

医药分开综合改革对某三甲口腔专科医院 医师工作状况的影响

齐亦林, 韩冰, 苏静

(首都医科大学附属北京口腔医院医务处, 北京 100050)

摘要:目的 分析医药分开综合改革对某三甲口腔专科医院临床医师工作状况的影响。方法 采取分层随机抽样方法, 选取 2018 年 6~8 月北京市某三甲口腔专科医院 164 名医师进行问卷调查, 分析医改对临床医师工作状况的影响。结果 164 名医师, 主要集中于 31~40 岁年龄段, 来院工作时间主要以 11~20 年为主, 专业技术职务主要以中级职称为主, 受教育程度主要以硕士研究生及以上学历为主。在接诊量方面, 其中没有变化和增加的占比基本一致, 仅 7.93% 认为接诊量有减少; 关于接诊病种, 主要以没有变化人数居多; 在收入及绩效分配方面, 57.92% 的医师医事服务费能够体现劳动价值, 53.04% 的医师认为绩效收入有增加; 在绩效分配原则的知晓程度上, 大部分清楚或一般了解的医师较多, 均占 39.02%; 在医改后对医师心理影响方面, 48.78% 的医师认为工作压力有所增加, 仅有 1.83% 认为压力有所减缓, 另有 48.78% 的医师需要身心健康培训; 在医改支持方面, 79.87% 的医师对医改持支持态度, 仅 1.21% 的医师对医改持否定态度。结论 随着公立医院改革的不断推进, 多数医生认为工作量及工作压力有增加, 认为医事服务费能够体现医师的劳动价值, 对医改政策支持与拥护态度。医疗机构应进一步明确功能定位, 逐步完善院内的绩效激励体系, 引导临床医务人员不断提升自身的临床诊疗能力, 在诊疗工作中更好地体现自身的价值。

关键词:医药分开; 改革; 医师; 公立医院

中图分类号: R19-0

文献标识码: A

DOI: 10.3969/j.issn.1006-1959.2020.18.042

文章编号: 1006-1959(2020)18-0130-03

The Influence of the Comprehensive Reform of the Separation of Medicine on the Work of Doctors in a Tertiary A Stomatological Hospital

QI Yi-lin, HAN Bing, SU Jing

(Medical Office, Beijing Stomatological Hospital, Capital Medical University, Beijing 100050, China)

Abstract: Objective To analyze the impact of the comprehensive reform of medical division on the working status of clinicians in a tertiary A stomatological hospital. Methods A stratified random sampling method was used to select 164 physicians from a top three stomatological hospitals in Beijing from June to August 2018 to conduct a questionnaire survey to analyze the impact of medical reform on the working status of clinicians. Results 164 doctors, mainly concentrated in the age group of 31~40 years old. The working hours of the hospital are mainly from 11 to 20 years. The professional and technical positions are mainly called middle-level positions. The degree of education is mainly master degree and above. In terms of the number of consultations, there is no change and the proportion of the increase is basically the same. Only 7.93% believes that the number of consultations has decreased; regarding the types of consultations, the number of people who have not changed is the majority; in terms of income and performance distribution, 57.92% the medical service fee of doctors can reflect the labor value. 53.04% of doctors believe that performance income has increased; in terms of the knowledge of the performance distribution principle, most of the doctors who know clearly or generally understand more, accounting for 39.02%; In terms of psychological impact, 48.78% of doctors believe that work pressure has increased, and only 1.83% believe that the pressure has been reduced. Another 48.78% doctors need physical and mental health training; in terms of medical reform support, 79.87% of doctors support the medical reform, Only 1.21% of physicians hold a negative attitude towards medical reform. Conclusion With the continuous advancement of public hospital reforms, most doctors believe that the workload and work pressure have increased, that medical service fees can reflect the labor value of doctors, and support and support the medical reform policy. Medical institutions should further clarify their functional positioning, gradually improve the hospital's performance incentive system, guide clinical medical staff to continuously improve their clinical diagnosis and treatment capabilities, and better reflect their own value in diagnosis and treatment.

Key words: Separation of medicine; Reform; Physicians; Public hospitals

2012 年 3 月 14 日, 国务院印发了《“十二五”期间深化医药卫生体制改革规划暨实施方案》, 提出破除“以药补医”机制为关键环节, 推进医药分开, 逐步取消药品加成政策, 将公立医院补偿由服务收费、药品加成收入和财政补助三个渠道改为服务收费和财政补助两个渠道^[1]。自 2017 年 4 月 8 日起, 北京所有公立医疗机构都已取消挂号费、诊疗费、药品加成, 设立医事服务费。同时, 435 项医疗服务价格按

基金项目: 北京市医院管理中心培育计划资助 (PG2018024)

作者简介: 齐亦林 (1981.2-), 男, 北京人, 本科, 助理研究员, 主要从事医院管理工作

通讯作者: 苏静 (1976.3-), 女, 北京人, 博士研究生, 研究员, 副教授, 主要从事医院管理工作

规范进行有升有降的调整^[2]。本研究分析医药分开综合改革对某三甲口腔专科医院临床医师工作状况的影响, 以为未来政策改革方向提供实践依据, 现报道如下。

1 对象与方法

1.1 研究对象 采取分层随机抽样方法, 选取 2018 年 6~8 月北京市某三甲口腔专科医院 164 名医师, 来自于全院 16 个临床科室, 工龄 1 年及以上, 排除正在参加住院医师规范化培训、近一年内因各种原因不在院工作时间超过 6 个月的医师。

1.2 方法 采用问卷调查法, 调查问卷由院内医改办成员制定, 经过院内管理专家和临床专家共同论证

后制定,基本资料包括所在科室、性别、年龄、来院时间、学历和专业技术职务等。调查问卷设计了 4 个维度,分别从“接诊情况”“收入绩效情况”“心理影响”和“医改支持度”了解医务人员的工作和心理状况。共发放调查问卷 164 份,回收 164 份,有效问卷 164 份,问卷回收率和有效率均为 100.00%。

1.3 统计学方法 使用 Excel 软件进行数据双录入,计数资料以[n(%)]进行描述。

2 结果

2.1 基本情况 共 164 名医师,主要集中于 31~40 岁年龄段,来院工作时间主要以 11~20 年为主,专业技术职务主要以中级职称为主,受教育程度主要以硕士研究生及以上学历为主,见表 1。

表 1 164 名被调查医师的基本情况[n(%)]

项目	占比	项目	占比
年龄(岁)		专业技术职务	
≤30	12(7.31)	初级	31(18.90)
31~40	81(49.39)	中级	66(40.24)
41~50	54(32.93)	副高级	41(25.00)
≥51	17(10.37)	正高级	26(15.85)
来院工作时间(年)		受教育程度	
1	4(2.44)	大学本科	37(22.56)
2~5	29(17.68)	硕士研究生	64(39.02)
6~10	26(15.85)	博士研究生	63(38.41)
11~20	75(45.73)		
21~30	25(15.24)		
>30	5(3.05)		

2.2 医改对医师工作状况的影响

2.2.1 医师接诊情况 在接诊量方面,没有变化和有增加的占比基本一致,仅 7.93%认为接诊量有减少;在接诊病种方面,主要以没有变化占比居多,见表 2。

表 2 医师接诊情况[n(%)]

接诊情况	占比
接诊量变化	
没有变化	71(43.29)
有增加	80(48.78)
有减少	13(7.93)
接诊病种(多选)	
没有变化	111(62.67)
常见病有增加	21(12.80)
常见病有减少	5(3.05)
疑难病有增加	39(23.78)
疑难病有减少	3(1.83)

2.2.2 收入及绩效分配 在医事服务费是否体现劳动价值方面,认为医事服务费能体现劳动价值占比较多,在收入变化方面,认为收入有增加占比较多;在绩效分配原则的知晓程度上,大部分清楚或一般了

解的医师占比较多,见表 3。

表 3 医师收入变化情况[n(%)]

收入变化情况	占比
医事服务费是否体现劳动价值	
能	95(57.92)
不能	27(16.46)
说不清楚	42(25.60)
收入变化	
没变化	37(22.56)
有增加	87(53.04)
有减少	7(4.27)
说不清楚	33(20.12)
绩效分配原则知晓度	
完全知晓	27(16.46)
大部分清楚	64(39.02)
一般了解	64(39.02)
完全不知	9(5.49)

2.2.3 医改对医师心理产生的影响 在工作压力变化方面,认为工作压力有所增大占比较多;在是否需要身心健康培训方面,认为十分需要和需要的占比较多,见表 4。

表 4 医改对医师心理产生的影响[n(%)]

心理影响情况	占比
工作压力变化	
增大很多	15(9.15)
有所增大	80(48.78)
没有变化	66(40.24)
有所减缓	3(1.83)
是否需要身心健康培训	
十分需要	55(33.54)
需要	80(48.78)
一般,说不清楚	19(11.58)
不需要	10(6.09)

2.2.4 医师对医改的支持情况 绝大部分的被调查医师对医改持支持态度,仅个别医师对医改持否定态度,见表 5。

表 5 医师对医改的支持度[n(%)]

对医改所持态度	占比
坚决支持	37(22.56)
支持	94(57.31)
说不清楚,还需要观望	31(18.90)
不支持	2(1.21)

3 讨论

3.1 医药分开综合改革下医师工作现状 从医师接诊情况统计来看,有 48.78%的被调查医师认为医药分开改革后工作量增加,有 57.93%的被调查医师认为工作压力有增大。从院内 HIS 系统抓取的数据来

看,诊疗号数量总体持平,知名专家号降幅最大,普通号降幅最小。结合临床医师的主观感受,可考虑为疑难复杂病例逐年增多,从而导致临床医师自身工作压力增大。从医师收入绩效情况统计来看,有 53.04% 的被调查医师认为收入有增长。由于口腔专科医院药品收入所占比例较小(约 2%),设置医事服务费和取消药品加成使医院整体收入有一定的增量,医务人员的收入也相应有一定程度的涨幅;另有 57.92% 的被调查医师认为医事服务费能够体现医师的劳动价值,工作积极性得到了一定程度的鼓舞。从医改后医师工作心理状况统计来看,有 82.32% 的被调查医师认为需要医院定期组织身心健康培训,缓解工作压力。从侧面反映出三级口腔专科医院接诊患者的疑难和复杂程度有提升,医务人员的工作压力较之以往有增大。从医改支持度统计来看,本次医药分开综合改革自 2017 年 4 月 8 日实施以来,经过前期多维度的宣传和实践,有 79.87% 的被调查医师对医改政策持支持与拥护态度。虽然工作难度和压力有提升,但医务人员的技术劳动价值一定程度上得到体现,医药分开综合改革的效果已初步显现。

3.2 建议

3.2.1 建议政府全面加快综合医改步伐 2019 年 6 月北京市已经实施了医耗联动综合改革^[1],在医药分开综合改革的基础上全面取消耗材的加成费用,同时针对约四千项医疗服务项目价格进行调整,既能让患者在就诊中感受到便利,节省诊疗费用,又能让医务人员的劳动价值得到很好体现。因此,应将北京市医药分开综合改革所取得的经验扩展至其他省市,同时建议进行医疗服务项目价格调整,应充分考虑各地区、专科以及不同层级医院的差异性,适度提高体现医务人员技术性劳务的项目价格,如诊疗费、护理费、手术费等^[4]。

3.2.2 逐步完善院内薪酬激励体系 伴随着医药分开综合改革的实施,医院管理者应时刻保持清醒的头脑和思路,充分领会综合医改政策的内涵,把医务人员的关注点从单纯的经济收益增幅转向不断提升诊疗技术和医疗服务水平上来^[6],尤其是疑难复杂病例的诊治上。围绕提高医疗服务质量、患者满意度、优化诊疗流程和改善患者就诊体验,调整和完善院

内的薪酬激励体系,鼓励医务人员不断提升诊疗服务能力,在诊疗技术提升中更多体现自己的薪酬价值,而不是盲目追求工作量增幅所带来的医事服务费绩效收入。

3.2.3 聚焦绩效考核改革,进一步明确医院功能定位 结合三级公立医院的特点和功能定位,国家卫生健康委已于 2019 年开展了国家三级公立医院绩效考核工作,也顺应了当前公立医院改革的整体背景。从医院管理的角度来思考,可借鉴国内外一些先进的医疗管理经验,建立符合医院专科发展的评价体系^[6],目的是帮助医院提升医疗质量和患者安全,同时规范医务人员行为,营造患者满意的诊疗环境。

绩效考核方案的调整要紧密围绕医院的功能定位来开展,一方面,三级公立医院需要承担更多的疑难复杂病例的诊治,需要接收更多的医联体或基层单位的转诊病例,建议运用 DRGs 等管理工具,科学评价临床医师病例诊治的复杂度和医疗质量^[7];另一方面,三级公立医院承担了很多对外技术辐射和帮扶的工作,很多医务人员以长期或短期的方式被派驻到基层或医联体单位开展技术指导,使优质医疗资源能够下沉,方便了周边患者的就诊。此外,医院应该增加绩效考核方案的宣传力度,充分讲解新的绩效考核政策,得到更多医务人员的充分了解和认同,能够以饱满的热情投入到工作中去。

参考文献:

- [1]国务院."十二五"期间深化医药卫生体制改革规划暨实施方案(国发[2012]11号)[Z].2012-3-14.
- [2]北京市人民政府.医药分开综合改革实施方案(京政发[2017]11号)[Z].2017-3-22.
- [3]北京市人民政府办公厅.北京医耗联动综合改革实施方案(京政办发[2018]50号)[Z].2016-12-26.
- [4]王贤吉,付晨,金春林,等.医药分开的内涵与实现途径探讨[J].中国卫生政策研究,2013,6(1):36-39.
- [5]周建菊,许丽,孟洁,等.公立医院医药分开试点对住院费用结构的影响[J].中国病案,2015,16(10):67-69.
- [6]刘文先.日本医疗改革和医院管理情况考察研究与启示[J].卫生健康信息管理,2019,16(1):29-33.
- [7]简伟研,胡牧,张修梅.基于 DRGs 的医疗服务绩效评估方法与案例应用研究[J].中华医院管理杂志,2013,29(3):180-185.

收稿日期:2020-04-20;修回日期:2020-05-07

编辑/杜帆