

乡镇卫生院人员经济激励因素分析

孙晓杰^{1,2*} 孟庆跃¹ 袁蓓蓓¹ 侯志远¹ 宋奎勳¹

1. 山东大学应用经济学博士后流动站 山东济南 250100

2. 山东大学卫生管理与政策研究中心 卫生部卫生经济与政策研究重点实验室 山东济南 250012

【摘要】目的:本文通过分析河南清丰、江苏高淳两县乡镇卫生院员工的经济激励因素状况,为今后设计和改善相应的乡镇卫生院人员经济激励制度提供政策建议。方法:采取了定量调查和定性调查相结合的方法。结果:乡镇卫生院人员的工资低、待遇差,和自己的期望值存在较大差距。如果收入和福利保障能达到期望水平,大部分人员表示其工作积极性将有明显的提高。建议:将乡镇卫生院人员工资和福利待遇列入国库统一支付,并建立合理的绩效考核制度,同时要重视非经济激励因素的改善。

【关键词】乡镇卫生院;经济激励;期望收入指数

中图分类号:R197.1 文献标识码:A doi: 10.3969/j.issn.1674-2982.2010.10.003

Analysis on the economic incentive factors for health provider in township health centers

SUN Xiao-jie^{1,2}, MENG Qing-yue¹, YUAN Bei-bei¹, HOU Zhi-yuan, SONG Kui-meng.

1. Post-doctoral Mobile Stations of Applied Economics of Shandong University, Shangdong Jinan 250100, China

2. Center for Health Management and Policy of Shandong University, Key Lab of Health Economics and Policy of Ministry of Health, Shandong Jinan 250012, China

【Abstract】 Objectives: This article is to analyze the present situation of economic incentive factors in township health centers in Henan province and Jiangsu province, and to provide policy implications on designing and improving economic incentive mechanism for health provider in township health centers. Methods: Both the quantitative survey and the qualitative interview were used in this study. Results: The income and welfare of health provider in township health centers in two provinces were very poor, which were far from their expected levels. If income and welfare could be improved to the expected levels, the majority said that they would improve their work enthusiasm obviously. Recommendations: The salary and welfare of staff in township health institutions, based on reasonable performance evaluation systems, should depend on the state treasury payment system. At the same time, the non-economic incentive factors should also be considered.

【Key words】 Township health center; Economic incentive; Expected-income index

乡镇卫生院是我国农村卫生工作的主体,是国家公共卫生体系的重要组成部分和农村卫生服务网络的枢纽。采取各种激励措施充分调动乡镇卫生院员工的工作积极性对于农村卫生工作的顺利开展具有重要意义。影响卫生服务人员工作积极性的激励因素很多,既包括收入水平、福利保障等经济激励因素,也包括工作环境、培训、职业发展、工作成就感、医院管理制度等非经济激励因素;其中,经济激励被认为是更为直接和短期见效的激励方法。^[1]本文通

过分析河南清丰、江苏高淳两县乡镇卫生院员工的经济激励因素状况,为今后设计和改善相应的乡镇卫生院人员经济激励制度提供政策建议。

1 资料与方法

1.1 资料来源

本研究的资料来源于中国卫生发展项目农村卫生服务激励机制研究课题组对河南省清丰县和江苏省高淳县的基线调查数据。

* 基金项目:世界银行贷款/英国政府赠款中国农村卫生发展项目(编号:卫 XI-C2009-03B)。

作者简介:孙晓杰,男(1979年-),博士,讲师,主要研究方向为卫生经济。E-mail: xiaojiesun@sdu.edu.cn

1.2 期望收入指数的定义

在本研究中,期望收入指数是指期望收入与实际收入的比值,用来反映其实际收入与期望收入之间的差距。期望收入指数越小意味着对现阶段收入满意度越高,反之则表明对实际的收入越不满,用以反映个人或群体对实际收入的满意程度。^[2]

1.3 激励因素偏好分析

为了解乡镇卫生院人员对收入、福利、工作环境、职业发展机会、人际关系培训、工作成就感、生活环境、医院管理制度等激励因素的偏好,我们让调查对象对各种激励因素按重要性进行了排序。分析中,首先按每个回答者对因素的排序赋予相应的分值,排序第一的得分为 1 分,依次增加。然后根据所有人员的回答结果,计算各因素的总得分,因素总得分越低,从整体水平看重要性越高。

1.4 资料录入与分析

定量调查资料收集完成后,使用 Microsoft Access 软件建立数据库,录入数据。经过数据逻辑校对和整理后,用 SPSS13.0 统计分析软件进行描述性分析。定性访谈的录音资料先做文字转录,提取文字中的访谈对象的描述和看法,然后对提取内容按主题进行归纳。对机构文件收集资料,则按研究目的提炼文件内容。

2 结果与分析

2.1 样本地区乡镇卫生院收入分配制度介绍

定性调查资料显示,河南清丰县财政对乡镇卫生院的支付水平较低,被调查 4 个乡镇卫生院中,2008 年 3 个乡镇卫生院没有财政或上级部门的人员经费拨付,乡镇卫生院基本处于自收自支的状态。人员收入几乎全部来源于业务创收,卫生院内部分配依据主要标准是考勤情况和业务收入。但是乡镇卫生院医保人员工资由县卫生局统一发放,实行固定工资制。

江苏高淳县财政对乡镇卫生院有少量人员经费投入,仍保持档案工资,但业务收入仍是人员收入的主要来源。被调查的 4 个乡镇卫生院内部分配方法基本相同:将档案工资分为固定和浮动工资两部分,浮动工资的标准主要是卫生院业务收入和所在科室创收水平。

2.2 乡镇卫生院人员实际收入与期望收入比较

从表 1 可以看出,河南清丰县乡镇卫生院人员的实际月收入平均为 764.6 元,期望收入指数为 2.57;江苏高淳县乡镇卫生院人员的实际月收入平均为 1 316.8 元,期望收入指数为 3.02。

按工作性质来看,清丰县乡镇卫生院医生的实际月收入最高,护士、其他人员的期望收入指数明显高于医生、医保人员;高淳县乡镇卫生院四类人员的实际月收入和期望月收入均无统计学差异。按职称来看,两县中级及以上职称人员的实际月收入明显较高;清丰县乡镇卫生院初级职称人员、高淳县乡镇卫生院无职称人员的期望收入指数最高。按学历来看,清丰县乡镇卫生院本科及以上学历人员的实际收入最高,期望收入指数最低;高淳县乡镇卫生院不同学历人员的实际收入与期望收入均无统计学差异,本科及以上学历人员的期望收入指数高达 3.44。

表 1 调查对象年龄及性别分布情况

人员类别	实际月收入(元)		期望月收入(元)		期望收入指数	
	清丰	高淳	清丰	高淳	清丰	高淳
按工作性质						
医生	1 000	1 312.5	2 277.8	3 936.0	2.28	3.00
护士	600	1 327.5	1 965.6	4 000.0	3.28	3.01
医保	746	1 378.0	1 757.9	4 182.0	2.36	3.03
其他	500	1 220.0	1 721.7	3 821.7	3.44	3.13
P 值	0.283	0.479	0.016	0.849	-	-
按职称						
中级及以上	1 199.1	1 623.1	2 312.5	4 347.8	1.93	2.68
初级	713.7	1 289.6	2 029.7	3 950.0	2.84	3.06
无	629.2	981.3	1 554.4	3 523.3	2.47	3.59
P 值	0.000	0.000	0.001	0.163	-	-
按学历						
中专及以下	730.3	1 295.0	1 894.2	3 978.2	2.59	3.07
大专	808.4	1 359.8	2 076.7	3 788.7	2.57	2.79
本科及以上	1 400.0	1 322.6	2 750.0	4 555.6	1.96	3.44
P 值	0.056	0.657	0.179	0.218	-	-
合计	764.6	1 316.8	1 965.3	3 976.7	2.57	3.02

注:合计中的 1~4 列数值为平均数,5~6 列是相应平均数的比值。

2.3 乡镇卫生院人员福利保障状况

河南清丰县和江苏高淳县的乡镇卫生院分别有43.9%和57.5%的人员对提供的福利保障不满意。从表2可以看出,清丰县乡镇卫生院分别仅有11.2%、26.2%、7.5%的人员享有养老保险、城镇职工医疗保险、住房或住房补贴,而高淳县乡镇卫生院的三项比例分别比前者高出86.9%、66.3%、48.2%。从表3可以看出,清丰县乡镇卫生院人员最期望改善的福利是养老保险、住房或住房补贴;江苏高淳县乡镇卫生院人员最期望改善的福利是住房或住房补贴、班车或交通补贴。

表2 乡镇卫生院人员主要的福利保障状况构成(%)

地区	养老保险	城镇职工医疗保险	住房或住房补贴	班车或交通补贴
清丰	11.2	26.2	7.5	0
高淳	98.1	92.5	55.7	5.8

表3 乡镇卫生院人员最期望改善的福利保障构成(%)

地区	住房或住房补贴	班车或交通补贴	子女教育	养老保险	医疗保险	工伤保险	失业保险
清丰	51.5	23.3	35.9	61.2	31.1	21.4	25.2
高淳	87.7	59.4	30.2	30.2	17.9	11.3	5.7

2.4 乡镇卫生院人员激励因素偏好

从表4可以看出,对河南清丰县乡镇卫生院人员最重要的五个激励因素依次是改善工作环境、提高收入、增加培训机会、增加职业发展机会、良好的医院管理环境。对江苏高淳县乡镇卫生院人员最重要的五个激励因素依次是提高收入、改善工作环境、改善生活保障、增加职业发展机会、良好的医院管理制度。

表4 乡镇卫生院人员对激励因素的偏好

地区	第一位	第二位	第三位	第四位	第五位
清丰	工作环境	收入	培训	职业发展机会	管理制度
高淳	收入	工作环境	福利保障	职业发展机会	管理制度

2.5 经济激励因素改善后工作努力程度提高情况

从表5可以看出,如果收入达到期望水平,清丰县和高淳县乡镇卫生院分别有79.4%和74.3%的人员反映工作努力程度会有“很大”或“较大”程度的提高。从表6可以看出,如果福利保障得到改善,清丰县和高淳县乡镇卫生院分别有78.5%和68.9%的人

员反映工作努力程度会有“很大”或“较大”程度的提高。

表5 收入达到期望水平后工作努力程度提高情况(%)

地区	很大	较大	有所提高	不一定,还取决于其他条件和环境	不会提高,已尽最大努力	其他
清丰	57.0	22.4	13.1	2.8	4.7	0
高淳	49.5	24.8	11.4	6.7	3.8	3.8

表6 福利保障改善后工作努力程度提高情况(%)

地区	很大	较大	有所提高	不一定,还取决于其他条件和环境	不会提高,已尽最大努力	其他
清丰	55.1	23.4	15.0	0.9	4.7	0.9
高淳	42.5	26.4	19.8	4.7	1.9	4.7

3 讨论与建议

本文的分析表明,无论在经济状况较差的河南清丰,还是在经济状况较好的江苏高淳,政府对卫生院的人员经费投入严重不足,业务收入成了人员收入的主要来源。在这样的分配制度下,乡镇卫生院人员的工资低、待遇差,实际收入和待遇与自己的期望值存在较大差距。清丰和高淳乡镇卫生院人员的收入期望指数都超过了2.5,清丰乡镇卫生院人员大部分人员没有享受到养老保险、医疗保险和住房补贴。乡镇卫生院人员的工资低、待遇差是一个较为普遍的问题,国内其他学者对广西、福建等地乡镇卫生院的研究也有相似的发现。^[3,4]本文的分析还表明,收入对河南清丰的卫生院人员是排在第二位的激励因素,收入和福利保障对江苏高淳的卫生院人员分别是排在第一位和第三位的激励因素。因此,从激励机制的角度来看,工资低、待遇差将严重影响卫生院人员工作的积极性。国内许多研究表明,工资低、待遇差导致乡镇卫生院的人才引进困难重重,同时人才流失不断加剧,对卫生院的人才队伍建设形成了很大挑战。^[3,5-6]一般来说,医务人员的工资和福利待遇不亚于当地的教师,但是,我国许多地区乡镇卫生院人员的工资却明显低于当地教师的工资^[7],也没有享受到医疗保险、养老保险、住房补贴等福利待遇。乡镇卫生院作为农村卫生服务网络的枢纽,直接担负着公共卫生、基本医疗等任务,是落

实民生问题中“病有所医”的重要载体。乡镇卫生院人员的经济激励问题如果解决不好,将对卫生院职能的正常发挥产生较大的负面影响。

本文的分析表明,如果收入和福利保障能达到期望水平,大部分人员表示其工作积极性将有明显的提高。但是,在目前的收入分配体制下,卫生院人员收入的提高和业务收入的增加密切相关,这将进一步加剧卫生院追求经济利益、重医轻防、以药养医的倾向,从而增加农村老百姓看病的经济负担。有的学者指出,这种与经济收入直接挂钩的乡镇卫生院“分配制度改革”是在饮鸩止渴。^[8]因此,建议像教育系统解决教师待遇问题那样将乡镇卫生院人员工资和福利待遇列入国库统一支付,同时建立合理的绩效考核制度;而乡镇卫生院的医疗业务收入则可作为乡镇卫生院发展经费,作为政府加强农村基础设施建设和公共卫生服务的重要补充。同时,要重视非经济激励因素的改善,例如改善卫生院工作环境、增加培训机会、增加职业发展机会、改进管理制度等,这样既可以起到激励卫生院人员努力工作的作用,还可以减少片面追求经济利益的倾向。

参 考 文 献

[1] 吴明,阮云洲,杨莉. 医疗服务提供者行为的经济激励方法及其作用分析[J]. 中国卫生资源, 2006, 9(4):

156-158.

- [2] 徐俊秀,高建民,杨晓玮. 西部农村公立医疗机构医务人员收入现状及满意度研究[J]. 中国医院管理, 2005, 25(9): 14-19.
- [3] 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
- [4] 陈烈平,蔡惠州,严肃,等. 乡镇卫生院人力资源问题分析与对策研究[J]. 中国农村卫生事业管理, 2010, 30(1): 6-8.
- [5] 陈烈平,郑锦焕,林修全,等. 医学毕业生到乡镇卫生院就业意向的影响因素分析[J]. 中国卫生政策研究, 2009, 2(10): 31-34.
- [6] 刘冰,毛宗福,沈晓,等. 湖北省乡镇卫生院发展问题研究[J]. 卫生经济研究, 2006(8): 31-33.
- [7] 谢娟,阿依古丽·木拉提汗,方鹏骞,等. 我国农村贫困地区乡镇卫生院与乡级教育机构人力状况的对比分析[J]. 中国卫生经济, 2009, 28(9): 50-52.
- [8] 徐杰. 新时期乡镇卫生院改革的探索和实践——从安徽乡镇卫生院改革路径的设计说起[J]. 中国农村卫生事业管理, 2010, 30(3): 164-167.

[收稿日期:2010-08-13 修回日期:2010-09-14]

(编辑 薛云)

· 动态讯息 ·

公立医院改革与管理系列论坛在京举办

2010年9月5日,由卫生部医管司支持,中国医学科学院卫生政策与管理研究中心在北京召开“公立医院改革与管理论坛”第一期学术研讨会。本次研讨会的主题是“公立医院院长职业化与专业化”,来自卫生部、国办秘书三局、中央编办等政府部门,国务院发展研究中心等研究机构,部分三级医院,中国医院协会等行业组织,世界银行等国际组织,以及有关杂志社等机构40余名专家学者参加了会议。会议得到了美国强生公司的资助。

会议由卫生部医管司运行处钟东波处长主持,

中国医学科学院卫生政策与管理研究中心常务副主任代涛研究员介绍了论坛的背景和基本情况。上海医学会会长刘俊教授做了题为“医院院长职业化、专业化建设的思考和建议”的主题发言,认为我国应大力发展高校医院管理学历教育、落实医院院长岗位培训、规范医院院长岗位准入标准、完善院长绩效考核评价制度。北京市卫生局雷海潮副局长和中国医院协会李月东秘书长进行了点评,与会人员围绕我国医院院长职业化与专业化的现状、问题和实现条件等方面展开了讨论。