

论医疗服务人力资本对基本医疗服务的补偿作用

付强^{1*} 戚钰² 孙萍¹

1. 东北大学文法学院 辽宁沈阳 110004

2. 中国医科大学研究生院 辽宁沈阳 110001

【摘要】当今社会,人的因素日益成为影响劳动生产率的决定性因素。通过对人力资本概念及特点的明晰,着重论述在基本医疗服务社会供给过程中,如何调动医务人员积极性,充分发挥医务人员主观能动性对基本医疗服务的补偿作用,使其在优化基本医疗服务供给、确保新医改人人享有基本医疗卫生服务目标实现的进程中发挥更大效能。

【关键词】人力资本;基本医疗服务;补偿

中图分类号:R197.1 文献标识码:A 文章编号:1674-2982(2009)08-0054-04

Compensation function of medical services human capital for basic medical services

FU Qiang¹, QI Yu², SUN Ping¹

1. School of Humanities and Law, Northeastern University, Liaoning Shenyang 110004, China

2. Graduate School of China Medical University, Liaoning Shenyang 110001, China

【Abstract】 Today's society, the human factor is increasingly becoming the decisive factor in labor productivity. Through clarity of human capital's concept and characteristics, this paper addresses, in the process of social supplying basic health services, how to mobilize the enthusiasm of the medical staffs and full play the initiative of medical staffs' compensation function for basic medical services. In other words, it demonstrates how to use the compensation function to optimize the supply of basic medical services and to ensure the achievement of enjoying basic health service to all in line with the objective of the new health system reform.

【Key words】 Human capital, Basic medical services, Compensation

随着经济发展和社会进步,人们关于人力资本对劳动生产率具有决定性影响的认识越来越充分。我国实施医疗体制改革以来,医疗服务补偿机制改革作为改革重点始终贯穿于改革进程,对城市医疗服务保障制度和医疗服务体系的建立与完善,医疗管理体制和医疗机构内部运行机制改革与调整,医疗服务功能和医疗保障能力提升发挥了重要导向、调控作用,具有深刻影响。^[1] 简要地说,医疗服务补偿机制,是以实现和保障医疗服务有效社会供给为目标的关于医疗服务补偿的制度安排和组织、运行规则设计与实施。在医疗服务补偿实践中,医务人员作为医疗服务的直接生产者和提供者,其自身主观能动性的发挥,不仅直接左右着医疗服务补偿作用的发挥,影响既定医疗服务补偿标准的补偿水平

和效果,而且可能创造超出既定补偿标准的补偿份额。因此,我们认为,人是医疗服务生产力要素中最活跃、最具创造性的要素,也是医疗服务补偿能否实现促进医疗服务供给优化,确保新医改人人享有基本医疗卫生服务目标的关键因素。

1 人力资本的基本概念

人力资本是调动人的积极性,发挥人的主观能动性的内涵基础。自上世纪60年代初美国经济学家舒尔茨提出人力资本的概念以来,国内外学者对此进行了大量研究,做出许多不同界定。这些界定在表述上虽有差异,但共同的认识是:人力资本是与物质资本相对的一个概念,它是通过花费在劳动者身上的保健、教育及培训等方面的开支所形成的资

* 作者简介:付强,男(1970年-),博士研究生,沈阳市卫生局医政处处长,主要研究方向为行政管理、公共管理。E-mail: mpazy@sina.com

本。这种资本,就其实体形态来说,是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称。它可在未来特定的经济和技术活动中,为劳动者带来剩余价值或利润收益。^[2]

人力资本的概念既包含资本的基本属性,又强调了与物质资本的差异,即它的特殊性。其概念的要点有二:第一,这种资本形式是由后天通过耗费一定量的稀缺资源形成的;第二,这种投资是为了增加未来收益而进行的。人力资本的未来收益可以是投资者货币收益的增加,也可以是其社会的、心理的收益增加。^[3]

在医疗服务领域,人力资本是指用于医务人员自身保健、教育及培训等方面的投资在医务人员个体身上所体现出来的具有经济价值的健康、知识、能力等综合素质的总和。医疗服务人力资本的形成和作用体现,与对医务工作者积极性的调动和激励密切相关。温家宝总理在谈及医院改革的方向时指出,要调动医护人员的积极性和创造精神。^[4]在当前全力推行新医改的背景下,就医疗服务,特别是由政府主导,充分体现政府公共服务职能,以安全、有效、方便、价廉为原则的基本医疗服务供给优化而言,要达到以相对较少的改革投入,较低的改革成本实现既定改革目标的效果,就必须构建起科学、合理的激励机制,充分保护和调动广大医务工作者参与改革、支持改革的积极性和主动性,充分发挥医务人员主观能动性,使医疗服务人力资本在优化基本医疗服务供给的进程中发挥更大效能。

2 医疗服务人力资本的特点

2.1 不可剥夺性

物质资本的所有者可以是国家、法人、团体或者个人,而人力资本的所有者只能是个人。人力资本所有者无法让渡人力资本所有权,只能让渡部分使用权,且其产权具有明显的个体或私人决定性。因此,人力资本最终能否发挥作用、发挥何种或多大作用,关键在于是否有一个符合人力资本产权特性的管理和制度体系。^[5]无论任何人,如果自愿的以发自内心的情感来使用自身的人力资本为社会服务,那么,人力资本将发挥出巨大作用。反之,其作用将不可能充分发挥出来。

2.2 增值性与可变性

人力资本与物质资本相比较,具有明显的增值

性。物质资本随着使用时间的延长会被逐渐消耗,而人力资本则是一个动态成长的过程。但是,由于人力资本还具有明显的时效性,如果得不到及时而科学合理的使用,或者人力资本主体放松了自身知识和技术的更新进取,人力资本就会随着时间空耗而贬值。^[5]该特点在医疗服务人力资本的动态成长过程中体现的尤其突出,这不仅是由于医学是一门实践性科学,具有极强的实践性特征,还因为医学发展迅速、知识更新频繁且快速。医学科学的这种特殊性,在增加了人力资本形成的难度和成本的同时,也使得医疗服务人力资本弥足珍贵。

2.3 依附性

人力资本除了对社会、对人体自身的天然依附外,对物质资本也有着特别的依附。人力资本只有在生产劳动、技术创新和医疗实践中,与物质资本相结合才有可能实现其价值。^[5]随着疾病谱的不断变化、科学技术的不断前进、医疗手段的不断丰富、设备药品的不断更新与升级换代,现代医学发展使得人力资本与物力资本的结合愈加紧密,相互之间的依附性和影响作用不断增强,在基本医疗服务供给实践过程中,基于科学激励机制基础之上的医务人员积极性、主动性、创造性等主观能动性的发挥有了更大空间,具有更大影响,并将起到更大作用。

2.4 层次性

由于不同个体在智力、体力、能力,以及对知识的获取和占有上存在差异,使得人力资本具有层次性。就医疗服务人力资本而言,这种层次性大体可以通过学习获取知识的能力、完成基本医疗服务任务的能力、与患者和社会的沟通协调能力、创造力和应对突发公共危机的能力等五方面能力作为划分人力资本层次的标准。处在人力资本不同层次的医务人员作为医疗服务人力资本主体,其积极性的调动、主观能动性的发挥与其所处层次密切相关。这就要求我们在制定旨在调动医务人员积极性的政策制度和激励机制时,需要针对处于不同层次的医务人员设计和实施不同层次且具有针对性的政策措施。

2.5 投资回收期长

医疗服务人力资本以医务工作者的体质、智力、知识、经验和技能等形式依存于医务人员个体之上,医务人员为了获得并不断提升这些素质,需要经过长期地不间断地理论学习和实践经验积累,这就使得医疗服务人力资本的形成和发展具有投入大、成

本高、见效慢、投资回收期长的特点。但是,这种高品质的医疗服务人力资本一旦形成,其创造或增加的未来收益将是持续、稳定,具有巨大提升空间和强大发展后劲的。

3 医疗服务人力资本对基本医疗服务补偿的作用

3.1 要素作用

医疗服务人力资本是基本医疗服务补偿必不可少的前提条件和基本要素。当今世界,科技的发展推动医学的进步,而要使先进的医学技术和医疗设备能够有效服务于民众,必须借助掌握新知识、新技术和新技能的高素质医疗服务工作者队伍才能实现。在基本医疗服务提供过程中,比起先进的设备、良好的就诊环境等物质要素,就诊者更看重的是医务人员精湛的医术、过硬的技能和良好的服务,医学知识、医疗技术、诊疗手段和医疗设备的创新与运用,最终是在人的掌控之下完成的。因此,医疗服务人力资本已经并将进一步发展成为基本医疗服务及其补偿的主要解释变量。合理调动医务人员积极性,科学激励医务人员发挥主观能动性是健全、完善基本医疗服务补偿机制的核心要素。

3.2 效率作用

医疗服务人力资本在医疗服务补偿中的效率作用,主要表现为人力资本投资增加可以提高其他生产要素的生产效率,人力资本的增加可以提高物质资本的边际生产率。医务人员在综合运用自身专业知识、技术和实践经验为患者诊治疾病,为社会提供基本医疗服务的过程中,其积极性、主动性、创造性等主观能动性的发挥能够提高医疗服务供给效率,优化医疗服务供给水平,有效增加相同物质成本投入条件下的医疗服务产出,提升相同医疗服务补偿标准下的补偿水平。在医务人员积极性得到充分调动,主观能动性得到充分发挥的前提下,医疗服务物质资本投入的回报收益产出效率将得到切实提高,由此产生人力资本与物资资本 $1 + 1 > 2$ 的效率作用。

3.3 知识替代效应

在基本医疗服务供给和补偿实践中,医务人员知识、技能等专业综合素质的提高能够降低对物质资本的投入要求,此时,医疗服务人力资本便具有了知识替代效应。这使得我们在一定程度上,能够通过增加医疗服务人力资本的投入替代基本医疗服务

的资金或其它实物形式的补偿,从而弥补基本医疗服务供给补偿的不足,提升政府、社会给予基本医疗服务补偿的功能和作用。

4 构建合理激励机制,实现医疗服务人力资本补偿效果最优化

任何改革,得不到具体执行者的拥护和支持都不可能成功。落实公益性,调动积极性是深化医药卫生体制改革中必须着力解决好的两大根本问题,两者之间存在一些矛盾,也具有高度的统一性,关键在于我们制定什么政策,采取什么方法,如何正确地引导,努力实现维护公益性与调动积极性的统一。^[6]因此,在医药卫生体制改革实践中,充分、有效地调动医务人员积极性和创造性十分重要。

在城市基本医疗服务补偿实践中,人力资本补偿功能和作用的发挥主要通过两种形式实现:一方面,在合理调动积极性的前提下,医务人员可以在基本医疗服务提供过程中尽可能减少对大型仪器设备检查、高端技术和非基本药物的依赖和借助,通过严谨科学态度、认真负责精神、扎实工作作风和精湛医疗技术,严格执行诊疗规范,综合运用自身专业知识和经实践证明确实有效的传统诊疗方法做出正确诊断,提供有效治疗服务,从而降低诊疗费用和服务成本;另一方面,在合理调动积极性的前提下,医务人员的职业自豪感、荣誉感将得到更大程度地强化,工作热情得到更大程度地提升,其智慧、潜能和创造力将得到更加充分地发挥,这不仅能够提升供方已获得补偿的收益水平,并可能在没有增加补偿资金投入的条件下创造出新的补偿价值。

在新医改推行的背景条件下,以科学调动医务人员积极性为基础的人力资本补偿,能够而且应当发挥出更加重要的作用,进而实现补偿效果的最优化。而这一目标的实现,有赖于能够有效调动医务人员积极性的合理激励机制的构建。

4.1 实现激励相容

任何作为社会成员的个人,都同时具有利己性和利他性。由个人组成的团队也相应地获得了这种利己性和利他性,医务人员个体及整体的医疗服务队伍同样如此。实践证明,在成员积极性大、热情高、工作努力的组织氛围或团队中,利己者往往没有“市场”,而利他现象比较普遍。相反,则会导致利己主义的盛行。一种好的机制应当是激励相容的,也

就是说即便每个参与者按照利己性原则制订个人目标,机制实施的客观效果也能达到设计者所要实现的目标。因此,我们要实现新医改目标,就必须在进行医改政策制定、制度安排、机制设计和具体实践过程中,注意维护和实现作为改革最主要参与者、改革政策最重要执行者、改革任务最主要承担者的医务人员的合理利益。适合当前新医改形势要求的基本医疗服务补偿机制的设计,需要能够科学地调动医务工作者的积极性、主动性和创造性,使医务人员的个体目标与医药卫生体制改革的总体目标、医务人员的个体理性与推进医药卫生体制改革的社会理性达成一致。

4.2 注重精神激励

就对医务人员的激励手段和作用而言,物质激励是必要,甚至很重要,但这并不应当成为激励的全部,更不能成为唯一。2007 年春节前夕,温家宝总理在吉林慰问医务人员时指出:医生和护理人员在任何国家都是最受尊重的。因为它直接关系到人,关系到人的健康和生命。我们说以人为本,关注民生,没有比健康和生命在民生里更重要的事情了。而直接为人的健康和生命服务的,就是医生,就是护士。医护人员所做的是最受尊敬的事情。大家都要认识到,我们国家的医生和护士不是靠工资做动力来工作的,而是靠医德、靠奉献来服务的。^[4]这充分体现出发、国家和人民对医务人员的尊重和信任,必将进一步激发全国广大医务工作者的职业自豪感、荣誉感和责任感,鼓舞他们在对事业和理想的追求中实现自身的价值。设计基本医疗服务补偿机制时充分注重并发挥精神激励的作用,这才是调动医务人员积极性,实现医疗服务人力资本补偿效果最优化的真正源泉和不竭动力。

4.3 体现激励的差别性与动态性

人的个体差异的存在,决定了人力资本具有层次性与可变性的特点,这就要求我们在进行激励机制设计时,要特别注重人的个体差别及需求变化。就基本医疗服务补偿而言,我们要实现医疗服务人力资本补偿效果最优化的目标,需要在机制设计过程中合理体现激励的差异性和针对性,避免政策上的“一刀切”和千篇一律,要从个体差别出发,综合考虑医务人员年龄、性别、岗位、职称、能力和实际需求等多种因素,因地、因时、因人制宜地采取激励措施,

保证激励政策收到好的效果;要注意了解、准确把握医务人员需求动态变化,及时调整激励政策,使激励手段有的放矢,能够收到实效。

4.4 减少逆向激励

依据激励对既定目标实现所发挥的作用和效果,我们可以将激励区分为正向激励与逆向激励。一种激励机制,一项激励政策或措施,如果其作用发挥和实际效果与目标方向相反,对既定目标实现具有破坏、约束、阻碍或延迟等作用,我们就可以称之为逆向激励。不同激励机制、政策对医疗服务人力资本基本医疗服务补偿作用的发挥可以是正向激励,也可能是逆向激励,强化激励机制、政策的正向激励作用,减少具有逆向激励效果的政策措施是实现医疗服务人力资本补偿效果最优化的基本要求和重要保障。当前,在基本医疗服务供给与补偿实践中,最主要、最普遍、最典型的逆向激励是对医疗服务活动不合理的法律或行政干预。例如,目前在医疗事故争议处理实践中实施的由医方承担举证责任,也就是大家通常所说的“举证责任倒置”的法律规定,不仅在促进医疗事故争议处理及时、合理解决方面作用有限,而且极大地强化了医方自我保护的意识和行为,为确保有利于己方的举证需要,对就诊者进行过度检查和治疗的行为被强化,导致诊疗费用和服务成本无必要的增加。类似问题,需要我们在今后制定相关法律法规、政策制度时予以特别注意。

参 考 文 献

- [1] 付强,孙萍.论城市基本医疗服务补偿机制建立[J].中华医院管理杂志,2009,25(5):297-301
- [2] 李宝元.人力资本运营[M].北京:企业管理出版社,2001.
- [3] 刘岩.医院人力资本定价与增值激励研究[J].中国学术期刊(光盘版)电子杂志社,2006,(7):9.
- [4] 温家宝提出医院改革五项设想:充分运用市场机制[EB/OL].(2007-02-05)[2009-06-10].<http://business.sohu.com>.
- [5] 林嘉滨,汪耀.试论医院人力资本管理[J].中华医院管理杂志,2002,18(7):406.
- [6] 高强.认清形势 坚定信心 全力推进医药卫生体制改革——在 2009 年全国卫生工作会议上的讲话[J].中华医院管理杂志,2009,25(5):293-295.

[收稿日期:2009-07-02 修回日期:2009-07-26]

(编辑 何平)