

ZHONGGUO WEISHENG SHIYE GUANLI



QK2146599

CHINESE

HEALTH SERVICE MANAGEMENT



2021.11

中国期刊全文数据库全文收录期刊
中文科技期刊数据库收录期刊
万方数据—数字化期刊群全文上网
中国生物医学文献数据库收录
国家哲学社会科学学术期刊数据库收录
超星期刊域出版平台数据库收录

ISSN 1004-4663



万方数据

中国卫生事业管理

中文核心期刊

中国卫生事业管理

CHINESE HEALTH SERVICE MANAGEMENT

月刊 1985 年创刊 第 38 卷 2021 年 11 月

主 管

四川省卫生健康委员会

主 办

四川省卫生健康委员会

协办单位

成都中医药大学附属医院

德阳市人民医院

成都大学附属医院

宜宾市第一人民医院

名誉主编

殷大奎 曹泽毅 卓凯星

主编

余曙光

副主编

李为民

总发行人、社长

余成浩

编辑部主任、总编辑

刘书文

编 辑

郭秀梅 杨 练 李 苑

潘校琦 屈 伟 贾 睿

英文编辑

饶朝龙

编 委

马 骁 方文均 方 勇

毛 萌 毛正中 王禄生

付 华 任建新 刘兴柱

吕玉波 孙 涛 朱士俊

李有柱 陈拥军 陈安民

陈志兴 周学东 易学明

林琦远 林曙光 钟 森

罗五金 范 兵 范关荣

姚大力 赵文清 周京国

郝 模 饶克勤 高 宁

高建民 耿仁文 黄从新

景 琳 廖 斌 蔡仁华

雷跃昌 樊晋川 樊均明

戴建平 唐刘红 赵 聪

本刊版权归中国卫生事业管理杂志社所有
本刊所发表作品,不代表本编委会和编辑部
观点,如有印刷质量问题,请向本刊发
行部调换

目 次

探索与改革

以成果转化为导向的医学创新技术概念验证体系框架研究

..... 顾文君 朱文舒 李济宇(801)

基于医史文献视角研究中医药在疫病防治中的价值与实践

..... 刘辰昊 刘 毅(803)

基于推拉理论的优质医生下沉基层行为的动力模型构建

..... 石曾萍 李 勇 姚 芳等(808)

社区卫生服务管理

家庭医生履约的结构二重性理论范式构建研究 王 娜(812)

医院管理

医务人员感知医患关系与工作认同的关系研究

..... 刘潇潇 施贞凤 肖煜吟等(815)

卫生行政管理

健康生态学理论情境下老年群体健康治理的逻辑研究——来自 CFPS 数

据的经验证据 姚芳虹 邹昀瑾 张 锐等(820)

社区精防人员心理契约对工作绩效的影响研究——离职倾向的完全中

介效应 唐卫卫 陈家应 曹 欣等(826)

湖北省中医备案诊所规范化建设现状及对策研究

..... 赵 敏 彭 博 程潇等(831)

编辑出版

中国卫生事业管理杂志社
电 话
(028)86126443 86110812 86138809
E-mail:wssyglgj@sina.com

地 址
四川省成都市下汪家拐街19号

邮政编码
610041

发 行
四川省报刊发行局

发行范围
国内公开发行

邮发代号
62—66

印 刷
四川川印印刷有限公司

出版日期
2021年11月

国际标准刊号
ISSN1004—4663

国内统一刊号
CN51—1201/R

广告经营许可证
5100004000361

定 价
10.00元

Sponsor
Ministry of Health of the P. R. China
Editor Publishing House of Chinese
Heath Service Management

Tel
(028)86126443 86110812 86138809
E-mail:wssyglgj@sina.com

Address
19 Xia Wangjiaguaist, Chengdu, Sichuan, P.
R. C

Post Code
610041

Domesitic
China Local Post Office P. O. Code 62—
66

Periodical Registration
ISSN1004—4663
CN51—1201/R

Price
RMB 10.00 Percopy

Publication Date
November. 2021

基层卫生技术人员组织认同、工作满意度、工作不安全感对离职倾向的
影响 郑晓萌 高 煜 王光程等(835)

医防融合视域下基层公共卫生人才队伍的建设与发展
..... 屈 伟 陈 浩 郑 琪等(839)

卫生法制

《民法典》时代医疗基因信息的私法保护 杨在会(844)
我国医疗卫生综合监管法律治理的实现路径
..... 谢宜静 石东坡 张博源(847)

农村卫生管理

精准扶贫对农村人口医疗保健支出的影响研究——基于倾向得分匹配
(PSM)的实证研究 郭芮绮 胡 依 闵淑慧等(850)
湖北省乡村医生突发公共卫生事件应急能力的调查分析
..... 高红霞 侯贵林 韩 丹等(854)

医学教育与科研管理

新医科课程思政建设的逻辑建构与实践探索——以《健康经济学》课程
为例 袁廿一 马金辉 吴 睿等(858)
新医科背景下医学研究生核心课程建设质量评价体系研究
..... 岳彩玲 张小宁 颜 超等(863)
“双一流”建设背景下中药学博士培养模式的实践思考——以成都中医
药大学为例
..... 刘 芳 吴小唯 王 鸿等(869)

社会医学

负面评价恐惧对职校学生手机成瘾的影响:自我控制的中介作用
..... 张 灏 邓婷婷 孙佳茜等(872)
突发公共卫生事件下山东省大学生心理状态调查及影响因素分析
..... 张 雯 曹小华 王 娜等(877)

CHINESE HEALTH SERVICE MANAGEMENT
VOL. 38 NO. 11 ,2021CONTENTS IN BRIEF

Studying on the Framework of Concept Proofing System of Medical Innovation Technology Oriented by Achievements Transformation. Gu Wenjun , et al. (801)

Studying on The Value and Practice of Traditional Chinese Medicine in Prevention and Control of Epidemic Diseases in View of TCM History Literature. Liu Chenhao , et al. (803)

Construction of a Dynamic Model for High – Quality Doctors Sinking to The Primary Hospitals Based on Push – Pull Theory. Shi Zengping , et al. (808)

Researches on the Construction of theoretical Paradigm of Structural Duality of Family Doctors’ Performance. Wang Na. (812)

Researches on the Relationship between the Perception of Doctor – Patient Relationship and Career Identity of Medical Staffs. Liu Xiaoxiao , et al. (815)

Researches on The Logic of Health Governance of The Elderly Based on Empirical Evidence from CFPS under The Health Ecology Theory. Yao Fanghong , et al. (820)

Studying on The Influence of Psychological Contract on Work Performance of Community Mental Health Workers Based on The Full Mediating Role of Turnover Intention. Tang Weiwei , et al. (826)

Researches on the Status of Standardization Construction of TCM Record – Keeping Clinics in Hubei Province and Its Countermeasures. Zhao Min , et al. (831)

Studying on the Influence of Organizational Identity, Job Satisfaction and Job Insecurity on the Turnover Intention of Primary Health Technical Personnel. Zheng Xiaomeng , et al. (835)

Construction and Development of Grass – roots Public Health Talents FromThe Perspective of Medical Prevention Integration. Qu Wei ,et al. (839)

Studying on the Private Law Protection of Medical Genetic Information in the Era of the Civil Code. Yang Zaihui. (844)

Studying on the Implementation Path of Legal Governance on China’s Medical and Health Comprehensive Supervision System. Xie Yijing , et al. (847)

Empirical Research on The Influence of Targeted Poverty Alleviation on Rural Population’s Medical and Health Expenditure Based on Propensity Score Matching Method. Guo Ruiqi , et al. (850)

Surveying the Ability to Emergency Response of Rural Doctors in Hubei Province to Public Health Emergencies. Gao Hongxia , et al. (854)

Logical Construction and Practical Exploration of Ideological and Political Construction of New Medical Curriculum Sampled with the Course of Health Economics. Yuan Nianyi , et al. (858)

Studying on The Quality Evaluation System of Medical Postgraduate’s Core Curriculum Construction under The Background of New Medical Education. Yue Cailing , et al. (863)

Studying on the Practice of Cultivation Mode of Traditional Chinese Medicine PhD under the Background of “Double First – class Construction” Based on Survey in Chengdu University of TCM. Liu Fang , et al. (869)

Studying on the Influence of Negative Evaluation Fear on Mobile Phone Addiction of Vocational School Students Mediated by Self – control. Zhang Hao , et al. (872)

Surveying The Mental State of College Students in Shandong Province under Public Health Emergencies and Its Influencing Factors. Zhang Wen , et al. (877)

江安县中医医疗健康集团医院 行财后人员绩效工资公务员化改革案例

江安县中医医疗健康集团医院（简称“集团医院”）于2019年12月成立，自2020年1月开始江安县中医医院行财后人员绩效工资公务员化改革的成功经验在集团医院内推广，取得了良好的激励效果。

一、改革背景

2017年12月，江安县中医医院完成了整体搬迁，医疗服务条件的极大改善，助推医院业务量激增。2018年门诊及住院人次均较2017年有较高增长，医疗业务总收入较2017年增长了37.64%。然而2018年医院却亏损近400万元，经院领导班子及相关科室多次会议深度分析，找到了造成亏损的几大原因。其中行财后人员经费支出总量增长过快尤为突显，其原因主要是一方面医院规模扩大需匹配大量行财后人员，另一方面行财后绩效核算采用随临床业务好坏而波动的方案，导致出现了收费员绩效高于部分临床科室医师的不合理现象。原有的行财后绩效分配方案已不适应医院的新发展，到了不得不改的时候。

二、改革思路

2019年3月，由医院病员服务中心牵头的“金点子”工程收到提议：改革可借鉴机关单位公务员工作绩效考核模式。医院行财后岗位和机关单位行政岗位工作性质类似，具有可比性和可操作性；借鉴其等次分级，医院也可制定适合工种特点的岗位等次。等次绩效可相对固定化，鼓励同科室员工良性竞争上一级岗位，可有效控制行财后人员经费支出的增幅，与地方公务员平均工资增长水平相适配更显合理性。

三、改革步骤和内容

（一）关键因子提炼。工作组通过多渠道学习积累理论知识，与各科室员工访谈、调研、核算等大量基础工作，提炼出岗位等级、工作强度、流失成本和岗位适配度四个核心指标。此外，针对不同部门、不同岗位制定出详细岗位要求和评定内容，初步搭建起行财后绩效评定体系。

（二）部门反馈。全院十余个行政后勤科室分别按照职能划分到六大部。由六大部负责人及下属二级中层干部共同拟定科内不同岗位等级，并按照工作能力、工作量、风险系数等指标将现有职工划分到不同岗位等级。由部门反馈到绩效改革工作组。

（三）绩效标准核定。根据部门反馈的初步岗位定等方案，绩效改革工作组在2018年行财后实际绩效系数的基础上进行了核算，在确保大部分职工绩效水平不降低的前提下，参照当地公务员平均绩效水平，结合医院行业特点，确定了2019年行财后人员绩效平均标准和总量控制水平。

（四）综合评定。绩效改革工作组对部门反馈的初步方案进行初审后，最大程度地消除了主观性过强、定等不公平的情况，提交院党总支委员会讨论核定绩效。

（五）动态调控。原则上每年调整一次，调控总思路是总量增长控制在不高于当地公务员工资平均增速的基础上，根据上一年各岗位、各人工作情况合理增减。

（六）专项激励。为防止出现消极工作态度，引入了“专项激励”机制，即在行财后科室承担日常工作以外的重大工作任务或临时性事务时，根据工作成效给予专项激励，以激发行财后科室的干事热情和创新意识。

四、改革优势和成效

改革举措推行近三年以来，基本实现了“总量可控，增减有度，相对固定，兼顾激励”的改革目标，符合工种特点和行业特性，可复制、可推广，主要优势和成效如下：

（一）独立预算，整体可控。建立独立的行财后科室绩效评价体系，更加专注于行政岗位工作效率和质量本身，符合绩效分配的基本原则和规律。同时，绩效总量支出是可见可控的，有利于医院整体预算结构的调配与管理，遵从了现代医院管理制度的精细化管理理念。

（二）定期调整，实时反馈。一年一调整的基本原则，避免了固定绩效造成的“高薪养懒人，中薪不励人，低薪不留人”现象。实时反馈各科室的工作情况，从侧面体现了医院的精细化管理。

（三）多维评价，多劳多得。关键因子和各岗位具体指标的确立，让员工对提升工作能力和水平，晋升绩效岗位等级有了明确可量化的指标，促进了行财后整体业务水平的不断提升。

（四）专项激励，重点推进。借鉴企业化的“项目制”绩效理念，专项激励更侧重于员工对某项重点工作的实际贡献，尤其是在推动跨科室协作的重要工作任务中整合了人力资源，提升了行财后科室的工作效能。

自实行“行财后绩效工资公务员化改革”后，行财后科室绩效总量及人均绩效年增长速度均较改革前大幅降低。在医共体内各分院推广后，结合一类保障与二类保障的差异化、县级医院和镇卫生院人事特点的差异化，形成了较为成熟的“江中医”医共体行财后人员绩效分配复合模式。