

卫生资源研究

主编 冬奕伦 张翔 孟庆杰

中国医药科技出版社

内 容 提 要

本书以介绍卫生资源管理与改革为宗旨,精选了部分关于加强卫生资源管理,充分开发和合理利用卫生资源理论与实践的优秀论文。全书分卫生人力资源管理、卫生经济资源管理和卫生事业管理与医疗实践三部分,分别从理论上进行了探讨,经验上进行了总结,涉及面较广,实用性较强,适于广大卫生管理人员阅读参考。

卫 生 资 源 研 究

冬奕伦 张 翔 孟庆杰 主编

•
中国医药科技出版社 出版
(北京西直门外北礼士路甲38号)
河北省遵化市印刷厂 印刷
新华书店北京发行所 发行

•
开本850×1168mm1/32 印张 12.25

字数310千字 印数1—2000

1995年10月第1版 1995年10月第1次印刷

ISBN 7-5067-0299-1/R·0254

定价:15.00元

前 言

为加强卫生资源管理，充分开发和合理利用卫生资源，使卫生资源更好地适应医疗、预防保健工作的需要，为保障人民健康服务，特编纂《卫生资源研究》一书。

《卫生资源研究》一书分三个部分。第一部分从科学是基础，水平是标志，人才是关键入手，就卫生人才的培养、教育、选拔、使用与管理及提高卫生队伍的整体素质进行了深入探讨。第二部分就卫生经济资源在建立社会主义市场经济机制中所处的地位和作用，阐述了卫生经费的筹集与投入，分配与使用，管理与评价的途径和方法，为从事卫生管理工作的人员拓宽思路，提供参考。第三部分就卫生工作的性质、任务、地位和作用，从管理科学化、系统化出发，论述了卫生事业管理的有关理论、技术和方法。

全书紧密结合卫生资源管理与改革的实际，论点鲜明，论据充分，内容丰富，适于广大卫生管理人员阅读参考。

本书属理论探讨和经验介绍，由于编者水平所限，书中所阐述的观点难免有些片面或不当，敬请读者批评指正。

编 者

一九九五年十月

目 录

卫生人力资源管理

重视知识, 加强医学人才的再教育·····	赵凤珍	(1)
浅谈培养医学科技人才的途径·····	韩广庆	(3)
加强在职教育, 提高医护人员素质·····	韩广庆等	(5)
适应市场需求, 培养中青年技术干部·····	孙建国等	(8)
对卫生行政管理人员考核的实施对策·····	侯亚卿等	(10)
平顶山矿区卫生人力资源开发、利用之我见·····	马春国等	(12)
基层管理人员在加强资源管理中的作用·····	杨华明等	(15)
提高基层卫生人员素质, 加强县级卫校建设·····	沈承柏等	(17)
乡镇儿保队伍现状及对策·····	金玉梅	(20)
关于青年医技人员培养的探讨·····	刘成富等	(24)
充分利用卫生资源, 促进医院健康发展·····	赵亚龙等	(27)
积极开发利用卫生资源, 促进卫生事业发展·····	齐俊友	(31)
浅谈抓好在职青年职工教育的有效途径·····	黄颖生等	(36)
卫生事业发展的根本出路在于合理开发利用		
人才资源·····	高生龙等	(38)
医院办分院, 为人事改革拓宽路·····	韩绍伦	(40)
乡镇卫生院人力资源现状、问题与对策·····	郭树元	(42)
乡镇医院人才培养和使用·····	刘广祝等	(45)
妇幼保健人力资源的状况及对策的初探·····	杨丽艳	(48)
邹城市卫生人力现状分析·····	陈利等	(51)
舒兰市妇幼保健人员的现状、存在问题与解		
决的办法·····	王玉华等	(55)
试论卫生防疫资源的开发分配和利用·····	黎护联	(58)

石家庄市卫生防疫站卫技人员状况分析及

对策·····	王彦锁等 (61)
卫生资源的合理利用是当务之急·····	江双乐等 (63)
适应新形势,培养医学创造型人才·····	高虹等 (69)
我院人力资源的现状、问题和对策·····	张教武 (71)
浅谈对非护校毕业生的护理管理·····	李翠英等 (73)
我院卫技人员队伍现状分析·····	谭华绣等 (75)
医院管理与后勤人才队伍建设·····	黄伟灿 (78)

卫生经济资源管理

医院仪器设备专管共用的探讨·····	董武秋 (82)
市场经济下医院提高经济效益的几个问题·····	林毅民等 (85)
扩大经费资源改革势在必行·····	杜春阳等 (90)
深化改革完善医院经济管理体制·····	杨照东 (93)
全面评价卫生事业综合效益是提高卫生资源、 利用效益的有效途径·····	李环海等 (97)
搞好医院财务管理,适应卫生改革需要·····	潘沛华 (101)
简述现阶段卫生事业的筹资渠道·····	魏景祥 (103)
充分开发利用卫生资源,促进医院建设发展·····	卢焕玉 (105)
浅论新形势下卫生事业经费的筹集·····	韩文峰等 (107)
加强财务管理与分析,当好经济参谋·····	马厚琴等 (109)
浅谈工资改革后的分配制度·····	王绍福等 (114)
举债“经营”,发展医院的初步尝试·····	孟庆杰 (116)
煤矿企业公费医疗制度改革的探讨·····	辛玉兰等 (121)
平顶山矿务局劳保医疗制度改革的办法和 体会·····	荣自修等 (124)
院设备科在加强设备维修管理方面的做法 和体会·····	殷建基 (128)
如何发挥企业医院的设备优势·····	张旺虎等 (130)

推行妇幼保健保偿制的做法和体会……………刘美玲 (133)
计划免疫保偿制是农村预防接种经费的

新来源……………夏建玲等(136)

开展儿童计划免疫保偿工作的体会……………杜春阳等(139)

论医疗保险制度与医德公平……………张晨等(142)

长春市朝阳区公费医疗改革初见成效……………董淑芝等(145)

关于临终关怀中卫生资源配置的伦理学思考……………张朝霞等(149)

卫生事业管理与医疗实践

抓好内部运行机制的改革, 调动全方位的

积极性……………曹忠貌 (153)

分级管理与信息反馈初探……………李厥京等(157)

克服制约因素, 促进乡镇卫生院发展……………李宪良 (159)

浅谈农村学校卫生工作的管理与监督……………付正坤等(162)

浅谈农村学校健康教育工作……………张秀华等(168)

加强医院综合治理, 努力创建有中国特色的

社会主义文明医院……………周传良等(175)

浅谈如何搞好职工的思想政治工作……………李长梓 (178)

乡镇卫生院面临的困境与对策……………李忠先等(181)

医院思想工作之我见……………孙晓青 (185)

做好思想工作, 为医院发展保驾护航……………曹善富 (188)

浅谈市场经济条件下的医德医风建设……………赵德峰 (192)

关于医院实行企业化管理的探讨……………孙洪福 (197)

医德在医疗工作中的作用……………颜景明等(203)

浅谈县级卫生防疫站的综合目标管理……………李中柱 (207)

加强素质教育, 争创一流服务, 不断提高医院

精神文明建设水平……………阎明辉 (212)

积极开展医德医风建设, 为社会提供高水平

医疗服务……………王绍福 (220)

浅谈基层医院的图书管理体会·····	李兆兰等(224)
新时期加强病案管理、提高服务效率之我见·····	任国胜 (226)
浅谈手术室带教工作的体会·····	王爱兰 (229)
医院信息资源的充分利用·····	宋兵宝 (231)
试行一院两制,深化医院改革·····	刘文广等(234)
浅析卫生事业部门分配制度的原则·····	刘海深等(238)
医院深化改革将如何适应市场经济的探讨·····	徐金城等(242)
市场经济环境下医院经营管理初探·····	韩广庆等(245)
提高CCU护士素质的探讨·····	郭来凤等(247)
量化指标在医院后勤工作试行企业化管理的 应用·····	郭际银等(248)
乡镇卫生院的生存与发展策略·····	孙建国等(250)
党员管理实施“五四三”工程·····	孟庆杰 (252)
试论保证医疗质量的几点措施·····	白 洁等(255)
医院管理职能浅谈·····	术洪燕 (257)
立足院情,走自己的发展道路·····	郑方才等(259)
浅谈煤矿职工医院实行“以工助医、以副补 主”的途径和需要注意的问题·····	丁 羽等(263)
医院民主管理刍议·····	阎明辉 (268)
加强医疗安全管理,确保医疗质量的不断 提高·····	史振琴等(277)
加强医院预防保健工作,为人类健康服务·····	岳庆祝 (279)
实施综合岗位目标管理,促进卫生防疫事业 发展·····	房建村等(282)
我院计量管理工作的几点做法·····	张友工 (284)
试论如何加强医院后勤管理·····	鲁祥林 (287)
社会主义市场经济条件下更要重视道德教育·····	邝 光等(288)
乡镇防保体制改革初探·····	方本烈等(292)
浅谈市场经济下卫生防疫部门的有偿服务·····	黄先梅等(295)

发展档案事业, 开发档案信息资源.....	秦艳玲 (298)
浅谈对基层防疫站卫生检验工作的综合治理.....	张伟明等(302)
实行母子系列保健分段管理.....	荆红波等(306)
南丰县卫生防疫工作“一体化管理”的几点 做法和体会.....	曾南辉 (307)
农村卫生院存在的问题和对策.....	时继军 (311)
对乡镇医院发展的思考.....	宋志宏 (313)
县级卫生防疫站内设机构改革的探讨.....	胡兴忠 (315)
病案管理在医院科学管理中占有重要位置.....	黄颖生等(317)
工矿医院在市场经济中面临的困惑与发展对策	刘桂兰等(319)
浅谈学校卫生监督状况分析.....	孔 莉等(323)
谈化妆品市场的管理.....	赵素杰 (326)
加快改革步伐, 发展妇幼保健事业.....	鲁祥林等(328)
妇幼保健资源与服务需求的调查.....	汪绮华 (331)
浅谈医疗指挥机构管理人员的作用.....	张红卫 (334)
浅谈科室负责人的选拔和使用.....	李永昌 (336)
改革中不断探索妇幼保健网建设的新举措.....	兰 波等(339)
义乌市妇幼保健事业的现状与对策.....	王基冬 (341)
对卫生执法工作稽查的探讨.....	董淑芝等(347)
加强思想政治工作, 充分发挥主人翁作用.....	张振北 (350)
口服有机磷农药中毒的抢救.....	李继武 (352)
加減定风珠治疗震颤麻痹综合征11例.....	邱汝尧 (354)
以自发性气胸为首发表现的肺癌4例报告.....	李秀洁等(355)
对流免疫电泳法使用要点.....	朱清业等(357)
谈采浆站对献血员管理需要注意的几个问题.....	阙印贵 (358)
关于乙肝阳性采浆污染与防治措施.....	瞿庆桂等(361)
采血回输工作的体会及注意要点.....	焦艳文 (362)
应用推按运经仪防治肾结石碎石后街石的护理	

.....	刘善美	(363)
射频前列腺热疗仪的临床应用及护理.....	刘善美等	(366)
低钾性“肺性P波”8例临床观察分析.....	甲保民等	(368)
苯硝吡啉的临床新用途.....	郭树元	(370)
复方红花酊治疗新伤软组织损伤的探讨.....	石素珍等	(372)
颞、颌、颈联合根治术护理体会.....	张 穗等	(374)
碳酸锂日服量与血锂浓度关系的实验室探讨.....	薛风华等	(376)
实施乙肝疫苗计划免疫的体会.....	宋玉庭等	(378)
加强急诊室管理,搞好危重病人的抢救工作.....	王育兰	(380)

重视知识、加强医学人才的再教育

赵凤珍

科学知识，技术人才是促进社会生产力发展的重要因素，而技术人才又是生产力中最活跃的因素，它对生产力的发展起着决定性作用。当今世界正在进行着一场激烈的人才竞争，谁占有人才，谁就能跟上时代的潮流，谁能抓住机遇，把握人才，谁就能控制未来。根据我国医学人才队伍现状，运用科学的方法，发现和培养医学人才是今后医学领域重要任务。

一、就当前我国医学人才队伍现状而言，人才分布不合理较为突出。从整体上看，卫生技术人员资源多分布在大城市，农村偏少，因此，必须采取有效措施，促使医学人才走向农村，为他们提供优惠的条件。

二、人才结构比例失调。以济南地区卫生系统为例，按规定卫生技术人员结构比例，高、副高、中、初之比应 $1:2:4:8$ ，而现有卫生技术人员比例却是： $1:4:9:10$ 。由于实行中晋高，初晋中职称评定，使中、高级卫生技术人员比例增大，但又不是通过系统培养，而后晋升。所以有些是文化水平低，不注重专业理论的学习，有些中级技术职称人员只做初级技术人员的工作，因此，影响了卫生技术人员的素质水平，还需要花较大的力量去完成补课任务。

三、医学人才出现两个断层。第一个断层是缺乏一批中年有成就的专业技术人员，文革十年中，前五年没招收大学生，后五年招收培养了19万工农兵学员，时至今日六十年代的大学毕业生陆续退休，而七十年代的工农兵学员，从年龄上讲必将走上科室负责人的岗位，由于这批卫生技术人员中一部分人存在着基础知

识较薄弱，技术水平不高的现象；所以，如不进一步深造学习，就很难起到学科带头人作用。第二个断层是80年代培养出来的本科毕业生，在出国热的影响下，有一批人才尖子通过各种渠道出国留学。以我院为例：现有高级职称人员40名，中级114名。这其中学历是本科毕业生者寥寥无几，这无形中将会给医学科研教学带来一定的损失。

四、继续医学教育势在必行。最近卫生部制定了《继续医学教育的暂行规定和省专业技术人员继续教育的管理办法》是为了不断提高卫生技术人员业务能力和水平，以适应医学科学的发展。从我院人员结构35岁以下占75%大多数是中专毕业生，需要继续医学教育。卫生技术人员只有进行不断的学习才能适应医疗卫生事业不断发展的需要。当今科学技术发展快，大量的新技术和新观念不断涌现，而新观念的产生使人的思想更加活跃。因此，开展继续医学教育，对培养医学人才，多出人才，出好人才，促进医学人才业务与思想水平的提高是有重要的意义。前几年我国继续医学教育工作存在的问题是没有形成制度化，没有颁布保证继续医学教育工作正常进行的有关法令，影响了单位和个人学习的积极性。近几年这一情况开始有所好转。我院现在业余上护大80余人，医技科室五大毕业生和在校生30多人。这些正是继续医学教育的可喜成果。

五、积极开展医学人才学研究，加强医学人才科学管理。当今科学技术迅猛发展，信息和技术大量产生，新的学科不断出现，靠自学成长或只具备单一的学科知识而成为某一领域的人才都是困难的，只有接受系统正规化的教育，才能促进其成才，只有大力发展教育事业，才能培养大批合格人才。

同时，对医学人才应进行科学管理，做到合理使用人尽其才，对人才使用与管理。它包括人才调动、职称评定、工资待遇、继续教育，定性与定量考核，合理流动等诸多内容。人才管理目标是要调动人才的积极性，充分发挥人才的作用。国家人事

部领导讲过：“人才发展的原则是：‘加强规划，调整结构；提高素质，开发潜力；创造条件，改善环境’。”最近人事部长宋德福在答记者问中提到：“培养跨世纪干部应从现在开始，对45岁以下人员进行培养，预计在本世纪末，一些老同志老专家都将陆续退下来，跨世纪干部要成为主力。”因此，地方人事部门应按照上级规定，按照德才兼备的方针和任人唯贤、人尽其才的原则，选拔培养和任用人才，以期早日实现现代化的人才结构目标。

浅谈培养医学科技人才的途径

韩广庆 徐金成 刘海深

医学科学的现代化，必须掌握先进的医学科学技术，运用先进的科学管理。实现这一目标，培养人才，要比装备先进的医疗设备更为重要。

当前医疗卫生战线人才素质状况多存在以下问题：一是人才结构失调，梯次的配备欠佳；二是年龄老化，后继乏人；三是知识结构失衡阻碍医学发展；四是政策存在缺陷，不利于技术竞争；五是外语水平初职强于高职，高职强于中职，直接影响医学科学技术的发展。如何解决这些问题，笔者认为主要途径有：

一、采取有效措施，把学科带头人的培养放在首位

学科带头人是技术队伍的核心，是专科技术建设的组织者和领导者，学术带头人的学术水平和知名度标志了专科的技术水平和声誉。因此选拔和培养学科带头人是十分重要的，应放在人才培养的首位，要把那些学术思想活跃，有创新精神，肯钻研、有能力、能团结同志的中青年作为选拔学科带头人的对象，及时输送

到岗位上进行锻炼。培养时可采取合同制办法，进行重点投资，重点培养，限期达到一定水平；在方法上，首先对他们提出高标准要求，提出奋斗目标，交任务，压担子；其次是要搞好传、帮、带，要求老一辈学科带头人要放手让他们在临床、科研的实践中提高，再是让他们参加一些重大的学术会议，开阔他们的视野，活跃他们的学术思想，扩大知名度，从理论和实践的结合上不断提高业务水平。

二、打破铁交椅，实行技术职务的动态评定制

目前的技术职称评定虽实行了评聘分开，但评定的职称一般都予以聘任，一旦聘任就成为终身制，没有真正实现评聘分开的意义，要彻底打破“一职定终身”的铁交椅，提高科技人员的积极性，要对各级职称实行综合量化考核，除政治表现，群众基础外，还应从文化基础，医学基础，专业知识、外语水平、学术贡献、阅历及影响（知名度）等方面进行考核，每一项都确定相应的分数，未达到基本分的要低聘或不聘；对成绩突出者要高聘。真正做到能者上庸者下，达到激励竞争，改变技术职务终身制的做法。

三、制定相应政策，激励个人积极性和创造性

充分发挥科技人员的聪明才智，加速医学科技发展，如设立青年科技奖励基金，大大激励科技人员的积极和创造性，打破某些学科领导说了算，下级无课题现象。科技成果署名不能按职务高低，资历深浅，只看贡献大小排名次。

四、实行医学继续教育学分制，提高医学科技干部队伍的整体素质

开展医学继续教育，是医学教育中一个较高层次的教育，它有利于个人素质和技术干部队伍的整体技术水平的提高，这项工

作涉及面广，工作复杂艰巨，要步入正轨，一要加强领导，认真做好思想工作，不断提高广大医学科技人员开展继续医学教育重要性的认识，树立终身教育观念，自觉积极地接受医学继续教育；二要在医学继续教育的具体内容、时间按排，学时分配和考核方法上要适当妥贴，要结合实际制定具体试行办法和考核标准，根据受教育人员的不同特点制订培训计划；三要教育方法形式多样，讲求实效。

以上从培养医学科技人才的几条途径作了简要论述，旨在加强医学科技人才的培养，促进医学科学技术的现代化。

加强在职教育，提高医护人员素质

韩广庆 徐金成 刘海深

当前，我国开始逐步实行医院分级管理和医院评审，这是在总结了我国三级医疗网和文明医院建设经验基础上，又借鉴了国际医院评审经验建立起来的适合我国国情的医疗管理制度。通过这种管理可以促进医院体系整体的合理运转和以医疗质量为中心的医院综合水平的提高，更好地为人民服务。为了适应这一变革的需要，社会主义医院除必需具备现代化的医学技术，现代化的设备，现代化的管理外，还必须具有较高的医学职业道德风尚和认真严谨，一丝不苟的医疗作风。

我院是一所建院45年，拥有405张床位的综合性市级医院。由于新技术、新仪器和新设备的引进。对医护人员的素质要求也越来越高。然而，许多在临床工作的医护人员毕业于十九年前或几十年前的中专学校，有的没有学历，这些年来又未系统参加过业务提高与知识更新的学习，因而造成医护人员的知识老化、知识欠缺。重视和提高医护人员的在职教育，直接关系到医护人员自

身素质和医疗质量的提高。

一、我院医疗队伍的现状分析

我院共有床位405张，医护人员共637人。其职称、学历、年龄结构如下：

职称	小计	本科	专科	中专	高中以下	35岁以下	36岁—50岁	50岁—60岁	60岁以上
高级	48	27	9	8	4		16	26	6
中级	204	43	25	83	53	14	172	18	
初级	385	71	59	206	49	244	141		
合计	637	141	93	297	106	258	328	45	6

从以上可以看出这样几个问题：1. 高、中、初比例分布不正常，年岁老化；2. 中级40岁以上占到80%以上，大部分在1968年以后参加工作，多数是短学制的大中专生、或无学历、文化程度低、专业理论差，真正的拔尖人才少；3. 学历结构失衡，阻碍医学发展。医学类较好，技术类较差，不少人员由于理论基础上的缺陷，只能从事一般实验室检验，开展较深的基础研究和新技术研究较困难。

二、根据如上情况，有必要采取如下措施

1. 领导重视，为在职教育创造良好环境。

医护质量的好坏，直接影响到医院医疗水平，影响到医院的社会效益和经济效益。因此领导必须认真对待医护队伍建设，支持医护人员的在职教育，为参加在职教育的人员合理解决工作与学习的矛盾，保证学习时间，要舍得投资。在培训中要善于发现人才。使用人才，做到量才而用，人尽其能。医院要想得到发展，领导必须关心重视在职教育，充分调动积极因素，发挥科技带头人作用，使他们真正成为医护工作中的中流砥柱。

2. 采取多规格,多层次,多渠道的学习教育方针,为在职教育广开学路。

(1) 结合临床开展的新技术,引进的新设备,针对性地选派医护人员进修、学习。这在医护技术落后,工作负荷较重的情况下,是一种针对性强,见效快的方法。近两年来我院先后选派30余人来参加各种新技术、新经验的学习进修,回院后将他们所学到的新知识、新经验,开展传、帮、带活动,使广大医护人员开拓视野,扩大知识面,提高医护水平。

(2) 70年代参加工作的人员,特别是护理人员中,多数未经正规学习,我院先后派出20余人经考试录取到大中专学校脱产学习,从而提高他们的理论水平和业务素质。对那些不能脱产学习的鼓励他们自学成才。先后有30余人毕业于电大、夜大等,50余人正在参加自学考试,实践证明这有利于推动医护队伍整体水平的提高。

(3) 全方位拓宽知识面。充分利用业务学习时间组织学习,请高年资的医护人员、科技带头人定期举行医护知识讲座,利用进修,参加学术会交流的机会学习和了解国内外医护工作的新动向、新进展。近年来,我院共完成科研10余项,分别获得科技进步奖和专利,发表论文170余篇,参加各类学术会议交流论文近300篇,有力推动了医疗卫生事业的发展。

(4) 结合临床需要,开展知识竞赛,技术比武。本着干什么、学什么,缺什么、补什么的精神,我院多次举办各种各类型的知识竞赛,技术操作比武,定期进行业务考试,成绩入技术档案。由于加强训练,医护人员的业务素质大大提高。

(5) 对新入院的毕业学生进行岗前培训,请高年资,经验丰富的人员讲课,请先进人物以切身体会进行职业道德教育,增强责任感;请技术操作能手进行技术表演,使他们尽快将理论与实际工作相结合,掌握实际工作的本领。

通过学习,增强了医护人员的思想文化水准,使他们认识到

要提高、要发展就要靠自身的努力，总之，要全面提高医疗队伍的素质，必须采取各种措施加强医护人员的在职教育。

适应市场需求，培养中青年技术干部

孙建国 王嗣云 王绍芬

经济的竞争，归根结底是人才竞争，谁拥有更多的高技术人才，谁就能在竞争中取胜，赢得发展的主动权。尤其是在改革开放，发展社会主义市场经济的新形势下，地区之间，医院之间的竞争日趋激烈，人才，特别是优秀人才已成为医院生存发展的核心因素。

一、中青年技术干部应具备的素质

1. 政治觉悟高。中青年干部要想适应市场经济发展。给医院带来的冲击波，要想经得起改革开放发展社会主义市场经济的考验，就必须具有清醒的政治头脑，有较高的马克思主义理论水平，有较强的运用马克思主义的立场、观点、方法分析问题、解决问题的能力。只有如此，才能够把握事物的本质和发展趋势，在错综纷杂的社会现实面前及时果断地做出正确判断，前进路上不迷茫，坚定不移向前进。

2. 技术能力要强。现代的管理是逐步迈向科技的管理，要想管理好一个医院，一个科室，自身技术要过硬，拿的起，放的下，说服力要强。一是敢说、敢管，敢于吸收运用在理论实践中较科学的现代医学手段，大胆探氧，勇于进取。二是需要有丰实的现代科学文化知识和社会主义市场经济的知识。三是要把医院的目标管理与各项制度有机的结合起来，同轨运行。三个方面缺一