

肿瘤专科医院卫生人力资源状况分析

王洪彬,喻 达,昌 盛

(国家癌症中心/中国医学科学院北京协和医学院肿瘤医院,北京 100021)

摘要:[目的]通过对某肿瘤专科医院人力资源情况的回顾与现状调查,了解其发展趋势及构成情况,明确医院在人力资源发展过程中的经验与问题,并提出建议为医院管理者制定和完善卫生人力资源规划提供参考依据。[方法]运用 Excel 对 2008~2017 年某肿瘤医院的人力资源数据进行描述性统计分析。[结果]卫生人力资源总量增长明显。在编人员职称、学历结构普遍提升。派遣人员数量增长明显。[结论]人力资源结构改变;医疗服务量增长速度快于卫生人力资源增长速度;派遣人力不断发展,促使精细化管理水平的提升。建议不断优化人员结构,加强管理人员培养,提升管理信息化水平。

关键词:肿瘤医院;卫生人力资源

中图分类号:R73 文献标识码:A 文章编号:1004-0242(2018)06-0438-04

doi:10.11735/j.issn.1004-0242.2018.06.A007

Analysis of Health Human Resources in A Cancer Hospital

WANG Hong-bin, YU Da, CHANG Sheng

(National Cancer Center/Cancer Hospital, Chinese Academy of Medical Sciences and Peking Union Medical College, Beijing 100021, China)

Abstract: [Purpose] To survey the current status of human resources in a cancer hospital. [Methods] The data of human resources in a cancer hospital during 2008~2017 years was analyzed. [Results] The human resources grew significantly during the period. There was a general improvement in the professional titles and educational levels of the permanent staff. The number of dispatched personnel had increased significantly. [Conclusion] Changes in the structure of human resources. The growth rate of medical services is faster than the growth rate of health human resources. The continuous development of dispatched personnel has promoted the upgrading of meticulous management level. It is suggested to constantly optimize staff structure, strengthen management personnel training and enhance management informatization level.

Key words: cancer hospital; health human resource

2018 年政府工作报告明确指出“加强癌症等重大疾病的防治攻关”。癌症的防治攻关离不开专业人才的努力和创新。人才是第一资源,提高癌症防治领域人才的整体素质,推动人才队伍全面、协调、可持续发展,为癌症防治攻关和人民群众健康提供人才和智力保障变得越来越迫切。本研究通过分析某三甲肿瘤专科医院(以下简称肿瘤医院)卫生人力资源

的发展过程,分析医院人力资源发展过程中的经验与问题,并提出建议为医院管理者制定和完善卫生人力资源规划提供参考依据^[1]。

1 资料与方法

本研究选取肿瘤医院 2008~2017 年在岗职工工作为研究对象。资料来源于 2008~2017 年肿瘤医院人力资源数据和医疗数据。运用 Excel 软件对数据进行描述性统计分析,探索医院的人力资源发展过程。

收稿日期:2018-03-26;修回日期:2018-05-13

基金项目:中国癌症基金会北京希望马拉松专项基金管理课题(LC2017D13)

通讯作者:喻达,E-mail:yuda@cicams.ac.cn

人员类别按照国家卫生计生委出台的卫生统计调查制度进行划分。

2 结果

2.1 人力资源总体变化

2017 年肿瘤医院开放床位 1198 张, 职工总数 2357 人, 其中卫生技术人员 1740 人。2008~2017 年卫生人力资源总量呈现逐年增长趋势, 年均增长 3.44%。由于受医院编制限制, 在编人员数量很难再增加。为满足日益增长的医疗服务需求并及时提供优质的医疗服务, 医院人力资源数量与质量都必须随之变化。主要体现为在编人员结构的变化和派遣人员数量的迅速增长, 其中在编人员的人员类别、学历与职称等结构均有一定程度的变化; 同时派遣人员数量 10 年间年均增长率为 21.00%, 2008 年派遣人员占医院总人数仅 7.85%, 2017 年则增长至 31.96%, 增长幅度很大(Figure 1)。

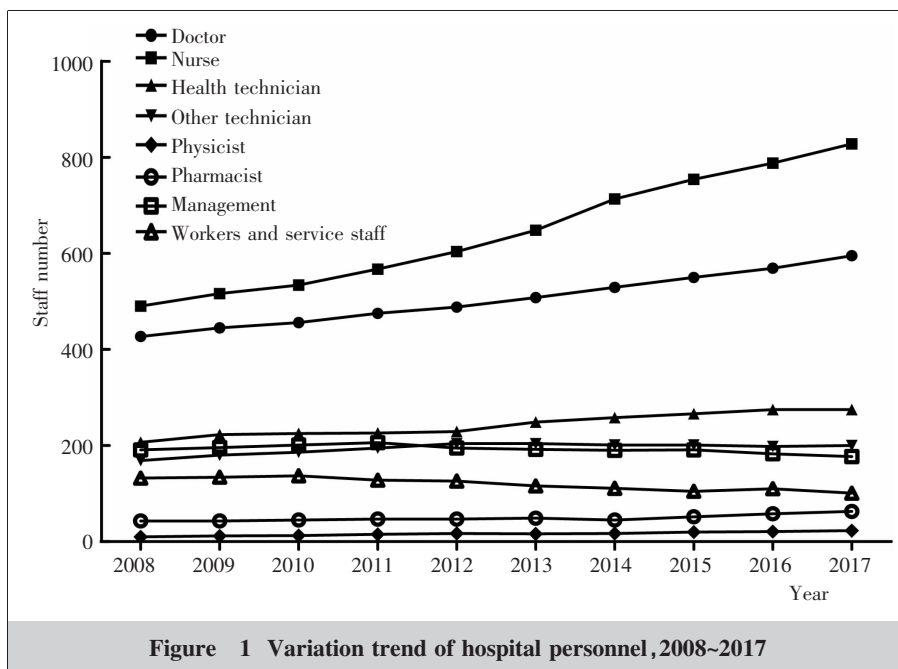


Figure 1 Variation trend of hospital personnel, 2008-2017

2.2 在编人员变化情况

2.2.1 年龄结构

从年龄结构来看, 2008 年平均年龄 40 岁, 2017 年增长至 43 岁; 45 岁以上人员从 2008 年的 34.27% 上升至 2017 年的 40.40%。35~44 岁人员占比由 30.40% 上升至 34.34%。35 岁以下(不含 35 岁)

人员占比由 35.32% 下降至 25.26%。

2.2.2 人员类别结构

人员类别结构发生显著变化。临床医生占比明显提升, 其他人员类别占比均有不同程度的下降。与 2008 年相比, 2017 年临床医生占比 37.21%, 增长 10.03%; 工勤人员占比 3.90%, 下降 4.46%; 护理人员占比 24.65%, 下降 2.14%; 管理人员占比 10.38%, 下降 1.64%; 科研人员占比 10.11%, 下降 0.20%。

2.2.3 职称结构

职称结构变化主要体现为高级职称人员比例的明显增加, 高级职称人员从 2008 年的 16.35% 增长到 2017 年的 27.10%。不同人员类别分析发现, 临床医生高级职称比例上升最明显。与 2008 年相比, 2017 年临床医生中主任医师的比例为 26.82%, 上升了 7.25%, 副主任医师比例为 26.47%, 上升了 2.32%。科研人员高级职称比例上升 14.34%, 管理人员高级职称比例上升 6.18%, 技师系列高级职称人员比例上升 4.32%, 护理系列高级职称人员比例上升 1.39%。

2008 年全院高级职称人员构成以临床医生为主, 占 72.69%, 其次是科研人员, 占 14.86%。截至 2017 年底, 临床医生占高级职称人员比例为 73.17%, 科研人员占比为 14.45%。2008 年初级职称人员构成以护理人员为主, 占 45.38%; 2017 年护理人员占比 38.42%。

2.2.4 学历/学位结构

2008~2017 年肿瘤医院学历/学位层次也有明显变化。10 年间具有博士学历/学位的人员比例由 16.09% 上升至 30.93%。具有硕士学历/学位

人员的比例由 12.15% 上升至 16.06%。从人员类别看, 临床医生具有博士学历/学位比例由 50.00% 上升至 66.96%, 物理师具有博士学历/学位的比例由 20.00% 上升至 50.00%, 科研人员具有博士学历/学位的比例由 19.11% 上升至 35.95%。管理人员具有研究生以上学历/学位的比例由 21.31% 上升至

47.13%;卫生技师具有研究生以上学历/学位的比例由 5.5%上升至 22.22%。护理人员具有本科以上学历/学位的比例由 22.30%上升至 26.81%。

2.3 派遣人员变化情况

从年龄分布上来看,2008 年派遣人员平均年龄 24 岁,2017 年增长至 27 岁。从人员数量上来看,2008~2017 年派遣人员数量呈大规模增长趋势,截止 2017 年,派遣人员占全院职工比重上升了 24.11%;其中派遣护理人员增长最明显,2017 年底派遣护理人员占全院护理人员的 54.83%,与 2008 年相比上升 38.10%。从人员类别上来看,派遣人员从事岗位类别也更加多样化。派遣岗位由最初的护理、技师、后勤岗位扩展到医院的各类岗位,如临床医生、行政管理等。截止 2017 年底,在卫生技师、行政管理人员、临床医生和工勤人员中派遣人员占相应岗位人员的比重分别为 47.27%、30.69%、8.47%、4.37%。

3 讨论

3.1 人力资源结构改变

肿瘤医院 2008~2017 年人力资源配置发生改变,主要体现在在编人员结构的变化和派遣人员数量比例的变化。在编人员结构变化集中在临床医生比例逐步提升,工勤人员等其他岗位人员比例迅速降低。高学历、高级职称人员比例明显提升。这种结构变化是医院人力资源发展规划指导思想的体现,作为国家级肿瘤医院,需要一支高水平、高质量的人才队伍,承担更多疑难高发癌症治疗的攻关任务。

实现这些改变的措施主要为:①以学科发展为导向,积极引进高水平学科带头人和学科骨干,打造优秀学科、补齐学科短板。②严格把握入口关,招收高学历优秀的毕业生,提升学历结构。③不断推进后勤社会化,“腾笼换鸟”将有限的编制用于引进人才,优化人员队伍配置。相关研究也证实后勤社会化,对医院提高经营绩效,持续健康发展具有战略意义^[2]。

3.2 医疗服务量增长速度快于卫生人力增长速度

随着人民生活水平的提升,对健康的需求也日益增长,医院医疗服务量也迅速增长。10 年间门诊量增幅 152%,住院量增幅 167%,手术量增幅 162%;与之相应的人力资源总量增长 41.22%,远低于工作

量的增长。人均承担工作量明显提升,加班加点成工作常态。2017 年医师日均担负诊疗人次 5.66 人次,是 2008 年该指标的 1.8 倍^[3]。在工作负担增长的同时,医院应更加重视医疗质量、服务质量的管理,注重职工的身体和心理健康管理。

3.3 派遣人力不断发展,促使精细化管理水平的提升

肿瘤医院自 2005 年起开展人才派遣工作,使用派遣人员补充岗位缺口^[4]。派遣人员可以有效解决暂时性的用工短缺问题,并且有效提升了人力资源部门的管理效率^[5]。2008~2017 年派遣人员数量大幅增长,从事岗位也更加多样化。2018 年 4 月北京市发布《北京市积分落户操作管理细则》,北京积分落户申报工作正式启动,对稳定派遣人员队伍是一个利好消息。使得过去因无法落户造成的人员流失问题得到缓解。随着派遣人员数量的不断增加,对相应的管理能力也提出了新的要求,提升派遣人员精细化管理水平,维持派遣人员队伍稳定,使其个人价值和医院发展目标相一致。

3.4 建议

3.4.1 不断优化人员结构,探索人力补充机制

进一步优化人员的学历和职称结构,构建高水平人力队伍。集中优势力量开展疑难高发癌症的重点攻关。然而医院同时也面临着工作量的持续增长、住院医师不足等问题^[6],目前高年资医师承担大量基础工作,受精英化、小规模办学的限制,带教研究生数量也极其有限。如何破解难题,需要医院积极探索人力补充机制。首先作为人力补充的有效途径,扩大派遣人员规模是首要选择,加强派遣人员管理,完善派遣人员培训、考核、分配等制度。其次应提升进修管理水平,积极吸引各地进修生前来学习,作为国家级医院,应发挥医院辐射能力,将先进技术和理念传播到全国的同时,也能缓解本院的人力紧张问题。提升规培基地建设水平,吸引更多优秀学生前来规培学习。为国家培养人才的同时,也能发现优秀学员进行培养和吸纳。

3.4.2 加强管理人员培养,提升医院管理水平

医院发展不仅取决于医务人员业务水平,医院管理水平同样必不可少。医院行政部门既是贯彻医院各项决策,进行组织协调、督促落实,为临床一线服务的执行部门,也是为院领导把好关、做好参谋助手的管理职能部门。医院管理工作直接影响医、教、

研等各项工作效能的提高^[7]。业务精、专业强、素质高的管理人员是医院高效、有序运行的保障。为不断提升医院竞争力,应积极规划管理人员培养战略,丰富管理人员培训模式,营造管理人才培养氛围,探索科学的管理人员考核评价体系,提升医院管理水平。

3.4.3 加强管理信息化水平,助力人力发展

加强管理信息化水平是医院精细化运营的重要手段^[8],将人力资源管理与现代信息系统结合在一起,一方面可提高医院整体的工作效率和质量。使一线人员能从繁琐的事务工作中解放出来,专注于服务能力的提升。另一方面,从战略角度重新审视现代医院人力资源管理模式,结合现代信息系统的医院人力资源管理可以推动人力资源管理职能从传统的人事管理到战略的人力资源管理的转变,提升医院战略决策的管理能力,增强医院核心竞争力^[9]。通过建设人力资源信息平台,可以为医院高效挖掘人才潜能提供重要保障。

参考文献:

- [1] Li YX, Chen Y. Status analysis on health power of a certain general hospital [J]. Journal of Tongji University (Medical Science), 2002, 23(3): 227-229. [李奕欣, 陈宇. 综合医院卫生人力的现状分析[J]. 同济大学学报(医学版), 2002, 23(3): 227-229.]
- [2] Tian HG, Xiao P, Liu Y. Research on outsourcing logistic support of public hospitals[J]. Chinese Journal of Hospital Administration, 2012, 28(10): 794-797. [田怀谷, 肖平, 刘颜. 我院后勤支持保障社会化运营的探索和体会[J]. 中华医院管理杂志, 2012, 28(10): 794-797.]
- [3] Wang XR. Research on configuration of health human resources in general hospitals [D]. Third Military Medical University, 2015. 1-176. [王向荣. 综合医院卫生人力资源配置研究[D]. 第三军医大学, 2015. 1-176.]
- [4] Yu D, Liu SM, Tian J, et al. Analysis of human resources work in the cancer hospital of the medical college [J]. China Health Human Resources, 2011, 18(6): 70-71. [喻达, 刘尚梅, 田佳, 等. 医科院肿瘤医院人力资源工作分析[J]. 中国卫生人才, 2011, 18(6): 70-71.]
- [5] Zhang JX, Liang M, Yang L, et al. Benefits and problems of labor dispatch in top hospitals[J]. Hospital Administration Journal of Chinese People's Liberation Army, 2017, 24(10): 919-921. [张建新, 梁敏, 杨璐, 等. 劳务派遣在三甲医院人力资源中的利弊[J]. 解放军医院管理杂志, 2017, 24(10): 919-921.]
- [6] Ji XQ, Gong YK, Wang FL, et al. Analysis of the status of medical human resources in hospital [J]. Chinese Medical Record, 2011, 12(8): 37-39. [季新强, 龚元昆, 王凤玲, 等. 医院医护人力资源现状调查 [J]. 中国病案, 2011, 12(8): 37-39.]
- [7] Liu Y, Gong Y, Wu Q. Current situation and training suggestions of hospital young administrators[J]. Practical Journal of Clinical Medicine, 2017, 14(6): 260-261. [刘毅, 龚永, 吴琦. 医院青年管理人员现状与培训建议[J]. 实用医院临床杂志, 2017, 14(6): 260-261.]
- [8] Zhang HP, Liu LH, Liu JC. The effect of ERP on hospital's standardized operation and management in HR, finance, material[J]. Chinese Journal of Health Informatics and Management, 2014, 11(2): 110-112. [张洪鹏, 刘丽华, 刘建超. ERP对医院人财物规范化运营管理的作用[J]. 中国卫生信息管理杂志, 2014, 11(2): 110-112.]
- [9] Wang L, Chen QW, Chen XQ. Discussion on construction of hospital human resource's module based on HRP system and its countermeasures[J]. Chinese Hospitals, 2017, 21(1): 67-68. [王玲, 陈琦玮, 陈晓勤. HRP系统中的医院人力资源模块建设问题及对策探讨[J]. 中国医院, 2017, 21(1): 67-68.]

致作者/通讯作者

本刊对所有来稿不收任何形式的审稿费,同行评议审稿费用由本刊承担。来稿刊登后即给作者/通讯作者通过邮局,以印刷品挂号形式寄赠当期杂志2册,如未能及时收到,请登录<http://www.chinaoncology.cn>在所在杂志页面信息公告栏目中查询该期杂志作者邮寄名单,凭“挂刷号”可在当地邮局查询。因办刊经费困难,从2016年起稿酬改为给作者/通讯作者寄赠当期杂志以后的12期杂志或合订本,每期1册。在此期间,如您的邮寄地址有变化,请及时联系本刊:QQ:729586420,电话/传真:0571-88122280, E-mail:zgzl_09@126.com