

加强基层卫生管理 激活农村卫生发展潜力(上)

本报记者 阎清涛 摄影 田胜利

卫生院发展 面临多重困难和问题

在调研时,大家一致认为,乡镇卫生院作为农村三级医疗保健网的重要组成部分,担负着农村医疗、预防保健、计划生育等多种社会职能,为基层广大人民群众的健康做出了重要的贡献。但由于政府部门对卫生事业的行政拨款有限,大部分的开支还需要乡镇卫生院自行解决。

近年来,随着行政办公费用开支、离退休人员和在职职工的工资福利待遇逐年增加,乡镇卫生院收支不平衡现象日趋严重,加之医改要求乡镇卫生院要实行收支两条线管理,在核定收支的过程中,所有乡镇卫生院的人员工资都按照国家规定的标准一刀切,给卫生院的管理和发展带来了新的问题和挑战。

在座谈时,新郑市副市长楼云峰认为,乡镇卫生院想要发展,就要从如何招揽人才、留住人才上下功夫,而工资待遇是关键;在投入上,医疗设备购置也是关键。

新郑市卫生局局长李长发认为,乡镇卫生院承担着公共卫生服务职能,难以弥补经常性支出的差额部分,开展收支两条线后,收入再上缴财政,就不能保证工资和业务发展。让卫生院院长有更大的自主权,这才有利于卫生院医疗技术和服务能力的提高。

河南省卫生计生委农卫处相关负责人说,医改后随着交通条件的改善、老百姓对健康的关注,乡镇卫生院的服务功能逐渐下降。这位相关负责人认为,这主要存在 5 个方面原因:一是新的分配机制没有形成,加上收支两条线,卫生院院长的自主权减少,工资没有拉开距离,形成新的大锅饭;二是城市大医院依靠自己的优势虹吸卫生院的技术骨干;三是卫生院抗风险能力弱,遇到危重患者只能转诊;四是基本药物制度实施后,因没有药品保障,乡镇卫生院适宜专科受到冲击,专业技术人员流失;五是县级卫生行政领导调整频繁,加上有些人对卫生院工作认识不足,从而影响了乡镇卫生院的发展。

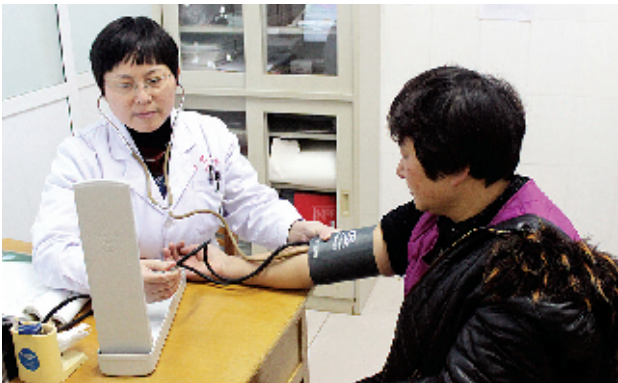
新医改政策实施以来,新郑市通过持续深化医药卫生体制改革,全市基本医疗服务体系得到进一步健全,基本公共卫生服务项目得到有效落实,基本医疗服务水平得到有效提升,实现了公卫服务和基本医疗相互促进、共同发展、和谐共赢的良好局面,有效提升了群众健康水平。12 月 4 日,国家卫生计生委基层卫生司农卫处处长张并立一行 3 人对新郑市乡镇卫生院综合改革情况进行专题调研指导。



张并立一行 3 人对新郑市乡镇卫生院综合改革情况进行专题调研



花园式单位——薛店镇卫生院



医生正在为患者测血压



为 65 岁以上老人健康体检

完善人事分配制度 改革才能有出路

新郑市八千中心卫生院是新郑市近几年发展最好的单位之一。在座谈中,该卫生院院长左书勋介绍说,在基层医疗单位综合改革中,为了更好地提高全院干部职工的积极性,该卫生院以工作数量、工作质量、工作量三大考核基础,建立了以服务质量为核心、以岗位责任与绩效为基础的考核激励制度和绩效工资制度。

左书勋说,卫生院对公共卫生服务人员,保证 60%基本工资,再加 40%绩效工资和 30%奖金;对后勤人员和二线人员保证 40%基本工资,再加 60%绩效工资和 25%奖金;对临床医技人员,在保证 30%基本工资的基层上,给 70%绩效工资和 35%奖金。但这样一来,优秀人才、突出贡献人才的工资没有彻底体现出来。因此,他们施行了评聘分开,实行高职低聘、低职高聘,

根据上年的工作情况和任务完成情况确定基础工资数,最多基础工资确定在 5000~6000 元,从而极大地提高了职工干事创业的积极性。

人才建设也是卫生院是否可持续发展的关键所在。左书勋说,他们主要从以下 4 个方面做好人才建设工作:一、将执业资格考试与年终奖励相结合。提高业务能力,制订不同级别执业资格的奖励措施,最少 500 元,最多 1500 元。二、将进修学习与绩效工资挂钩。鼓励与强化年轻医师到地市级医院学习,学习期间卫生院保证其基本工资和绩效工资。进修医师回院后须进行专题讲座,全体干部职工进行课后评价,对不合格(半数以上职工认为不合格)者扣发 30%的绩效工资(学习期间),合格的不予扣发。三、将强化护理培训与提高护理质量相结合。卫生院与地市级医

院协商,对卫生院护理轮流进行强化培训,每人两个月,从管理、护理质量等方面入手,对卫生院护理水平提高起到关键作用的同时也提高了服务能力。四、托管式经营提高了弱势科室的服务能力和业务水平。如卫生院妇产科运行托管于县市级医院妇产科,代管单位派出一名主治医师以上职称人员任卫生院妇产科主任,参与卫生院正常绩效考核和工资发放。上级医院对卫生院妇产科人员实行传、帮、带,在带来新技术和新的管理理念的同时又能发展好业务。

通过各项措施的深入落实,卫生院发展进入快车道。基本药物制度常态化、公共卫生服务制度化、人事分配规范化、人才建设梯队化、卫生院管理信息化,为进一步深化医改奠定了坚实基础,使医改成果惠及千家万户。