

# 基层和公共卫生人员激励因素研究

孟庆跃\*

北京大学中国卫生发展研究中心 北京 100191

中图分类号:R197 文献标识码:C doi: 10.3969/j.issn.1674-2982.2012.03.002

## Study on incentive factors of primary care providers

MENG Qing-yue

China Center for Health Development Studies, Peking University, Beijing 100191, China

决定卫生服务可及性和质量的主要因素是卫生人员,决定卫生投入效果的主要因素是卫生人员,决定医疗卫生改革成效的主要因素也将是卫生人员。因为他们是卫生服务的直接提供者。

卫生人员能否发挥预期作用将取决于两个方面:一是卫生人员的技术能力,包括知识、技能和专业经验,即是否能做事;二是在卫生人员技术能力一定的情况下其工作努力程度,即是否愿意做事。两者缺一不可。如果卫生人员没有基本的能力,再努力也不会有好效果;同样,如果卫生人员具有很好的工作能力,但是不愿意发挥,也会影响人员的表现。激励机制的主要作用是激发卫生人员努力程度。当然,它也可以间接影响卫生人员提高技术能力的愿望。

强基层是医改的重要策略。所谓强基层,应当体现在强投入、强人员、强服务功能等方面,而核心是基层卫生队伍建设。基层卫生人员既需要加强技术能力建设(能做事),也需要提高努力程度(愿做事)。本期发表的一组文章集中在与基层卫生机构和疾病预防控制中心卫生人员激励机制设计有关的几个方面,包括卫生人员行为影响因素、满意度、收入预期、职业倦怠等。基层卫生机构包括乡镇卫生院、村卫生室和城市社区卫生服务机构,疾病预防控制中心是在县级(县 CDC)。这项研究主要回答三个

问题:如果改善激励机制,基层和公共卫生人员是否有更加努力工作的愿望;基层和公共卫生人员最关切什么;基层和公共卫生人员的满意度等。这些研究内容希望为设计更加合理的激励机制服务。

如果改变激励机制,90%以上的基层和公共卫生人员愿意做出更多的工作努力。也就是说,只有低于10%的卫生人员认为目前对工作已经尽了最大努力,激励机制对他们已经不会发挥作用。根据以上信息,假设努力程度能够得到进一步提升,则卫生服务产出将有相应的提高。这反映了激励机制改革对进一步发挥基层和公共卫生人员作用的重要性。

收入水平、工作条件、职业发展机会、福利水平和居民认可与尊重程度是基层和公共卫生人员最重要的前五项关切,这五项因素决定了卫生人员工作行为。在影响工作努力程度研究中,也有同样的发现,即影响工作努力程度因素排序由高到低为物质环境、求知与自我发展、荣誉与认可和单位人际环境。

不同卫生机构间卫生人员工作行为影响因素有差异,比如县 CDC 最关注工作条件,而其他三类机构(乡镇卫生院、社区卫生服务机构和村卫生室)第一位的关切是收入水平,其次是工作条件。县 CDC 和社区卫生机构对职业发展机会更为看重。值得注意的是,居民认可和尊重程度成为影响基层卫生人员

\* 基金项目:国家自然科学基金项目(70973068)

作者简介:孟庆跃,男(1959年—),教授,博士生导师,北京大学中国卫生发展研究中心执行主任,北京大学公共卫生学院院长,主要研究方向为卫生经济与政策。E-mail:qmeng@bjmu.edu.cn

行为的重要因素。如果看不同工作年限的卫生人员工作行为影响因素,工作年限 6~15 年的更加看重工作条件。这可能与这部分人员正在事业发展关键期,更加关注能否满足工作需求有关。不同专业人员也表现出了差异,医生相对护理和公共卫生人员更加看重工作条件。

工作偏好研究发现,收入提高是当前基层卫生服务人员最重要的偏好。对于工作年限低于 5 年的卫生人员,收入提高能够为其带来最大的效用,同时他们也特别看重职业发展机会。这部分卫生人员刚刚入职和工作不久,可以说明,如果基层卫生机构能够吸引和留住卫生人员,提高收入和创造更好的工作条件最为重要。

不到一半的基层人员对他们的工作满意或非常满意。在满意度选项中,基层卫生服务人员最满意的是单位人际关系和居民认可,最不满意的是收入水平、福利水平和职业发展机会。研究也发现,基层和公共卫生人员也存在一定程度的职业倦怠。在收入和福利水平不能满足的条件下,随着基层和公共卫生机构承担的工作量越来越大,容易导致卫生人员职业倦怠的发生。

从不同角度研究基层和公共卫生人员的关切所得到的结果是一致的。这首先反映了这部分卫生人员的生存和工作现状。他们大多数处在基层,收入低、生活条件较差,从整体上还没有实现与其职业相称的生活状态。其次,医改很多任务主要落实到基层和公共卫生机构,基层和公共卫生投入主要集中于条件建设和服务,卫生人员的收入和福利还没有得到相应的改善,这与基层和公共卫生人员的诉求

存在一定距离。第三,目前进行的卫生人员激励机制改革主要集中在绩效工资,即收入结构的调整。但是,最大的经济激励机制是整体收入水平的提高,只有在此基础上,收入结构的调整才能够发挥作用。

虽然基层和公共卫生人员的基本关切和诉求比较一致,但不同机构、不同专业、不同工作年限和学历水平的人员在某些维度,比如工作行为影响因素和努力程度决定因素方面,有一定的差异。这些差异为设计更加有针对性的激励机制提供了参考。

基层和公共卫生人员对激励因素反应的高度一致性为设计和完善激励机制创造了条件。也就是说,目前需要解决的主要问题是如何整体提高基层和公共卫生人员的收入水平,以满足绝大多数卫生人员的期待。更加细化的针对不同卫生人员群体的激励办法可以逐步实施。医改有许多任务和活动,但对卫生人员来讲,最大的改革或者变化就是他们所关切的利益有没有得到保证和改善,而他们利益的满足程度将必然反映到卫生服务提供的数量和质量等方面。

激励机制很重要,但是对于改善基层和公共卫生体系的绩效并不是唯一的途径,更不是万能的。壮大基层卫生队伍,改善卫生人员结构,提升卫生人员的质量,提高服务能力,是激励机制发挥作用的重要基础。

[收稿日期:2012-02-01 修回日期:2012-02-23]

(编辑 刘 博)