

知识价值分配在社区卫生服务中心应用

——以“三明医改经验”为导向

刘慎行

北京市大兴区魏善庄镇社区卫生服务中心

DOI:10.12238/ej.v6i1.1087

[摘要] 党的十八大明确了人民健康管理的战略地位。随着深化医改的推进,医疗卫生人才其专业技术理论知识水平、业务能力、科研教学能力等知识价值指标在医疗机构薪酬分配制度的管理上作用日益凸显。知识价值分配薪酬管理对提高广大医疗卫生健康工作者的医德修养、发扬社会主义核心价值观、做好与时俱进以及开拓进取等方面具有重要影响,并且其可在党的领导下,于变局中开新局、在危机中育新机。

[关键词] 三明医改经验; 知识价值; 薪酬分配; 社区卫生服务中心

中图分类号: R473.2 **文献标识码:** A

Application of Knowledge Value Distribution in Community Health Service Center —Guided by "Sanming Medical Reform Experience"

Shenxing Liu

Community Health Service Center of Weishanzhuang Town, Daxing District, Beijing

[Abstract] The 18th National Congress of the CPC clarified the strategic position of people's health management. With the deepening of medical reform, the knowledge value indicators of medical and health professionals, such as their professional technical theoretical knowledge level, business ability, scientific research and teaching ability, have become increasingly prominent in the management of salary distribution system in medical institutions. Knowledge value distribution salary management has an important impact on improving the medical ethics, promoting socialist core values, keeping pace with the times, and forging ahead of medical and health workers. Moreover, under the leadership of the Party, it can open up new situations in changing situations and cultivate new opportunities in crisis.

[Key words] Sanming medical reform experience; knowledge value; salary distribution; community health service center

医疗机构社会效益及公众对医疗机构的整体评价,关系到医疗机构在老百姓中的威信与认可度^[1]。党的十八大以来,习近平总书记提出推进“以治病为中心”向“以人民健康为中心”转变,确定了人民健康管理的战略地位。随着深化医改的推进,医疗卫生人才其专业技术理论知识水平、业务能力、科研教学能力等知识价值指标在医疗机构薪酬分配制度的管理上作用日益凸显^[2]。本文主要以“三明医改经验”为导向的知识价值分配在基层社区卫生服务中心的应用,现综述如下:

1 三明医改经验

自2019年11月国务院发文明确在福建三明市进行深化医改试点,分为几大重点进行:(1)建立高效有力的医疗改革领导体

制以及组织推进制度,明确由福建省委书记任医疗改革试点的领导小组长,省长任第一副组长,并制定一位专职的分管领导统一负责医疗、医保以及医药管理的具体改革工作,同时将医疗改革工作纳入政府目标管理的绩效考核指标,并切实落地到各市、县相关政府。(2)明确医疗、医保与医药三者联动政策,三明市的具体做法是“腾笼换鸟”方式,为医疗改革腾空间、调结构并做好路线方针政策的衔接,确保联动改革顺利实施,落实药品及医疗耗材的采购与应用,有效控制采购总量、做好药品及医疗耗材的结构调整、一步一个脚印的落实原则,并建议将腾出的空间用于更好的提高人民群众主观受益,降低相关医疗服务价格,以动态调整机制更好的优化医院绩效改革,落实公立医院的公益性。

且以三明医改为经验借鉴,推广到福建全省乃至全国的药品与医疗耗材的集中带量采购,更好的降低医疗费用,确保医保资金的合理应用。(3)薪酬创新式的分配激励制度,三明医疗改革过程中以医疗服务收入为基础制定医疗机构人员的薪酬总量,以院长年薪、全员目标年薪的整体分配制度,避免医务人员收入与药品、医用耗材以及医疗检查等相关联现象。(4)明确医疗机构的监管机制,明确医改工作以及医疗实施过程的监督管理,重点做好药品、医疗耗材等的管理,分步分批次明确拟定采购的药品和耗材目录,针对门诊、住院均次费用情况、重点监控药品使用情况、抗菌药物使用情况、医院整体药品费用最高以及用量最多种类、百元以上医疗耗材使用情况等进行监控,针对不合理现象及时通报。(5)做好医保基金的管理与应用,通过按疾病诊断ICD-10基础的收、付费医疗改革,建立协商管理制度,统筹调剂机制,更好的落实医保支付标准。(6)各级联动,落实医疗资源配置,通过组建紧密型县域医联体,在医保支付过程中以按人头、按病种、按费用总额等个体化支付,结合设定支付总额、超额自费结余留用的原则,更好的提高医保资金的支付应用效率。

2 健康管理工作在社区人群中的应用意义

随着国民疾病谱的变化,大众的健康问题面临新的挑战,但目前居民的整体健康知识知晓率仍相对较低,吸烟酗酒、作息时间不规律、饮食不合理、缺乏锻炼等欠健康生活方式极为普遍,肥胖、癌症、心脑血管、内分泌疾病等发生率显著增高^[3],然而针对以上欠健康生活方式均可通过干预进行改变,故影响健康问题的危险因素多为可防可控^[4]。为此亦深化医改为基础,更好的解决老百姓看病难、看病贵等问题,社区医疗工作必须转变为“以人民健康为中心”,以预防为基础切实做好人民群众的健康保障,以政策为导向,建议个人做好自身健康责任人,社区、家庭、自我共建^[5]。进一步解决看病难、看病贵问题,以便实现以治病为中心向人民健康为中心的转变。国家层面的《关于实施健康中国行动的意见》明确提出^[6],重点强调了健康中国行动的指导思想与基本原则,并明确了实施健康中国行动的整体目标,切实解决影响人民大众健康问题的因素,做好人民大众生命健康的维护,并提出对重大疾病的防控措施,以上各专项行动均设定明确目标与指标,制定相关方针政策,落实政府具体任务,提出对人民大众健康管理的建议^[7]。

3 增加知识价值为导向分配政策的意义

知识价值为导向分配政策其目的在于加速创新驱动发展战略落实,更好的激发科研人员创新、创业能力,为全社会营造一种知识、人才、创新的氛围。党的十八大切实明确了加快实施创新驱动发展战略方针政策,明确了知识导向的分配政策,更好的发挥知识价值在分配制定中的导向效应,从而更有效的激发相关科研人员的积极、主动与创造能力,推动科技成果的转化率,结合市场机制,有效提高知识创造价值、以及对知识分子、科研人员的认可度。

4 基层卫生服务中心的科学绩效改革机制的建立

首先设立经济师岗位:由人力资源管理专业的中级及以上

人员以及医疗卫生岗位的副高级职称人员组成绩效管理小组,科学的评估医疗卫生人员的体力、脑力劳动在健康创造价值体系中的权重^[8],合理均衡知识密集型劳动者的职业卫生劳动价值和各种合理休假与科学工作意义^[9]。向健康知识价值投入与疗效成正相关方向努力创造设计绩效规划^[10]。营造人文、科学、文明的医疗卫生知识氛围,不断提升公益事业单位新形象。开创相对科学公平的中心事业单位分配收入评估理念,积极制定所有权力的监督制约机制,评聘第三方或者选举监督委员会,科学认真对待专家教授人才的高层次梯队^[11]。对高级职称的评聘与考核中德、能、勤、绩开展客观科学对待。解决问题,注重调查研究,实事求是。重视调查问卷,盲问,监督与被监督、考核与被考核人员的相互制约、批评和自我批评的制度安排^[12]。

绩效管理科室应做到精准研究:病种、疫情控制、手术操作、中医疑难杂症的难易程度,突发公共卫生事件处理的复杂程度,必要时刻进行科学推演和培训演练^[13]。有效提升社会效益和经济效益,为人民健康做出突出贡献的人才,在物质和精神层面双层激励。在医疗卫生人员的行为规范中注重奖惩意识。专家解决的未知领域,可以填补医疗卫生领域空白,属于创新活动工作^[14]。在特殊津贴和精神层面留住人才,管理好人才的科学措施与方法,可以借鉴中外企事业单位的做法,比如在华为、京东等成功企业中借鉴与利用。使单位向更加国际化良性循环发展。各个小科室的良性循环,带动中心单位大循环的良性发展^[15]。

设定政策管理办公室,有条件的地方借鉴国内外医院或公益健康单位的6s管理,综合提升医院整体形象素质,细化知识价值效率在医疗卫生工作分配参考价值和评分系数^[16]。适度照顾专家学科带头人科技含量高岗位的分配系数,降低领导层级的分配系数,科室领导可以轮岗,学科技术带头人竞争上岗^[17,18]。

5 知识价值为导向的分配政策在基层卫生服务中心的应用原则

(1)战略导向原则:合理的薪酬制度对提高医院和谐发展有重要价值,显著遏制、消退并淘汰不利于基层卫生服务中心发展的相关因素。故基层卫生服务中心设定合理薪酬制度,以战略角度为基础,主次分明,结合价值评定标准,并制定权重衡量标准;(2)经济性原则,需要基层卫生服务中心整体运行稳定,其业务收入结合上级拨款应可有效填补各项非人工费用成本及能支付所有员工薪酬,同时要求在支付以上支出后若有盈余,则可更好的支撑基层卫生服务中心良性运行并扩大业务范围,达到可持续发展的目的;(3)有效体现医务人员知识价值原则,促使医务人员主客观发展与基层卫生服务中心的发展相互协调,确保员工创造性、创新性、工作积极主动性,提高员工待遇,以价值创造与价值分配为基础,做好可持续发展;(4)激励作用原则,按知识价值为基础,充分考虑业务能力、职称、学历、工作年限、科研能力、教学能力等各因素影响,依据薪酬激励制度,以便获得最大的激励效果;(5)内部一致性原则,针对同级别员工底薪设计上做到“一碗水端平”,遵循公平原则;(6)外部竞争性原则,结合同级别医疗机构在薪酬管理过程中的经验,确保本单位

薪酬水平在同级别医疗机构中的竞争力,以达到充分吸引并留住人才的目的。

6 疫情防控工作期间知识价值分配的应用

本文主要是对疫情防控工作期间知识价值分配在社区卫生服务中心的应用。突如其来新型冠状病毒疫情以及国家针对新冠疫情防控政策的调整,均给医院管理者提出更高要求,尤其是社区卫生服务中心管理者而言,以往社区卫生服务中心需要承担着强大的核酸采样等工作,在疫情防控政策调整后,则面临的是人民群众整体健康状况管理,针对感染新冠病毒后症状的控制,并发病的预防等方面。故需重新审视针对绩效数据的改革,切实落实国家关于抗疫的政策并做好激发本单位医务人员积极性的正确决策。针对疫情期间,尤其是感染高峰期来临时期,所承担的医疗救治抗疫任务以及本单位的提倡守土防疫和医疗工作等进行有效区分。有效缓解疫情防控期间收治病患密度,更改常规业务以更好的应对人群的感染高峰,加强对发热、咳嗽、腹泻等患者的管理,主要是为了更好的应对感染高发期,腾空常规医疗用房,暂停或缩减预防接种业务等,导致医疗成本明显增高等。社区卫生服务中心应以绩效考核目的为基础,结合疫情管控、医院财力等综合因素,以提高抗疫关键岗位政策倾斜绩效分配为主导,显著提高员工抗疫积极性同时,保证工作人员合理合法收入,提高社会担当与认可度。社区卫生服务中心的资金主要来源于各级财政的拨款,因此需要运用知识价值分配来细化优化管理绩效。根据相关政策的物质奖励和精神鼓励政策的有序开展,适当激励员工的爱岗敬业的工作热情。体现好疫情处置中的人文情怀和暖人心工程,这些都是知识价值分配应用的充分展现

7 结束语

知识价值分配的合理运用,能够确保个人与单位得到经济支撑,以更好发挥科学技术是第一生产力的作用。同时也可以充分体现基层医疗机构的高层次人才价值,从而为基层医疗人才的发展提供更为广阔的空间,为确保基础医疗机构可持续发展打下坚实基础。

[参考文献]

- [1]李军红,陈稚寒,张彦杰,等.宁夏某三甲医院护理岗位和绩效工资改革的做法及经验[J].宁夏医学杂志,2021,43(11):1054-1056.
- [2]尹科,杨芳,戴姗姗,等.精细化理念应用于量化医院医疗设备维修保养管理的研究[J].中国医学装备,2021,18(11):159-162.
- [3]朱凯音,熊季霞.公立医院绩效考核与分配研究热点及趋势分析[J].中国卫生质量管理,2021,28(10):46-50.
- [4]潘多拉.以知识价值为导向深化薪酬制度改革[J].中国

卫生人才,2021,(10):6-7.

[5]何睿亮.绵阳市M医院薪酬制度改革的问题与对策研究[D].电子科技大学,2021.

[6]陈丹丹.中医医院护理人员中医综合服务能力培养的实施体会[J].中医药管理杂志,2021,29(11):102-103.

[7]王妍艳,蔡敏.新医改视角下公立医院RBRVS绩效分配模式探讨[J].中医药管理杂志,2021,29(05):109-111.

[8]潘娟,花贵如.医改背景下安徽省风华医院薪酬分配模式及其有效性分析[J].中国总会计师,2021,(02):166-168.

[9]郑智维.宁夏人民医院:推动建立现代医院管理制度[J].民生周刊,2021,(01):60-61.

[10]王华,汪宏波,刘胜林,等.新冠肺炎重症定点医院后勤保障工作难点及对策[J].中国医院建筑与装备,2020,21(12):90-93.

[11]齐宝宁,苗静,徐守竹,等.陕西省公立中医医院卫生人员薪酬满意度调查研究[J].中国卫生统计,2020,37(05):730-735.

[12]许腾飞,曾娜,郭水龙,等.北京市属医疗机构科研合作及知识产权分配的现状——基于科研人员、科研管理人员和知识产权专业人员的问卷调查研究[J].临床和实验医学杂志,2020,19(19):2127-2129.

[13]黄成,彭艳红,王志敏.临床护士对老年人使用健康资源态度现状及影响因素分析[J].齐鲁护理杂志,2020,26(17):76-79.

[14]徐秋萍.基于知识价值的公立医院绩效薪酬管理体系研究[J].中国总会计师,2020,(08):42-43.

[15]汤保华.知识管理导向下医院档案管理体系的构建研究[J].办公室业务,2020,(15):131-132.

[16]孙悦.在线医疗社区用户知识贡献行为与知识贡献度评价研究[D].吉林大学,2018.

[17]吴绍钦,张清芝,庄群,谢承银,刘一娅.以问题为导向完善绩效考核新机制——南京市江宁区中医医院绩效考核新机制案例解析[J].中国医院院长,2018,(15):82-83.

[18]赵丽.浅谈提高医院护理管理人员基础护理知识、态度、行为等因素对减少护患纠纷的价值[J].世界最新医学信息文摘,2015,15(40):44+46.

作者简介:

刘慎行(1969--),男,汉族,北京市大兴区人,本科,预防医学副主任医师,河北大学,预防医学,CDC工作站;泰国公共卫生硕士,在读;泰国格乐大学,公共卫生硕士在读;中国社会科学院大学,劳动经济学院。研究生课程班,人力资源专业在读,研究方向:预防医学健康管理与卫生经济学,人力资源管理。