋,周晓军[△],周文正,何春燕
(重庆市妇幼保健院人事科 400013)

摘 要:**目的** 探讨区县级妇幼保健机构人力资源配置状况,加强人力资源的措施和对策。**方法** 描述性分析 2011 年度重庆市所有区县级妇幼保健机构的调查数据。**结果** 每个区县级妇幼保健机构有在职职工平均 108.63 名,远远高于政府给予的编制人数;17 个区县妇幼保健机构中卫生技术人员比例低于 80%;卫生技术人员的学历主要为大专及以下为主(75.33%),职称以初级为主(59.59%);保健科室人员所占比例偏低(14.18%)。**结论** 重庆市区县级妇幼保健机构人员有待充实,素质应当加强。

关键词:卫生服务管理;妇幼保健机构;人力资源
doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2013.09.030 文献标识码:A 文章编号:1671-8348(2013)09-1033-02

Investigation and analysis on human resource in maternal and
child health care institutions at district and county level in Chongqing
Gao Qiu,Zhou Xiaojun[△],Zhou Wenzheng,He Chunyan

(Department of Personnel,Chongqing Health Care Center for Women and Children,Chongqing 400013,China)

Abstract:**Objective** To study the measures and countermeasures of human resources in the maternal and child health care institutions at the district and county level in Chongqing city.**Methods** The investigation data in the maternal and child health care institutions at the district and county level in Chongqing city during 2011 were performed the descriptive analysis.**Results** There were average 108.63 on-the-job staffs in each district and county maternal and child health care institution,which was far higher than the establishment staffs given by the government. The proportion of health personnel in 17 district and county institutions was less than 80%. Their education background was mainly the junior college and under(75.33%),the professional title was mainly junior(59.59%). The proportion of staff in the health care department was on the low side(14.18%).**Conclusion** Personnel in the maternal and child health care institutions at the district and county level in Chongqing city remains to be enriched. The personnel quality should be strengthened.

Key words:health services administration;women and children health care institutions;human resources

区县级妇幼保健机构是区县妇幼保健业务技术指导中心,承担着系统的、专业的、集预防保健和技术指导为一体的综合妇幼保健服务,以及履行和协调管理职能。随着 2007 年卫生部《妇幼保健机构管理办法》的出台,区县级妇幼保健机构规范化建设日益受到当地政府的重视。妇幼卫生人力资源是妇幼保健机构的重要组成部分,是发展妇幼卫生事业、保障妇女儿童健康最基本、最重要的资源,它的发展和壮大直接关系到各区县妇女儿童的身心健康,关系到县级妇幼保健机构职能的发挥^[1]。但中西部地区大部分妇幼保健机构到目前还处于传统的人事管理阶段,用人单位客观上缺乏对内部人员的自主管理权,影响了妇幼保健机构的发展和人员素质的提高,客观上制约了人民群众对医疗、保健服务的需求^[2]。本文旨在了解重庆市区县级妇幼保健机构人力资源的现状,找出不足,为政府制订改进政策提供参考意见。

1 资料与方法

1.1 调查对象 2011 年度重庆市 40 所区县妇幼保健机构级妇幼保健机构人力资源。

1.2 调查方法 采用《全国妇幼卫生机构管理信息网络报告系统》,由各参加调查的机构登陆国家妇幼卫生中心信息网络直报系统完成数据的网络填报,软件设置逻辑查错功能,可有效控制错报和漏报,并通过软件系统的功能设置实现数据的逐级审核上报。

2 结 果

2.1 岗位编制 全市各区县共有职工 4 345 名,平均每个机

构 108.63 名。最多者 640 名,最少者 13 名。辖区平均每万人拥有 4.38 名保健人员。

2.2 卫生技术人员构成 区县级妇幼保健机构中各类职工人数占职工总数的比例由高到低依次是卫生技术人员、工勤人员、行政管理人员、其他技术人员。其中,17 个区县未达到《妇幼保健机构管理办法》^[3]要求的区县级妇幼保健机构卫生技术人员占职工总数的比例不低于 80% 的标准,最低的区县仅为 68.13%。区县级妇幼保健机构卫生技术人员的职称以初级为主,有 4 个区县级妇幼保健机构没有高级卫生专业技术人员。具体见表 1。

表 1 2011 年重庆市区县级妇幼保健机构职工及专业技术人员统计

项目	人员结构	平均数(n)	比例(%)
职工	卫生技术人员	87.35	80.41
	其他技术人员	8.15	7.50
	行政管理人员	5.03	4.63
	工勤人员	10.05	9.25
	合计	108.63	100.00
专业技术	副高级及以上	5.85	6.70
	中级	20.53	23.50
	助理及以下	52.05	59.59
	其他	8.93	10.22
	合计	87.35	100.00

2.3 医护比例 本调查区县级妇幼保健机构中,医师与护士的比例(医护比)为 0.96 : 1,其中无住院服务的妇幼保健机构的医护比为 2.72 : 1,有住院服务的妇幼保健机构的医护比为 0.95 : 1。按照卫生部医疗人力机构的比例标准(县及县以上综合性医院的医护比应该达到 0.5 : 1)还有较大差距,护理人员不足。

2.4 卫生技术人员专业和学历构成 各区县妇幼保健机构卫生技术人员的专业中,妇产科所占比例最高(27.85%),其次是儿科(18.17%),妇幼保健专业仅占 10.73%。卫生技术人员中硕士学历仅占 0.66%,本科学历占 24.01%,专科及以下学历的占 75.33%。

2.5 保健科室人员和临床科室人员构成 按照《妇幼保健机构管理办法》^[3]中对保健和临床科室的界定来统计保健科室人员和临床科室人员数量及构成比。区县级妇幼保健机构中保健科室人员占职工总数的比例为 14.18%,其中,最高的为 50.00%,最低的仅为 4.17%。

3 讨 论

重庆市区县级妇幼保健机构人员编制不足,人员总量偏低^[3]。根据本次研究结果,重庆市平均每个区县级妇幼保健人员数为 108.63 名,与卫生部颁布的《各级妇幼卫生机构编制标准(试行)》以及《妇幼保健机构管理办法》中对人员的数量要求有较大差距,存在着严重的人员短缺现象。同时,政府核定的现有编制人数达不到按照卫生部和劳动人事部 1986 年颁布的《各级妇幼保健机构编制标准(试行)》^[4]测算的应有编制人员,普遍存在编制不足的问题。由于编制不足,人员不足,严重影响了员工的工作积极性。一方面,妇幼保健工作难以开展和落实;另一方面,专业人才难以引进、人员流动性强,严重影响了妇幼保健服务的质量和可持续发展^[5]。迫切需要从政府层面解决编制不足的问题。

卫生技术人员构成不合理,主要表现:(1)医护比不合理。绝大多数区县级妇幼保健机构的医护比与卫生部要求的 0.5 : 1 以及国际上 0.33 : 1 的水平相差很远,甚至发生倒置^[6]。这与部分区县级妇幼保健机构重医疗轻护理的观念密切相关,加之护士大多为临时聘用制,缺乏归属感和吸引力,而护理的任务又日益繁重,使得护理工作日益走向简单化,势必会影响妇幼保健机构职能的履行及其服务质量。(2)妇幼保健专业比例偏低,保健人员的比例不高。根据妇幼保健人员的专业构成和保健与临床人员的比例可以看出,妇幼保健专业的人数和从事保健业务的人员数均明显过低,而妇产科、儿科等临床专业的人员和从事临床工作的人员比例明显过高^[7]。随着国家医药卫生体制改革的深入,妇幼保健的工作任务会越来越重,对妇幼保健专业和从事妇幼保健工作的人员需求越来越大,迫切需要增加专业的妇幼工作人员。

全市区县级妇幼保健机构中卫生技术人员素质较低,表现在以下方面:(1)卫生技术人员学历偏低。(2)从卫生技术人员的职称结构看,高、中、初级卫生技术人员之比为 1 : 3.51 :

8.89,与世界卫生组织要求的中等发达国家卫生技术人员职称比(1 : 3 : 1)相比^[8],初级人员比例偏高,高级人员比例偏低。人力资源是医疗机构的战略资源,其他资源是人力资源的附属资源^[9]。妇女儿童是卫生保健服务的重点人群,要全面提高妇幼保健服务质量,关键在于有一支素质好、业务精、服务佳的妇幼保健服务队伍。

重庆市区县级妇幼保健机构人员数量不够、编制不足,卫生技术人员构成不合理、专业素质偏低。建议从人员引进、配置编制和素质培训等方面来加强妇幼保健机构人力资源建设^[10-11]。建议针对存在的问题,重点加强以业务素质为主的能力建设。(1)各妇幼保健机构单位自身创造条件,引进高素质的卫生人才,充实妇幼保健队伍;(2)积极给予妇幼保健机构足够的编制,解决好从业人员的待遇问题;(3)通过各种方式加强培训,提高妇幼保健人员的整体水平。总之,在深化医疗卫生体制改革的关键时期,卫生行政部门和妇幼保健机构自身应加强对妇幼卫生事业的投入,特别是人力资源的投入,以保障妇女和儿童享受到公平、安全、有效、优质的妇幼保健服务。

参考文献:

[1] 任莉,白继庚,程景民.妇幼保健机构人力资源微观管理的相关背景[J].中国妇幼卫生杂志,2010,1(5):274-276.

[2] 陈晓云,韦琼兰,李艺.基层妇幼保健机构护理人力资源配置现状调查分析[J].广西医学,2012,34(8):1068-1069.

[3] 中华人民共和国卫生部.妇幼保健机构管理办法[EB/OL].(2007-01-06)[2012-11-25].<http://www.china.com.cn/health/txt/2007-01/06/content-7612366-2.htm>.

[4] 中华人民共和国卫生部,劳动人事部.各级妇幼卫生机构编制标准(试行)[J].中国妇幼保健管理,1986,1(2):5.

[5] 葛万龙,王国华,李翠,等.我国卫生人力资源现状研究[J].中国医院管理,2009,29(12):52.

[6] 黄爱群,金曦,罗荣.全国县级妇幼保健机构人力资源状况分析[J].中国妇幼卫生杂志,2010,1(3):130-133.

[7] 王明,席彪,胡炜.新时期县级妇幼保健机构人力资源管理思考[J].中国妇幼保健,2012,27(21):3227-3229.

[8] 龚智,潘建波,邹明,等.重庆市区县级妇幼保健机构资源配置综合评价与分析[J].中国卫生事业管理,2007,23(2):131-133.

[9] 张舫,吕华.论医院人力资源管理的发展[J].中华临床医学研究杂志,2007,13(9):1276.

[10] 谢娟.我国贫困地区卫生人力资源状况及其开发策略研究[D].华中科技大学,2010.

[11] 邵静,张连生,杜玉开.城市社区妇幼保健人力资源配置公平性分析[J].中国妇幼保健,2009,24(22):3051-3053.

(收稿日期:2012-12-03 修回日期:2012-12-29)

(上接第 1028 页)

杂志,2011,11(12):1139-1140.

[13] Wang CJ, Yuen LT, Chao AS, et al. Caesarean scar pregnancy successfully treated by operative hysteroscopy and suction curettage[J]. BJOG, 2005, 112(6): 839-840.

[14] Fylstra DL. Ectopic pregnancy within a cesarean scar: a review[J]. Obstetrical & Gynecological Survey, 2002, 57

(8):537-543.

[15] 元玉淑.剖宫产瘢痕妊娠 29 例诊治体会[J].山东医药,2011,51(15):59-60.

[16] 梁宝权,郑艾,李春梅.203 例剖宫产瘢痕妊娠的临床分析[J].实用妇产科杂志,2011,27(5):391-392.

(收稿日期:2012-08-20 修回日期:2013-01-28)