

◁人力资源管理▷

甘肃省基层卫生人员工作现状及职业需求调查*

任雪琳, 扎西卓玛, 张莹, 冯渤曦, 王凌鸿, 王学军

(甘肃中医药大学公共卫生学院, 兰州市 730000)

【摘要】目的 了解甘肃省基层卫生人员工作现状及职业需求, 为提高基层卫生工作人员的工作满意度, 制定针对性的措施提供参考依据。**方法** 采用整群抽样方法对甘肃省10个市510位基层卫生人员进行问卷调查。**结果** 被调查者月收入集中在3 000元以下, 占比80.59%, Logistic回归分析显示最高学历和编制类型是月收入的主要影响因素($P<0.05$); 加班和离职情况频繁; 培训效果低下, 工作离不开、家庭困难及费用过高是影响参加培训的主要原因; 职业满意度调查最不满意的三项为单位福利待遇满意度、职务晋升机会和职称评定。**结论** 甘肃省基层卫生人员收入普遍较低、人员流失严重、培训不到位、职业满意度一般。应采取多种措施提高基层卫生人员职业满意度, 以确保卫生人才的有效流动和合理分配。

【关键词】 基层医疗卫生人员; 工作现状; 职业需求

【中图分类号】 R197 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1672-4232(2024)06-0048-04

【DOI编码】 10.3969/j.issn.1672-4232.2024.06.012

Investigation on the Current Situation and Occupational Needs of Grassroots Health Personnel in Gansu Province/REN Xue-lin, ZHAXI Zhuo-ma, ZHANG Ying, FENG Bo-xi, WANG Ling-hong, WANG Xue-jun(School of Public Health, Gansu University of Traditional Chinese Medicine, Lanzhou 730000, China)

【Abstract】Objective: To understand the current situation and occupational needs of grassroots health workers in Gansu Province, and provide reference for improving their job satisfaction and developing targeted measures.**Method:** A cluster sampling survey was conducted on 510 grassroots health workers in 10 cities in Gansu Province.**Result:** The monthly income of the respondents was concentrated below 3,000 yuan, accounting for 80.59%. Logistic regression analysis showed that the highest education background and employment type were the main influencing factors of monthly income($P<0.05$). The main reasons affecting participation in training are: frequent overtime work and turnover; low training effectiveness, work dependence, family difficulties, and high costs. The three least satisfied items in the job satisfaction survey are satisfaction with unit welfare benefits, job promotion opportunities, and professional title evaluation.**Conclusion:** In Gansu Province, the income of grassroots health workers is generally low; the personnel turnover is serious; the training is not in place; and the career satisfaction is not pleasant. Various measures should be taken to improve the career satisfaction of grassroots health workers in order to ensure the effective flow and reasonable distribution of health personnel.

【Key words】 grassroots medical and health personnel; current work situation; occupational need

卫生人力资源的充足与合理配置是评估公民健康状况的重要标志, 科学合理的卫生人力资源分配有助于促进卫生事业的良性发展, 推动实现建设健康中国的宏伟目标^[1]。新医改后我国基层医疗卫生人员数量增长迅速, 但存在学历职称层次偏低、性别比例不均衡、工龄普遍较短等问题^[2]。甘肃省是一个多民族人群聚集地区, 经济发展水平整体落后。研究显示, 甘肃省卫生资源配置水平整体较低, 尤其是卫生人力资源明显不足, 卫生服务供给并不能完全满足居民的需求^[3]。

本研究通过对甘肃省10个市的基层医疗卫生人员进行调查, 了解他们的工作现状并提出改进措施, 以期提高基层卫生工作人员的职业满意度, 为提升全省基层人才队伍的建设提供依据。

1 对象与方法

1.1 调查对象

本研究于2022年12月对甘肃省兰州市、白银市、天水市、陇南市、定西市、张掖市、武威市、酒泉市、庆阳市、平凉市10个城市的510位基层卫生人员进行问卷调查, 共收回有效问卷510份, 有效回收率为100%。

1.2 调查方法

采用整群抽样法将调查问卷以问卷星二维码的形式发放到某两期基层卫生人员培训工作群中, 自行填写后收集整理。调查问卷内容包括: 基层卫生人员的基本情况、工作现状及职业满意度等。对职业满意度的测评指标采用Likert 5级评分法, 从“很不满意”、“不满意”、“一般”、“满意”到“很满意”分别赋值1~5分。

1.3 质量控制

调查问卷经甘肃省卫生健康委员会卫生健康统计信息中心专家修改后, 正式开展调查前在甘肃省中医院进行预调查, 并对问卷做了修订。

*基金项目: 甘肃省中医药文化健康素养监测项目(31330205)

1.4 统计学方法

使用 Excel 2010 进行数据录入和整理。使用 SPSS 25.0 软件对定量资料进行描述性分析,符合正态分布的计量资料以均值±标准差($\bar{x}\pm s$)表示,单因素分析采用 χ^2 检验,多因素分析采用 Logistic 回归,检验水准 $\alpha=0.05$ 。

2 结果

2.1 基本情况

本次调查的 510 位基层卫生人员中,男性占 63.14%,女性占 36.86%;年龄范围在 25~55 岁,以 35~55 岁为主,占 72.31%;工龄主要集中在 10~20 年,占 34.90%;学历以高中以下为主,占 50.98%;所学专业主要集中在临床和中医,分别占 49.80%、23.73%,且存在所学专业与从事岗位不符的现象;职称主要集中在无职称人群,占 53.53%;编制类型以临时聘用人员为主,占 42.94%;仅 76 人有五险一金,占 14.90%;收入普遍较低,主要集中在 3 000 元以下,占 80.59%。

2.2 收入情况及影响因素分析

将月收入分为 3 000 元以下和 3 000 元以上,纳入性别、年龄、工作年限、最高学历、岗位类别、职称、编制类型、加班情况进行 χ^2 检验,单因素分析结果显示:年龄、最高学历、岗位类别、职称、编制类型是收入的影响因素($P<0.05$)。以月收入为因变量,对单因素分析差异有统计学意义的变量赋值(见表 1),进行多因素 Logistic 回归分析,结果显示:最高学历和编制类型对月收入的影响差异有统计学意义($P<0.05$),见表 2。

表 1 月收入影响因素赋值表

变量	赋值
月收入(因变量)	0=月收入 3 000 元以下,1=月收入 3 000 元以上
年龄	0=25 岁及以下,1=25~34 岁,2=35~44 岁,3=45~55 岁,4=55 岁及以上
最高学历	0=初中,1=高中/中专/技校,2=大学专科,3=大学本科
岗位类别	0=乡村医生,1=临床医师,2=全科医师,3=公卫医师,4=护士,5=管理人员,6=其他
职称	0=无职称,1=初级,2=中级,3=副高
编制类型	0=在编,1=长期聘用,2=临时聘用,3=其他

表 2 基层卫生人员月收入影响因素 Logistic 回归分析

变量	β 值	Wald χ^2 值	P值	OR(95%CI)
年龄	0.199	1.391	0.238	1.220(0.877, 1.697)
最高学历	0.876	18.978	<0.001	2.402(1.620, 3.564)
岗位类别	0.131	1.735	0.188	1.140(0.938, 1.385)
职称	0.208	1.071	0.301	1.231(0.830, 1.826)
编制类型	-0.828	26.326	<0.001	0.437(0.319, 0.600)
常量	-2.702	14.553	<0.001	0.067

2.3 加班和离职情况

从加班情况来看,大部分人表示单位会经常加班,占比达 65.88%;从离职人员从事工作的情况来看,176 人表示不知道离职后该从事何种工作,占 34.51%,137 人表示会从事其他行业工作,占 26.86%;从离职原因来看,近 70% 的原因都是薪酬福利(见表 3)。

表 3 基层卫生人员单位加班和人员离职情况($n=510$)

类别	人数	占比(%)
日常加班情况		
经常加班	336	65.88
偶尔加班	160	31.37
不加班	14	2.75
离职人员从事工作		
到基层医疗卫生机构	70	13.73
到较大的医疗卫生单位	82	16.08
到民营医院	45	8.82
其他行业	137	26.86
不知道	176	34.51
离职主要原因		
薪酬福利	355	69.61
工作压力	91	17.84
人际关系	11	2.16
工作环境	28	5.49
自我价值实现	25	4.90

2.4 专业培训情况

调查发现,基层卫生人员年均培训次数主要集中在 1~3 次,占 83.73%;年均培训天数主要集中在在每年 1 个月及以上,占 60.78%;培训内容主要集中在临床技能、公共卫生知识,分别有 238 人、218 人,占 46.67%、42.74%;培训方式主要是专题讲座、集中培训,占 41.17%;影响卫生人员参加培训的原因主要是工作离不开和家庭困难及费用过高,分别占 34.87%、29.85% 和 16.74%(见表 4、表 5)。

表 4 参与调查基层卫生人员近两年专业培训情况($n=510$)

类别	人数	占比(%)
年均培训次数		
0次	19	3.73
1~3次	427	83.73
4~6次	53	10.39
7~9次	4	0.78
10次及以上	7	1.37
年均培训天数		
1个月及以上	310	60.78
2~3周	63	12.35
1周左右	64	12.55
3~4d	49	9.61
没有培训	16	3.14
其他	8	1.57
培训内容		
临床技能	238	46.67
公共卫生	218	42.74
预防保健	24	4.70
卫生政策法规	11	2.16
信息化技能和知识	6	1.18
护理知识	0	0.00
其他	13	2.55

表5 基层卫生人员近两年培训方式及影响
参加培训的原因(n=510)

类别(多选)	人数(人)	占比(%)
培训方式		
专题讲座、集中培训	310	41.17
进修学习	186	24.70
远程教学	156	20.72
临床指导	77	10.22
函授学习、自学考试	17	2.26
其他	7	0.93
影响参加培训的原因		
工作离不开	250	34.87
家庭困难	214	29.85
费用过高	120	16.74
领导不支持	59	8.23
内容不适合	36	5.02
认为培训没效果	22	3.06
其他	16	2.23

2.5 职业满意度调查

调查的16项问题中,仅有8项达到满意水平。其中,和同事的关系得分达到4.07分,满意度最高,最不满意的三项为单位福利待遇满意度、职务晋升机会和职称评定,得分均在2分左右(见表6)。

表6 参与调查基层卫生人员职业满意度评分

题项	分类	得分
1	养老保险	3.29
2	工资及奖金情况	2.30
3	单位福利待遇	2.04
4	职务晋升机会	2.20
5	职称评定	2.24
6	目前的工作条件	2.68
7	工作量及任务合理性	2.51
8	个人能力发挥和提升	2.89
9	个人与领导的关系	3.53
10	被领导尊重和公平对待	3.25
11	各科室的合作情况	3.34
12	和同事的关系	4.07
13	参加培训的机会	3.46
14	参加培训花费的时间	3.24
15	单位对培训费用的支持	2.80
16	对培训效果是否满意	3.77

3 讨论

本研究在查阅文献的基础上自行研制了甘肃省基层卫生人员工作现状及职业需求的调查问卷,调查结果显示甘肃省基层卫生人员收入普遍较低,加班和离职情况严重,培训不到位,对职业满意度的评分普遍较低。参与调查基层卫生人员的月收入集中在3 000元以下,占比达80%;Logistic回归分析表明最高学历和编制类型是影响基层卫生人员月收入的主要因素,甘肃省作为西北经济欠发达省份,对高学历人才的吸引力不足,且在编制问题上,地方财政往往更加重视大型医疗机构的发展,而忽视基层卫生人员的编制需求,限

制了人才的流动。当前,大部分医学院校毕业生流入县级以上医院,大医院的“虹吸”作用强烈,同时社区卫生服务中心和乡镇卫生院又缺乏完善的人才引进和激励制度,人员经费相对匮乏^[4]。基层卫生人员作为基层医疗卫生机构中不可或缺的组成部分,其整体工作表现的好坏直接关乎所在机构的服务水平,其中薪酬满意度被视为对其工作表现产生显著影响的因素之一,是卫生人才流动的主要动力。因而,为提高基层卫生人员薪酬满意度,地方政府应注重推进薪酬制度改革,综合考虑岗位、资历、职称、工作量等因素,合理评价卫生人员表现并提高绩效工资比例^[5],并提升薪酬管理能力,突出薪酬福利的激励作用;此外,需关注薪酬分配的公平性,特别是关注基层卫生人员的薪酬问题,确保奖励与员工的绩效和贡献相匹配,使员工能够产生积极动力,同时鼓励退休、有高级职称的医师到社区执业,实现优质医疗资源下沉,提升基层医疗服务的质量和可及性^[6]。人事单位和编制管理部门也应适度放宽基层编制的使用,放宽卫生人才引进的条件。特别是对于紧缺技术岗位,应宽松引进具备执业(助理)医师资格的人员。而对于高层次、高学历等优秀人才,则可以开放绿色通道,直接进行面试选拔^[7]。

加班和离职情况上,60%以上的人表示单位会经常加班,离职原因主要还是薪酬福利,其次是工作压力和人际关系等。可以看出基层卫生人员对工作现状的不满程度表现在加班、薪酬、工作环境等方面,从而降低了他们的工作感受。与其他研究一致,本次调查中,专业培训和工作中获得成长的感受也是影响基层卫生人员离职意愿的重要因素^[8],而职称晋升和收入待遇则是影响工作感受的主要因素^[9]。因而,提升基层卫生人员薪酬福利待遇、提供事业发展机会和塑造良好的人际关系等工作环境氛围成为了降低离职倾向的重要抓手^[10]。同时,基层卫生人员认为在有限的空间中工作,其职业发展可能会受限,因而离职后的人员大多会选择转行或到其他较大的医疗卫生单位就职。基于此,医疗机构应给予年轻基层卫生人员更大的职业发展空间和更多的关怀^[11],增加对他们的重视,如提供去发达城市医疗机构交流学习的机会、提高福利待遇等,以此提高基层卫生人员的归属感。

基层卫生人员年均培训次数和天数主要集中在1~3次和每年1个月以上,整体培训次数较少;培训内容集中在临床技能和公共卫生知识方面,而护理知识从未进行培训;培训方式主要在专题讲座、集中培训方面,临床指导方面的培训仅占15.10%,培训较为流于形式,对实践指导意义不足。影响基层卫生人员参加培训的原因主要集中在工作离不开、家庭困难及费用过高3项,结合调查人员所从事专业与岗位匹配度不

高的现状,可以发现目前对基层卫生人员专业岗位的需求量较大,但由于进入该行业的限制较低等因素,导致大量非专业人员涌入,一专多能的现象仍然占据主导地位。当前,我国基层卫生技术人员在国内各地分布存在明显的差异,其结构配置亦呈现明显的不合理情况,且我国乡镇卫生院卫生人才引进呈现负增长^[12]。甘肃省更是存在基层卫生人员配置中,全科医师和公共卫生人才相对不足,临床人员也普遍缺乏必要的公共卫生相关知识等问题^[13]。因此,在提高基层医务人员能力水平方面,不同年龄、专业、工作岗位人员的培训需求各有侧重^[14],可采用开设多种形式的培训班以提高培训效果,确保所学知识能够有效地应用到实际岗位中。有关部门应制定完善的基层卫生人员培训方案,并明确考核制度,减少被培训者已熟知的专业知识,扩展未知的专业知识,并在具体实践中,针对基层需求制定培训内容,完善培训过程管理与培训项目^[15]。同时,政府和卫生部门需通过政策倾斜来支持基层工作,增加财政资金投入,以确保卫生人员培训经费充足。

职业满意度调查中,和同事、领导的关系等个人感受满意度较高,得分最低的三项为单位福利待遇、职务晋升机会和职称评定,表明基层卫生人员主要的关注点还是在收入待遇和发展前景、上升空间三项。且结合当前基层卫生人员工作满意度低,离职意愿较高的情况,更应加强对卫生人员的培养与重视,提高员工工作满意度^[16]。此外,基层卫生人员的职业发展与满意度表现有一定的区域差异。为此,应着重分析不同因素的影响作用,并结合不同地域的特点,采取差异化的改善措施,以吸引和留住更多优秀的基层卫生人才^[17]。总之,要提高基层卫生人员职业满意度,必须综合考虑各种影响因素,结合人员收入、人才培养及政府支持,让基层卫生人员切实感受到归属感,为基层卫生岗位吸引、留住更多优秀人才。

参 考 文 献

- [1] 陈闻旭,许文佳,徐成颖,等.广西乡镇卫生院卫生人力资源现状及流失状况研究[J].应用预防医学,2023,29(6):388-392.
- [2] 张慧,张超.新医改背景下我国基层医疗卫生机构现状研究[J].卫生软科学,2018,32(5):10-15.
- [3] 王静雯,张颢.甘肃省卫生资源配置状况的地区性差异研究[J].医学与社会,2024,37(3):8-13.
- [4] 任思姚,李潇,李轩,等.吉林省某市基层医疗机构人员流出状况分析[J].医学与社会,2020,33(7):14-17,27.
- [5] 肖媛,叶婷.2013-2019年武汉市卫生人力资源配置及公平性分析[J].卫生软科学,2022,36(2):48-51,61.
- [6] 王紫,宋虹汛,闫子麒,等.湖北省基层卫生人员薪酬满意度因子分析[J].中国卫生事业管理,2022,39(6):424-428,432.
- [7] 牟燕,刘岩,吴敏,等.乡镇卫生院人才队伍建设存在的问题及对策研究[J].中国卫生事业管理,2020,37(2):114-117,156.
- [8] 孔晨,赵璇,于亚航,等.基层医务人员工作成长对离职意愿的影响[J].中国卫生事业管理,2021,38(5):342-347,351.
- [9] 刘金艳.北京市综合性三甲医院员工工作满意度状况调查[J].医学与社会,2020,33(9):77-80,105.
- [10] 郑珏,徐安婷,曹欣,等.基层卫生人员心理契约和离职倾向对工作绩效影响机制及作用路径研究[J].中国卫生事业管理,2023,40(9):703-709.
- [11] 徐心怡,朱平华,陈会方,等.南宁市基层卫生人员离职意向及其影响因素研究:基于Logistic回归和随机森林模型[J].卫生经济研究,2023,40(5):64-67,71.
- [12] 任静,宋大平,汪早立.我国乡镇卫生院卫生技术人员专业情况分析[J].中国农村卫生事业管理,2018,38(6):713-716.
- [13] 李丽芬,陈浩,刘毅,等.医防融合背景下我国基层医疗卫生机构卫生技术人员现状调查[J].医学与社会,2022,35(9):20-25.
- [14] 张廷峰,田梓璇,宋华忠,等.呼和浩特市基层公共卫生服务人员执业技能培训需求调查[J].预防医学,2023,35(6):485-490.
- [15] 艾燕,毛得宏,李国俊,等.重庆市基层卫生人员不同培训方式的比较[J].医学与社会,2020,33(7):18-21.
- [16] 郑晓萌,高煜,王光程,等.基层卫生技术人员组织认同、工作满意度、工作不安全感对离职倾向的影响[J].中国卫生事业管理,2021,38(11):835-838.
- [17] 王珊珊,邵海亚.江苏省基层卫生人员工作发展机会满意度的区域差异研究[J].中国全科医学,2021,24(28):3602-3608.

通信作者:王学军(1965-),男,硕士,教授;研究方向:卫生经济。

收稿日期:2024-04-16

(编辑 徐佳)