

荣县公立医疗卫生机构人才短缺影响因素及对策研究

——基于马斯洛需要层次理论

李人杰

西南医科大学人文与管理学院

[摘要]随着进入社会主义新时代,为把“健康中国战略”及“十四五规划”中有关卫生健康方面的工作要求落到实处,公立医疗卫生机构的人才队伍建设因此显得尤为重要。本文旨在结合荣县公立医疗卫生机构人才队伍实际现状,围绕荣县公立医疗卫生机构人才所需,结合“马斯洛需要层次理论”,探究、分析荣县公立医疗卫生机构人才短缺的影响因素,为有效满足卫生人才所需提出可行之方法。

[关键词]健康中国;公立医疗卫生机构;卫生人才;马斯洛需要层次理论

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1341

党的“十九大”报告提出:人民健康是民族昌盛和国家富强的重要标志。要完善国民健康政策,为人民群众提供全方位全周期健康服务,加强基层医疗卫生服务体系和全科医生队伍建设^[1]。基层公立医疗卫生机构是关乎人民群众幸福感、获得感的重要一环,是最能反映“健康中国战略”能否实现的关键,而人才队伍建设直接影响着公立医疗卫生机构的医疗服务质量。

本文拟用“马斯洛需要层次理论”来分析阐述引起荣县公立医疗卫生机构人才短缺的影响因素以及寻找出相应的对策。

一、马斯洛需要层次理论概述

19世纪40年代,美国著名心理学家Abraham Harold Maslow(亚伯拉罕·哈罗德·马斯洛)首次提出了“需要层次理论”,马斯洛认为人的需求层次呈一个金字塔型,金字塔底部由人最基本的需要构成,人的最高需要则处于金字塔的最高层。如果人最基本的,诸如食物、水等的需要得到了满足,那人的需求就会往下一层级发展^[2]。马斯洛也就此提出人的需求由低到高分五个层级:生理的需要、安全的需要、社交的需要、尊重的需要和自我实现的需要^[3]。

(一)生理的需要

生理的需要是五个层级中最底层或者最基本的需要,它反映的是人为了实现正常生存、维持身体机能正常运作的各种需求。但随着经济社会的发展,对于“生理需要”的要求也将随之提高。

(二)安全的需要

马斯洛认为,人的整个机体是一个追求安全的机制,人的感受器官、效应器官是寻求安全的工具,当人的生理需要得到满足后,便会追求安全的需要。

(三)社交的需要

这一层次的需要分为两个方面:归属与爱的需要。人是群居性动物,人人都希冀在一个有归属感的集体工作,人对集体的归属感越强烈,责任心也就越强,效率也就越高;此外,人人都希望得到相互的关心和照顾,亲情、爱情、友情都属于此范畴。

(四)尊重的需要

公立医疗卫生机构人才大多属于专业技术人才,他们在专业技能知识方面往往有着更高的水平。这类人员在平时的工作中往往敬重自己的病人、同事和领导,同时也希望得到病人、

同事和领导的尊重、认可。

(五)自我实现的需要

自我实现的需要是最高层次的需要,是指实现个人理想、抱负,发挥个人的能力到最大程度^[4]。当一个人低层次的需要已经得到满足,便会进一步思考自己的人生观、价值观,对自己的理想、愿景作出新的规划,以求进一步的实现自己的人生价值。

二、荣县公立医疗卫生机构人才现状分析

荣县位于四川省自贡市,全县共有常住人口54万余人。荣县现有公立医疗卫生机构24家,其中县级单位5家,乡镇卫生院19家。全县公立医疗卫生机构共有在编在职人员1659人,其中专业技术人员1458人,具有中级专业技术职称人员456人、副高级专业技术职称人员195人、正高级专业技术职称人员25人。在此背景下,荣县各级公立医疗卫生机构普遍存在着人才短缺问题。

(一)薪酬制度改革情况

荣县按照“两个允许”精神实施绩效工资改革。先后3次调整完善试点政策,截至目前:一是对绩效工资总量控制进行了调整。二是赋予了单位对绩效工资总量自主权,明确了试点医院依据上述规定及本单位收支情况,自主申报年度总量和核定的总量内自主考核发放绩效工资。三是实行实际发放总量控制。

(二)农村订单定向医学生签约服务情况

医学定向生的全称是农村订单定向免费医学生,是从2010年起,国家为了乡镇卫生院及以下的医疗卫生机构培养全科医疗的卫生人才实施的一项培养政策^[5]。自2010年起,荣县先后签约了56名专科医学定向生、25名本科医学定向生。截至2021年8月,专科定向生履约45名,违约11名,违约率19.6%;本科医学定向生已履约13名,违约7名,违约率35%。

(三)公招及人才引进情况

近三年,荣县公立医疗卫生机构共通过公招等渠道引进人才约230名,同时流失人才(不含退休)约70名。荣县公立医疗卫生机构长期存在招不进人、留不住人的困难,其中2020年下半年公招挂网60余指标,最终仅成功招聘到2名人员。

三、荣县公立医疗卫生机构人才队伍建设存在的问题

人才短缺的影响因素是复杂且多样的,通过了解,笔者认为荣县公立医疗卫生机构人才短缺主要有以下几方面原因:

（一）薪酬待遇偏低

从马斯洛需要层次理论来看，生理的需要和安全的需要是人最基础的两项需要，而薪酬待遇和这两项需要的满足密切相关。

（1）财政预算保障不足

从2011年乡镇卫生院实施基本药物制度开始，实行收支补差，但是自2014年10月到2018年12月，新增人员经费（含正常调资、招录、附加绩效、乡镇补贴等），财政只预算了80%，留下了20%的缺口；乡镇卫生院每年新招考人员没有纳入预算，财政也不予追加，以2020年为例，2020年荣县乡镇卫生院定向招聘26人，人员经费约150万元。

（2）医疗收入下达过高

2020年初下达2500万，2021年初下达2600万。由于疫情影响，医院业务收入大量下滑，主要精力去于疫情防控、脱贫攻坚等中心工作。这对本就运转困难的部分医院无疑是雪上加霜。

（3）医院自主分配权利仍不足

薪酬改革下，各地逐步赋予医院内部自主分配绩效工资的权利，但医院自主分配的权利还需加大。荣县长山中心卫生院医生月收入最高者（高级职称）约7000元、最低者（试用期人员）约3000元，收入差距不明显。

正是以上原因，造成荣县公立医疗卫生机构结余不多，可二次分配给单位职工的待遇也因此偏低，基本的生理需要和安全需要得不到满足，人才自然会流失。

（二）医学定向生的违约率较高

违约的医学定向生普遍认为在乡镇卫生院无法得到很好的发展，收入偏低，平时接触的人和物也比较局限。从马斯洛需要层次理论来看，由于部分医学定向生的“社交的需要”以及“尊重的需要”无法得到满足，人才流失也就难以避免。

（三）人才对所处环境不满意

此处提到的环境包括两个方面：一是外界环境，即单位的基础设施、所处地理位置等；二是精神环境，即精神文化环境。

荣县公立医疗卫生机构的硬件设施，碍于财力有限，部分先进设备未能采购，因此造成一些医疗项目无法开展，基层公立医院没有相应的服务能力和先进的诊疗设施接待身患疑难杂症的患者。患者也会倾向于选择规模更大的三甲医院。所以，部分医生出于寻找更适合自己的事业发展平台和更高的个人追求，而选择离开。

荣县公立医疗卫生机构对科室文化环境注重不够，大多科室员工相处仅限于工作，凝聚力不强。日常的科室工作气氛、人际相处模式，是马斯洛需要层次理论中的“社交的需要”相关联的。基层医疗工作繁重，职工之间缺乏社交往来和情感沟通，同时医院也极少举办集体活动，这样就造成员工对科室、甚至整个医院的归属感和集体荣誉感不高，医院无法从个人情感方面着手去留住人才，进而会影响整个人才队伍的稳定性。

四、荣县公立医疗卫生机构人才短缺的对策建议

（一）提高薪酬待遇，满足人才低层次需要

（1）改变预算方式

不再给乡镇卫生院下达医疗收入任务，人员经费（含基本工资、绩效工资、津贴补贴、社会保障缴费等）、住房公积金、其他公用经费（含培训费、工会经费、福利费）按70%进行预算；没能纳入年初预算的当年新招录人员也按比例进行追加预算。

（2）加大医院绩效工资自主分配权利

允许医院在科学考虑自身实际、完善流程的前提下，制定更能调动员工积极性的绩效工资分配方案，向关键和群众急需的岗位、业绩突出的医务人员等倾斜，更有效地体现“多劳多得”。

（二）完善上层政策，加强医学定向生履约意识

一是各医学院校加大对定向生的“教育”，培养诚信履约意识，要让定向生从内心深处认识到到基层工作的意义及价值；二是提高违约成本，定向生违约与征信系统关联起来是下一步需要具体落实的工作。此外，违约定向生赔付的违约金应划拨一部分给服务卫生院，减轻卫生院签订定向生的顾虑。

（三）改善工作环境，满足人才高层次需要

通过医院硬件建设，营造更好的外部环境。积极对上争取项目资金，引进先进医学设备，换购老化设施。让职工在单位有更好的日常工作体验，能开展或者学习到新的专业技术，提高自身能力，以此满足职工自我实现的需要。

从“生理的需要”而言，探索实施“薪酬制度改革”，提高能干事、想干事人员的薪酬待遇，满足职工基本需求；从“安全的需要”来说，严格落实国家“五险两金”制度，一定程度上免去职工后顾之忧；以“社交的需要”来谈，鼓励开展工会活动，重视“非正式组织”存在的合理性，为职工日常心声的宣泄提供渠道；拿“尊重的需要”来讲，领导干部率先垂范，做到尊重每一位职工；自“自我实现的需要”而言，每年组织系统职工参加多形式的竞赛及文娱活动，为职工提供展现风采的平台。

结语

荣县公立医疗卫生机构规模不断扩大，要使人才队伍的壮大及质量跟上医院发展的速度，就必须要有有一批能干事的专业技术人才。只有重视人才队伍的需要，才能更好地吸引人才、留住人才，进而更好地发展医院。

参考文献

- [1] 习近平：决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告。[OL]. http://www.gov.cn/zhuanti/2017-10/27/content_5234876.htm.
- [2] 刘頔. 基于需要层次理论的人才引进策略研究[D]. 江西财经大学, 2020.
- [3] Abraham H Maslow. Theory of Human Motivation[M]. New York: Psychological Review, 1943: 11-14.
- [4] 沈江明, 张金芳. 马斯洛需要层次理论在护理管理中的应用[J]. 护理实践与研究, 2011(20).
- [5] 关于印发开展农村订单定向医学生免费培养工作实施意见的通知。[OL]. <http://www.nhc.gov.cn/wjw/gfxwj/201304/ca287d59ce3e4027a936a642156ef06a.shtml>.