· 流行病学研究 ·

江西省乡镇卫生院卫生技术人员流动性*

吴眚,刘晓君,姜小庆,黄情,袁兆康

摘 要:目的 了解江西省乡镇卫生院卫生技术人员流动整体情况及流动特征,为乡镇卫生院改善卫技人员流动情况、优化卫生人才队伍提供参考。**方法** 通过普查方式对江西省 1 593 家乡镇卫生院 2012—2014 年流动卫生技术人员情况进行调查,运用描述性统计与检验结合的方式,从人员流动总体情况、人员流动特征、人员流动原因 3 个方面进行分析。**结果** 2012—2014 年江西省乡镇卫生院流出卫技人员共 3 994 人,流入 1 436 人;性别(男性 44.10%,女性 55.90%)、年龄结构(≤26 岁占 23.70%,26~35 岁占 36.50%,36~45 岁占 27.10%,46~55 岁占 7.80%,>55 岁占 4.90%)、学历(研究生占 0.10%,本科占 13.70%,大专占 47.30%,中专占 32.90%,中专水平占 4.60%,无学历占 1.60%)、职称水平(高级占 1.70%,中级占 19.80%,初级占 58.80%,无职称占 19.70%)在流动情况上差异均有统计学意义,流出人员总体素质高于流入人员,流入人员年龄小于流出人员,流出的主要原因是发展前景受限(36.59%)和薪资待遇低(30.42%),流入人员主要方式为社会招聘(35.03%)和其他机构流入(24.79%)。**结论** 江西省乡镇卫生院卫技人员呈减少趋势,卫生人才结构不合理,高层次人员"下不去,留不住"情况需引起重视。

关键词:乡镇卫生院;卫生技术人员;流动性

中图分类号:R 197.62 **文献标志码:**A **文章编号:**1001-0580(2017)07-1048-03 DOI:10.11847/zgggws2017-33-07-04

Turnover of health technical personnel in township health centers of Jiangxi province

WU Sheng, LIU Xiao-jun, JIANG Xiao-qing, et al (*School of Public Health, Nanchang University, Nanchang, Jiangxi Province* 330006, China)

Abstract: Objective To examine the status and characteristics of turnover among health technical personnel in township health centers of Jiangxi province and to provide a basis for improving the turnover of the health technicians and optimizing health human resources in township hospitals. **Methods** We conducted a survey on the turnover of the health technicians in 1 593 township hospitals in Jiangxi province between 2012 and 2014. Descriptive analyses and test were used in data analysis. **Results** During the 3-year period, the total number of health technicians quitting from and being hired by the township health centers were 3 994 and 1 436, respectively. The turnover status of the health technicians differed statistically by gender (44.10% being male and 55.90% being female), age (23.70% aged ≤ 26 years, 36.50% aged 26 – 35, 27.10% aged 36 – 45, 7.80% aged 46 – 55, and 4.90% aged >55), education background (0.10% with master degree, 13.70% with university, 47.30% with college, 32.90% with technical secondary school, 4.60% with the education equivalent to technical secondary school, and 1.60% without formal professional education), and professional title (1.70% with senior title, 19.80% intermediate title, 58.80% with primary title, and 19.70% with no professional title). The overall competency of the health technicians quitting from the township health centers was higher than those hired by the centers, while the health technicians hired by the township health centers were generally younger than those quitting from the centers. Main reasons for the health technicians quitting from the township health centers were career limitation (36.59%) and low salary (30.42%); while the majority of the health technicians hired by the health centers were through social recruitment (35.03%) and transferring from other institutions (24.79%). **Conclusion** The structure of health technicians is unreasonable and the technicians declines in numbers in township health centers in Jiangxi province; the condition needs to be concerned.

Key words: township health center; health technical personnel; turnover trend

乡镇卫生院作为农村三级医疗保健网络的中枢,对农村地区的基本医疗以及公共卫生服务工作有着重要的意义。《"健康中国 2030"规划纲要》中明确要求建立更为成熟的分级诊疗制度[1],进一步强调了基层医疗机构的重要性。乡镇卫生院的发展离不开人才队伍的成熟稳定[2]。目前我国乡镇卫生院总体上处于卫生人才净流失状态[3]。如何解决乡镇卫生院卫生人才相对短缺,稳定性差的现状,建立一支结构合理的卫生人才队伍是我们研究的重点。本研究采取普查方式对江西省 1 593 家乡镇卫

* **基金项目:** 2015 年度江西省卫生计生委科技计划项目
作者单位: 南昌大学公共卫生学院,江西 南昌 330006
作者简介: 吴眚(1991 –),男,安徽桐城人,硕士在读,研究方向:卫生统计与卫生政策研究。
通讯作者: 袁兆康,E-mail:yuanzhaokang@126.com
数字出版日期:2017 – 5 – 5 13:03
数字出版网址:http://kns.cnki.net/kcms/detail/21.1234.R.20170505.1303.010.html

生院进行调查,获取 2012 年 1 月—2014 年 12 月卫生人力资源的相关数据,了解其卫生人力流动的现况、流动的特征以及流动的主要原因,为进一步提高乡镇卫生院人才队伍的稳定性及职业素质提供参考。

1　对象与方法

1.1　对象　以江西省所有公立乡镇卫生院(1 593 家)2012 年 1 月—2014 年 12 月流动卫生技术人员为研究对象。

1.2　方法　运用普查方式对 2012—2014 年江西省 1 593 家乡镇卫生院中流动卫生技术人员情况进行调查,并对数据有疑问的单位采取现场调研方式保证数据质量。分析乡镇卫生院卫生技术人员的流动情况,主要包括流入流出的总体情况;流动人员的特征包括性别、年龄、职称、学历等,人员流入的方式,流出人员的主要原因。

1.3　统计分析　采用 Excel 2013 对数据进行录入整理,校正汇总后采用 SPSS 22.0 软件进行描述性统计和 t 检验。

2　结　果

2.1　乡镇卫生院卫技人才总体流动情况(表 1)　2012—2014 年,流失人数由 1 174 人增长至 1 427 人,增长率 21.55%,流入人数由 322 人递增至 603 人,增长率 87.27%,但流入人数远小于流出人数,卫生技术人员呈负增长。

表 1　2012—2014 年乡镇卫生院卫生人力流动性总体情况

时间	流失		流入		合计	
	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)
2012	1 174	29.40	322	22.40	1 496	27.60
2013	1 393	34.90	511	35.60	1 904	35.10
2014	1 427	35.70	603	42.00	2 030	37.40
合计	3 994	100.00	1 436	100.00	5 430	100.00

2.2　人员流动特征性分析(表 2)　对 2012—2014 年乡镇卫生院卫生技术人员流动性特征进行分析,结果显示,不同性别、年龄、学历、职称流动人员流动性差异均有统计学意义。

2.3　流动原因分析　2012—2014 年,江西省乡镇卫生院卫生技术人员流出 3 994 人,其中退休 332 人,流失 3 662 人。流失主要原因:发展前景有限占 36.59%(1 340/3 662),薪酬过低占 30.42%(1 114/3 662),方便照顾家庭占 12.15%(445/3 662),子女教育原因占 9.31%(341/3 662),其他原因占 7.89%(289/3 662),多种原因占 3.64%(133/3 662)。3 年共流入卫生技术人员 1 436 人,流入方式:社会招聘占 35.03%(503/1 436),其他机构调入占 24.79%(356/1 436),应届生招聘占 18.31%(263/1 436),其他原因入岗占 16.02%(230/1 436),人才引进占 5.85%(84/1 436),其中其他流入原因中主要以退伍安置和三支一扶为主。

表 2　2012—2014 年卫生技术人员流动性特征分析

变量		流失		流入		合计		χ^2 值	P 值
		人数	百分比(%)	人数	百分比(%)	人数	百分比(%)		
性别	男性	1 855	46.40	540	37.60	2 395	44.10	33.48	0.000
	女性	2 139	53.60	896	62.40	3 035	55.90		
年龄(岁)	≤25	442	11.10	846	58.90	1 288	23.70	1 386.34	0.000
	26~35	1 603	40.10	378	26.30	1 981	36.50		
	36~45	1 328	33.20	141	9.80	1 469	27.10		
	46~55	369	9.20	55	3.80	424	7.80		
	>55	252	6.30	16	1.10	268	4.90		
学历	研究生	3	0.10	0	0.00	3	0.10	47.44	0.000
	本科	573	14.30	173	12.00	746	13.70		
	大专	1 789	44.80	782	54.50	2 571	47.30		
	中专	1 362	34.10	426	29.70	1 788	32.90		
	中专水平	203	5.10	45	3.10	248	4.60		
	无学历	64	1.60	10	0.70	74	1.40		
职称	高级	73	1.80	19	1.30	92	1.70	298.09	0.000
	中级	959	24.00	117	8.10	1 076	19.80		
	初级	2 360	59.10	834	58.10	3 194	58.80		
	无职称	602	15.10	466	32.50	1 068	19.70		

中国公共卫生 CPH

3 讨　论

本研究结果显示,2012—2014 年江西省乡镇卫生院卫生技术人员呈净流失状态,与《"健康中国 2030"规划纲要》中提出每千常住人口执业(助理)医师数达到 3.0 的目标相违背[1]。对流动特征分析发现,2012—2014 年江西省乡镇卫生院流动人员中女性比例高于男性,占 55.90%。年龄结构上,流出比例最大的为 26 ~ 35 岁年龄段,占 40.10%,流入比例最大的为≤25 岁年龄段,占 58.90%。提示乡镇卫生院人才队伍整体结构趋向年轻化,但更为成熟的卫技人员流失比例更大。流动人员学历主要集中在大专水平,但流失人员中本科及以上学历比例高于流入人员。提示乡镇卫生院对于高素质人才的吸引力较弱。职称水平中流入和流出均以初级职称为主,但流出人员高级和中级职称比例达 25.80%,流入人员中无职称比例达 32.50%,此种现象不利于乡镇卫生院长期发展,需引起政府重视[4]。总而言之,流出人员主要为有一定经验、学历、职称水平高的群体,流入人员主要为年龄较小、学历、职称层级较低的群体。该结果与王少辉等[5]对湖北省部分乡镇卫生院 2008—2012 年卫生人力资源流动情况调查以及王磊等[6]对安徽省乡镇卫生院 2006—2008 年卫生技术人员流动现况的调查结果相类似,说明在中部省份中这种情况一直存在并且未得到解决。

对流动原因研究发现,2012—2014 年江西省乡镇卫生院人才流失的最主要原因为发展前景不乐观,占 36.59%。据本课题中访谈内容显示,卫生技术人员多向上级医疗机构流动,甚至通过借调等方式离开基层。提示乡镇卫生院对高素质人才吸引力严重不足。因为相对而言,好的发展平台就有更好的薪资待遇和职业前景。薪资过低也是影响人才流失的主要原因,占 30.42%。2014 年江西省卫生行业平均年收入为 53 384 元[7],本次调查显示乡镇卫生院卫技人员年平均收入为 33 624 元,低于卫生系统平均工资,流出的其他原因中方便照顾家庭和子女教育比例接近,均在 10% 左右。本研究中人员流失的原因印证了之前任静等[8]在我国乡镇卫生院医务人员流动性分析及魏华林等[9]在中部地区乡镇卫生院医务人员薪酬满意度及其影响因素分析中的结论,再次提示乡镇卫生院留住人才必须重点解决发展和待遇问题。乡镇卫生院人才流入方式主要为社会招聘和其他机构调入,高层次人员招聘难度大,同时乡镇卫生院流入中退伍安置人员占有一定比例,并且都占有编制,减少可用编制对于乡镇卫生院引进人才不利。

基层卫生工作的落脚点归根到底是人才,所以降低卫生技术人员流失,改善人才队伍结构,提高职业素质迫在眉睫。首先,改善薪酬制度、优化薪酬结构提高乡镇卫生院卫技人员待遇,务必使其达到同行业平均水平之上。其次,针对高层次人才"下不去,留不住"的问题,中央政府需做好顶层设计为其发展预留空间,地方政府应因地制宜地采取激励政策,从基层的痛点出发,合理规划其晋升和再学习道路,关注非经济因素的激励作用[10]。同时,借助人员流动的自然特性,筛选出最适合乡镇卫生院发展的卫生人才,同时注重非经济激励手段留住人才,提高人才综合素质,不养闲人[11];在基层其实更应该大力推进通科医生的发展,而非全科医生;明确基层首诊的定位,通过增设乡村全科执业助理医师来节约人才培养成本,提高乡镇卫生院基础医疗的作用[12]。总之,用政策人为的将其束缚住,是违背人力流动自然规律的,对于人才我们不能围追堵截,应该因势利导,只有建立合理的基层利益导向,才能起到对人才的吸引作用,才能真正的形成基层人才的良性循环,真正达到强基层的目标。

参考文献

[1] 中共中央国务院."健康中国 2030"规划纲要[EB/OL].(2016 - 10 - 25)[2017 - 01 - 25]. http://www.gov.cn/xinwen/2016 - 10/25/content_5124174.htm.

[2] 龙苏兰,黄河浪,吴一峰,等.中国乡镇卫生院卫生人力资源现状及影响因素[J].中国公共卫生,2012,28(4):558 - 559.

[3] 崔帅帅,滕文杰,马桂峰,等.某省乡镇卫生院人员流动情况及预测分析[J].中国卫生资源,2016,19(3):226 - 229.

[4] 傅新巧,方鹏骞,张太明,等.中国贫困地区乡镇卫生院人力现状分析[J].中国公共卫生,2009,25(11):1387 - 1388.

[5] 王少辉,马才辉,冯占春.湖北省乡镇卫生院卫生人力资源流动状况调查[J].中国公共卫生,2014,30(8):1066 - 1068.

[6] 王磊,陈健伟,丁宏,等.安徽省乡镇卫生院卫生技术人员流动现况调查[J].中华疾病控制杂志,2011,15(6):516 - 518.

[7] 江西省统计局.2015 江西省统计年鉴[EB/OL].(2016 - 03 - 22)[2017 - 01 - 25]. http://www.jxstj.gov.cn/resource/nj/2015CD/indexch.htm

[8] 任静,赵东辉,汪早立.我国乡镇卫生院医务人员流动性分析[J].卫生经济研究,2015,4:24 - 27.

[9] 魏华林,张宏,王永挺,等.中部地区乡镇卫生院医务人员薪酬满意度及其影响因素分析[J].中国卫生事业管理,2015,32(9):681 - 684.

[10] 赵世超,孟庆跃,王海鹏,等.新医改后三省乡镇卫生院卫技人员激励机制变化趋势分析[J].中国公共卫生,2015,31(6):710 - 712.

[11] 赵世超,孟庆跃,付亚群,等.乡镇卫生院卫生技术人员组织承诺及影响因素分析[J].中国公共卫生,2015,31(3):346 - 348.

[12] 刘晓君,谭绍清,胡永新,等.论增设乡村全科执业助理医师资格考试的必要性及可行性[J].中国卫生政策研究,2015,8(9):64 - 68.

收稿日期: 2017-02-10　　(张翠编辑　郑新校对)