· 调查报告与分析 ·

湖北省乡镇卫生院人员流动原因及去向分析*

王旭辉，魏伟，马才辉，周东华，王少辉，冯占春

摘　要：目的　了解湖北省乡镇卫生院医务人员流动特点，为加强乡镇卫生院卫生人力资源建设提供决策依据。**方法**　采用分层随机抽样方法抽取湖北省宜昌、孝感、恩施 3 个市（州）的 24 个乡镇卫生院为调查对象，通过问卷调查和半结构化访谈的形式了解卫生院人员流动原因及去向。**结果**　2008—2012 年乡镇卫生院年均净流入人数分别为宜昌 2.20 人（0.66%）、孝感 12.80 人（2.37%）、恩施 −9.40 人（−2.31%）；不同地区乡镇卫生院人员流入及流出原因差异均有统计学意义（χ^2 = 53.074、48.483，P < 0.05）；宜昌、孝感、恩施录取的应届毕业生分别为流入人员总数的 34.75%、11.11%、2.70%；流出原因中调出所占比重分别为 32.71%、59.15%、52.38%，年均净调入率分别为 −0.10%、−0.56%、−1.57%；三地人员流出去向均以更高级别医疗机构为主，所占比例依次为宜昌 43.00%、孝感 61.97%、恩施 59.52%。**结论**　欠发达地区人员流失问题突出；过度调动影响卫生人才队伍的稳定性；卫生人才系统外流失问题不容忽视。

关键词：乡镇卫生院；流动；卫生人才；稳定性

中图分类号：R 197.1　**文献标志码：**A　**文章编号：**1001-0580(2014)10-1312-03　DOI：10.11847/zgggws2014-30-10-25

Reasons and destination features of medical personnel flow in township hospitals in Hubei province

WANG Xu-hui, WEI Wei, MA Cai-hui, et al (*School of Medicine and Health Management, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, Hubei Province* 430030, China)

Abstract: Objective　To analyze features of medical personnel flow in township hospitals in Hubei province and to provide a basis for human resource construction in township health institutions. **Methods**　Stratified random sampling was used to select 24 township hospitals in Yichang, Xiaogan, and Enshi city in Hubei province. With questionnaire survey and semi-structured interview, we collected information on reasons and destination of township hospital staff mobility. **Results**　From 2008 to 2012, the average annual number of net inflows of medical staff to a township hospital was 2.20 persons in Yichang (0.66%), 12.80 in Xiaogan (2.37%), and −9.40 (−2.31%) in Enshi with significant differences (χ^2 = 53.074, 48.483, P < 0.05). The graduate inflow rate for Yichang, Xiaogan, and Enshi was 34.75%, 11.11%, and 2.70%, respectively. For the outflow of medical workers, the transfer proportion was 32.71%, 59.15%, and 52.38% for Yichang, Xiaogan, and Enshi, with the average annual net inflow rate of −0.10%, −0.56%, and −1.57%, respectively. The outflow of medical workers from township hospitals was mainly towards medical institutions of highe-ranking, with the ratio of 43.00% for Yichang, 61.97% for Xiaogan, and 59.52% for Enshi city. **Conclusion**　The medical staff turnover for township hospitals in underdeveloped regions is serious and the excessive mobilization affect the stability of health human resource, suggesting the problem needs to be concerned.

Keywords: township hospital; flow; health personnel; stability

卫生人力是卫生资源中的基本要素，也是卫生系统维持和强化自身功能的关键，更是反映一个国家或地区卫生服务水平的重要标志[1]。近几年来，在新医改政策影响下，农村基层医疗卫生投入不断增加，乡镇卫生院作为农村基本医疗卫生服务的提供主体[2]，其诊疗环境及设备均得到较大改善。与此同时，乡镇卫生院人力资源流动也呈现出活跃态势，卫生人力资源建设和管理的重要性日益凸显。为此，本研究拟通过分析 2008—2012 年湖北省宜昌、孝感及恩施地区 24 家乡镇卫生院医务人员流动原因及流出去向，了解当前乡镇卫生院人力资源的流动现状和特点，为促进湖北省乡镇卫生院人力资源建设以及医疗卫生人才的合理流动提供决策依据。现将结果报告如下。

1　对象与方法

1.1　对象　采用分层随机抽样方法抽取湖北省宜昌市、孝感市和恩施土家族苗族自治州共计 6 个县 24 个乡镇卫生院为对象，调查 2008—2012 年的人员流动情况。

* **基金项目：**国家自然科学基金（70973042）
作者单位：华中科技大学同济医学院医药卫生管理学院，湖北 武汉 430030
作者简介：王旭辉（1988 −）男，河南郑州人，硕士，研究方向：农村卫生政策、公共卫生绩效与管理。
通讯作者：冯占春，E-mail：zcfeng@hust.edu.cn
数字出版日期：2014 −3 −12 12:48
数字出版网址：http://www.cnki.net/kcms/detail/21.1234.R.20140312.1248.035.html

1.2　方法　自行设计调查问卷、拟定访谈提纲，由经过统一培训的调查员对乡镇卫生院院长进行半结构化访谈，由院办公室、人事科负责人填写调查问卷，问卷内容包括乡镇卫生院人员流入、流出原因和人数以及流出人员去向等。

1.3　统计分析　采用 Excel 2010 录入数据，应用 SPSS 12.0 软件进行 χ^2 检验。

2　结　果

2.1　人员流动情况（表 1）　湖北省宜昌、孝感、恩施地区乡镇卫生院 2008—2012 年卫生人员总数基本保持稳定，并有小幅增长。宜昌地区人员流入和流出比例在 3 个地区中最高；孝感地区卫生人员总人数净增长速度最快；恩施在 2008—2012 年总体处于负增长状态，卫生人员年均流失率为 2.31%。

表 1　2008—2012 年乡镇卫生院人员流动情况

地区	2012 年在岗总人数	年均流出		年均流入		年均净流入	
		人数	%	人数	%	人数	%
宜昌	334	21.40	6.41	23.60	7.07	2.20	0.66
孝感	540	14.20	2.63	27.00	5.00	12.80	2.37
恩施	407	16.80	4.13	7.40	1.82	−9.40	−2.31
合计	1 281	52.40	4.10	58.00	4.53	5.60	0.44

2.2　人员调动情况（表 2）　从总体上看，宜昌、孝感、恩施三地乡镇卫生院 2008—2012 年处于调动减员状态，年均因调动减员率为 0.77%。分地区来看，三地年均调入人数均低于调出人数，其中，恩施因调动减员情况最为突出，其次分别为孝感、宜昌。

表 2　乡镇卫生院 2008—2012 年人员调动情况

地区	2012 年在岗总人数	年均调入		年均调出		年均净调入	
		人数	%	人数	%	人数	%
宜昌	334	6.60	0.20	7.00	2.10	−0.40	−0.10
孝感	540	5.40	1.00	8.40	1.56	−3.00	−0.56
恩施	407	2.40	0.59	8.80	2.16	−6.40	−1.57
合计	1 281	14.40	1.12	24.20	1.89	−9.80	−0.77

2.3　人员流入、流出原因（表 3）　3 个地区乡镇卫生院卫生人员不同流入原因比较，差异有统计学意义（$\chi^2 = 53.074$，$P < 0.05$）；其中，宜昌以录取应届毕业生为主，孝感招聘所占比例最大，而引进人才、人员调入、招聘则并列作为恩施地区人员流入的首要原因；人员调入均为 3 个地区人员流入的主要原因之一，所占比例均 >20%。3 个地区乡镇卫生院卫生人员不同流出原因比较，差异有统计学意义（$\chi^2 = 48.483$，$P < 0.05$）；其中，宜昌地区卫生人员辞职率高达 19.63%，而孝感和恩施地区辞职率较低，恩施辞退率最高；在人员流出的主要原因方面，宜昌以离退休为主，调出次之，孝感和恩施则以调出为主，其次均为离退休。

表 3　2008—2012 年乡镇卫生院人员流入、流出原因

项目		宜昌		孝感		恩施	
		人数	%	人数	%	人数	%
流入原因							
	录取应届毕业生	41	34.75	15	11.11	1	2.70
	引进人才	19	16.10	29	21.48	12	32.43
	人员调入	33	27.97	27	20.00	12	32.43
	返聘	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	招聘	14	11.86	55	40.74	12	32.43
	其他	11	9.32	9	6.67	0	0.00
流出原因							
	离退休	42	39.25	25	35.21	24	28.57
	辞职	21	19.63	0	0.00	2	2.38
	解聘	1	0.93	0	0.00	1	1.19
	调出	35	32.71	42	59.15	44	52.38
	辞退	2	1.87	1	1.41	7	8.33
	其他	6	5.61	3	4.23	6	7.14

中国公共卫生 CPH

2.4　流出人员去向(表 4)　宜昌、孝感、恩施三地流出人员去向差异无统计学意义($\chi^2 = 24.547$, $P > 0.05$);更高级别医疗机构均为首要去处,其次为退休在家养老。此外,宜昌、恩施地区共 25 人流出医疗卫生系统,流向东南部发达地区的人共 3 人,比例较小。

表 4　乡镇卫生院 2008—2012 年流出人员去向

流出去向	宜昌		孝感		恩施	
	人数	%	人数	%	人数	%
升学深造	2	1.87	1	1.41	0	0.00
考取公务员	1	0.93	0	0.00	0	0.00
更高级别医疗机构	46	43.00	44	61.97	50	59.52
非医疗/卫生企事业单位	17	15.89	0	0.00	7	8.33
东南部发达地区	2	1.87	0	0.00	1	1.19
退休在家养老	39	36.45	25	35.21	24	28.57
其他	0	0.00	1	1.41	2	2.38

注:将考取公务员、去往非医疗/企事业单位视为卫生人才系统外流失。

3　讨　论

湖北省恩施土家族苗族自治州是全国重点集中连片贫困地区之一,下辖 8 个国家级贫困县、市[3],属典型的老少边穷地区。本研究调查显示,2008—2012 年恩施地区乡镇卫生院仅录取 1 名应届毕业生,医务人员年均净流失率高达 2.31%,医学院校毕业生不愿去,业务骨干不愿留的问题十分突出,人才流失严重,补给困难[4]。建议继续完善和实施各项就业优惠政策,鼓励和引导广大医学毕业生到边远和贫困地区乡镇卫生院工作。同时,要在福利待遇、职称晋升等方面对欠发达地区乡镇卫生院予以重点倾斜,使医疗卫生人才安心工作,扎根基层。通过"开源"与"节流"并举,打破当前欠发达地区乡镇卫生院的人才流失困局。

本研究发现,人员调动在湖北省乡镇卫生院人员流动方面扮演着重要角色,其中,调出发挥的作用尤为突出。从 2008—2012 年人员调动情况来看,宜昌、孝感、恩施三地乡镇卫生院人员调出数量均多于同期调入数量,且流出人员去向均以更高级别的医疗机构为主,说明在卫生系统内部存在人力资源"虹吸效应"[5]。这既与卫生系统内部不合理的人员抽调行为有关,也可能与医保政策的影响及农村居民医疗风险意识增强流向高级别医院,使其业务压力增大有一定关系。要通过健全人才合理流动的管理机制[6],并借助医保支付政策的杠杆作用,有效遏制高层医疗机构不合理的抽调行为,保障基层卫生人才队伍的稳定。

由于医疗卫生行业专业性较强,卫生人力资源一直以系统内流动为主,系统外流失问题很少被关注。然而调查结果显示湖北省乡镇卫生院卫生人才系统外流失现象逐渐凸显,其中宜昌地区表现最为突出,卫生系统外流失人数高达 18 人,占同期流出总人数的 16.82%,并有逐渐加剧的趋势。漆光紫等[7]认为收入低、待遇差是人才流失的主要原因,本研究在半结构化访谈中发现除了物质待遇之外,管理机制僵化、缺乏活力也与卫生人才系统外流失密切相关。因此,除了进一步提高工资待遇之外,还要通过改革管理体制和运行机制,为乡镇卫生院的发展注入活力,增强医务人员的归属感和工作积极性。

参考文献

[1]　毛宗福,王永棣,刘继强,等. 我国卫生人力资源及其研究现状[J]. 中华医院管理杂志,2003,19(1):12-16.
[2]　孟宏伟,尹文强,黄冬梅,等. 潍坊市乡镇卫生院人力资源现状分析[J]. 中国医院管理,2012,32(5):53-54.
[3]　熊郁云,曹昌. 专访全国人大代表、湖北恩施州州长杨天然:一个国家级贫困地区的小康战略[J]. 中国经济周刊,2013(8):47-48.
[4]　李彬,李泉. 中国农村卫生人力资源现状与对策[J]. 中国公共卫生,2009,25(11):1401-1402.
[5]　阮加,李欣. 从产业转移与人才转移的互动机制看京津冀区域一体化[J]. 中国行政管理,2011(2):71-75.
[6]　陈晶,李亚萍,傅新巧,等. 农村贫困地区 2002 年至 2006 年县级卫生机构人员流动状况调查[J]. 中华医院管理杂志,2009(7):477-480
[7]　漆光紫,黄高明,王盛,等. 乡镇卫生院卫生技术人员流动特征分析[J]. 中国公共卫生,2009,25(7):891-892.

收稿日期:2013-05-20　　(张翠编辑　周欣琳校对)

中国公共卫生 CPH