



疾病预防控制机构卫生人力配置问题相关研究

方明礼 (湖南省疾病预防控制中心, 湖南长沙 410000)

摘要: 疾病预防控制 (疾病防控) 是我国公共卫生工作的重要环节, 其决定着我国公共卫生事业的管理质量和效率, 影响公共卫生事业的发展水平和发展进程。而在疾病防控机构中, 对其工作水平和质量产生影响的主要因素为人力资源配置问题, 因此应积极加强对该问题的研究与分析, 并制定出有效的解决对策, 以不断提升我国疾病防控质量和水平。本文主要就疾病防控机构中的人力资源配置问题进行简要分析, 以期提出相关有效参考。

关键词: 疾病防控机构 人力资源配置

中图分类号: R197.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-5187 (2016) 05-179-01

前言

在我国公共卫生事业中, 疾病防控属于其中一项必不可少的环节。但随着新体制的不断推行, 使疾病防控工作也随之出现诸多问题, 对其工作进度、效率和质量产生严重影响, 尤其在人力资源配置方面, 其存在的问题更为突出, 人力资源配置不合理, 则可直接影响至疾病防控机构的可持续发展^[1]。因此, 应积极加强对疾病防控机构人力资源配置问题的研究与分析, 以有效解决其配置不合理的问题, 从而确保我国疾病防控机构稳健发展, 促使我国公共卫生事业发展水平得到提升。本文主要通过以下几点对此进行相关探讨。

1 影响人力资源合理配置的因素

1.1 经费缺乏 在我国大多数城市的疾病防控机构中, 通常包括多个职能科室, 其分别负责当地的疾病预防与控制、技术应用与管理、健康教育与宣传、实验室测定与评价、安全隐患监测与干预、健康与疫情信息管理、突发事件应急处置等工作, 不仅涉及范围较广、情况较复杂, 并且工作人员的工作量也相对较大, 因此在开展疾病防控工作过程中需要大量的资金作为支持。但在实际工作过程中, 常出现经费不足的情况, 不仅使部分正常工作无法正常进行, 还使得工作人员在下乡或是加班加点时无法及时得到相应的补贴, 从而使得工作人员工作积极性逐渐降低, 使其对待疾病防控问题的活力不断丧失, 进而使得疾病防控工作效率和质量不升反降。

1.2 结构问题 在我国当下的疾病防控工作中, 其涉及的领域和内容等都在不断扩大, 例如包括了管理学、统计学、微生物学、预防医学及基础医学等学科^[2]。因此, 使得疾病防控工作需要各方面的专业性人才, 甚至需要同时具备多种专业知识和技能的技术型人才。而在新型物理技术与生物技术不断普及的情况下, 致使各种各样的疾病、传染病频频出现, 这更使得疾病防控工作需要的人才, 不再是只具备医学知识和应用能力那么简单, 而是需要其具备各方面过硬的专业知识。但目前在我国大部分城市的疾病防控机构中, 由于编制的约束, 致使人员数量不断锐减, 从而使得疾病防控机构人员结构出现不平衡, 甚至是断层的情况。

1.3 人员因素 在疾病防控机构中, 其人员结构主要包括现有人员、技术人员、后勤人员及管理人员等, 而对人员专业水平、专业技能等基本情况的了解, 则主要通过对其学历、工作经验的考察和考核。因此, 在引进和录用人才时, 需要对其各方面的专业知识和专业技能进行全面的考核和评价, 从而选拔出出类拔萃的专业性人才。但在我国大多数疾病防控机构中, 在选用人才时仍存在诸多的问题对其人才选用产生影响, 其中考核制度不完善的问题尤为突出。考核制度不完善, 则会使得专业水平较低、技术能力较差的人员混入疾病防控队伍中, 从而导致疾病防控队伍人员专业水平参差不齐, 进而影响至疾病防控整体工作水平和质量。

1.4 欠缺激励 在我国大部分事业单位中, 虽然获得了较大的人员分配自主权, 但多数单位仍受限于传统观念的束缚, 使其未对人力资源分配问题加以重视, 致使其缺乏科学、合理的人员分配方法, 及全面、系统的考核实施办法, 从而导致人员激励机制不完善, 制度执行缺乏有效性和公正性, 进而对调动人员积极性造成严重影响^[3]。在我国目前的事业单位中, 职员薪酬主要由固定工资和津贴两方面组成, 但在实际操作时, 大多数单位会将津贴根据固定比例逐月发放, 从而使得津贴的激励作用和调节作用得不到有效发挥, 进而使得人员工作积极性不断下降, 对工作效率和质量造成影响。

2 解决人力资源配置问题的有效策略

由于影响疾病防控工作中人力资源配置的因素较多, 故此需要从多方面对其解决策略进行分析, 本文就以下几点进行详细分析。

2.1 加强政府的支持和投入 在疾病防控机构中, 其工作的开展离不开政府相关部门的大力支持和投入, 只有确保运作经费充足及先进技术作为支持, 才能够使疾病防控工作有效开展。因此, 应积极提升政府对疾病防控工作的重视力度, 使其根据疾病防控工作实际需求增加一定的资金投入, 并为疾病防控工作开展提供相应的高新技术与先进的设备作为支持, 从而确保疾病防控工作硬件设备齐全, 进而促使疾病防控工作高效率进行。另外, 还应加强政府对工作人员薪资待遇的重视力度, 及时发放工作人员的工作津贴或补助, 对部分优秀人员还应给予一定的奖励, 以激励其继续发扬优秀精神的同时, 也激发其他工作人员的工作积极性和工作热情。

2.2 加强技术队伍专业性 由于疾病防控工作是一项专业性和操作性较强的工作, 需要具备专业知识过硬、专业能力较强的专业性人才, 才可胜任该项工作^[4]。因此, 在选用人才时需要建立一套完善的考核制度和评价制度, 以对人员各方面的专业能力和专业知识进行全面考核和评价, 从而确保选拔出的人员切实符合人才应用要求, 确保疾病防控队伍技术队伍的整体专业性。而对于原有的人员, 则应对此开展相关的专业技能培训活动, 通过讲座、知识竞赛、技能比赛等方式, 以不断提升原有人员的专业性, 促使其能够与时俱进, 跟上疾病防控技术队伍的整体步伐。另外, 人员自身也应不断提升自身的专业知识和专业技能, 适当改变自身陈旧的知识结构, 不断调整自身的疾病防控观念和工作思想, 不断学习当下的法律、信息网络技术、化学分析及临床医学等方面的知识, 以不断提升自身的疾病防控专业性, 从而促使自身成为能够适应当下社会发展需求和疾病防控发展需求的专业型人才。

2.3 加强微观调控 在疾病防控机构中, 还应加强其整体的微观调控, 应积极改革和创新公共卫生的教育制度, 并加强改革与创新的力度, 同时还应积极培育更多实用性的人员以作后备。而在原有的基础上, 还应建立一套健全的育人和用人管理机制, 例如可制定人才引进、人员准入、人员淘汰等相关机制。同时对原有的人员还应制定一套完善的考核制度, 定期对其工作能力进行相应考核, 以不断激励其积极工作, 而对于工作能力较差的人员则应及时淘汰, 以不断提升疾病防控队伍的整体专业性。

3 结语

总而言之, 合理配置人力资源是确保疾病防控工作有效开展的重要措施, 也是提升其工作水平和工作效率的重要手段。因此, 应积极加强疾病防控工作中的人力资源配置力度, 从而不断提升我国疾病防控工作质量和公共卫生事业的发展水平。

参考文献

- [1] 吴妮娜, 吕兆丰, 王晓燕等. 北京市乡镇卫生机构人力配置的主要问题及对策研究[J]. 中国社会医学杂志, 2014 (05): 351-353.
- [2] 陈烈平, 方琳颖, 林永强等. 新医改背景下福建省山区县乡镇卫生院人员流动情况及原因分析[J]. 中国全科医学, 2013 (10): 1156-1159.
- [3] 孔庆伟. 疾病预防控制中心人力配置调整影响因素分析[J]. 人力资源管理, 2015 (09): 194.
- [4] 贺彩芳, 毛丽洁, 陈瑜. 应用信息技术改善门诊护士人力配置及患者就医模式的实践[J]. 中国护理管理, 2016 (03): 298-300.