综合医院保健医疗从业人员的培训现况分析

张野, 李冬晶, 姜鸿, 蔡志玲, 李卓婷, 潘慧娴, 胡雅洁, 赵冬艳

(北京协和医院保健医疗部, 北京 100730)

[摘要] **目的** 了解干部保健医务人员的培训情况及存在的问题。**方法** 采取随机抽样法对北京某综合医院 123 名医疗保健从业人员进行问卷调查, 运用描述性分析、秩和检验等方法进行数据分析。**结果** 调查对象培训参加率为 95.1%, 对培训次数满意度和内容满意度分别为 73.1% 和 78.1%。**结论** 调查对象参与培训次数偏少, 不同岗位、轮转与否的培训满意度有明显差异, 需要依据需求进一步调整培训内容以提升保健医疗从业人员的专业服务水平。

[关键词] 卫生人员; 人员, 医院; 在职培训; 横断面研究

中图分类号: R192 **文献标识码:** A **DOI:** 10.3969/J.issn.1672-6790.2017.01.006

Analysis on the training of cadre health practitioners in a general hospital Zhang Ye, Li Dongjing, Jiang Hong, Cai Zhiling, Li Zhuoting, Pan Huixian, Hu Yajie, Zhao Dongyan (Health Care Department, Peking Union Medical College Hospital, Beijing 100730, China)

Corresponding author: Li Dongjing, Email: li-dj@163.com

[Abstract] **Objective** To investigate the training situation and existing problems of the cadre health practitioners. **Method** 123 cadre health practitioners in a general hospital in Beijing were investigated by random sampling. The data were analyzed by descriptive analysis, and rank sum test and other methods were applied. **Results** The training rate was 95.1%, the satisfaction for training frequencies and content were 73.1% and 78.1%, respectively. **Conclusion** There is a lack in the training of Cadre health practitioners, which have obvious difference in positions. It is needed to further adjust the training content according to the needs to enhance the professional service level of cadre health practitioners.

[Key words] Health Personnel; Personnel, hospital; Inservice training; Cross-sectional studies

人力资源是保健工作的核心资源之一, 直接影响保健对象获得医疗保健服务的质量与安全^[1]。要选择工作责任心强、服务态度好、业务水平高的医务人员从事干部医疗保健^[2]。

随着新时期保健工作的不断深入, 针对保健从业人员的培训与能力开发, 成为各医院保健医疗部门可持续发展的重要课题^[3]。本文通过对北京市某三级甲等医院保健医疗部工作人员的培训现状和培训效果的认知进行分析, 探讨存在的问题, 提出改进建议。

1 对象与方法

1.1 研究对象 以北京市某三级甲等医院保健从业人员为调查对象, 随机抽取参加保健医疗部工作

的 123 例医务人员, 作为分析样本, 其中涉及医生、护士、行政、医技等岗位。

1.2 研究方法 通过查阅国内有关在职培训研究的相关文献, 确定描述培训现况的相关因素, 完成问卷的修订。进行预调查对问卷的信效度进行考查, 问卷的信度和效度良好。采取随机抽样法进行问卷调查, 针对培训内容、参与培训频率、培训满意度等方面进行调查。

1.3 统计学处理 使用 Epidate 3.0 软件对调查数据进行录入, 并进行逻辑纠错, 采用 SPSS 13.0 对资料进行分析。

2 结果

2.1 样本的人力资源基本情况 调查对象 123 例中, 男性 31 例, 占 25.2%, 女性 92 例, 占 74.8%; 医生 42 例, 占 34.1%, 护理 47 例, 占 38.2%, 医技 13 例, 占 10.5%, 管理 21 例, 占 17.1%; 正高级职称占 4.9%, 副高级职称占 17.9%, 中级职称占 41.5%,

基金项目: 中央保健科研课题 (W2013BJ17)

作者简介: 张野, 实习研究员, Email: zyanbj@163.com

通信作者: 李冬晶, 主任医师, Email: li-dj@163.com

初级职称占 35.7% ;长期固定岗位人员占 59.35% ,轮转人员(由临床科室选派到保健医疗部承担医疗工作的医务人员)占 40.65%。

2.2 培训现况

2.2.1 培训次数构成 见表 1。

表 1 轮转与固定人员接受培训次数构成[例(%)]

次数	例数	长期岗位	轮转岗位
0	5	3(4.1)	2(4.0)
1~2	63	24(32.9)	39(78.0)
3~5	28	21(28.8)	7(14.0)
6~10	27	25(34.2)	2(4.0)
合计	123	73(100.0)	50(100.0)

2.2.2 培训次数满意度 对于培训次数满意度,29.3%的人表示非常满意,43.9%表示比较满意,22.8%表示一般,3.3%表示不满意,0.8%表示很不满意。见表 2。

表 2 轮转与固定人员接受培训满意度[例(%)]

满意度	例数	长期岗位	轮转岗位
非常满意	36	26(35.6)	10(20.0)
满意	44	35(47.9)	19(38.0)
一般	28	11(15.1)	17(34.0)
不满意	4	1(1.4)	3(6.0)
很不满意	1	0(0.0)	1(2.0)
合计	123	73(100.0)	50(100.0)

2.2.3 培训内容满意度 调查结果显示培训内容满意度相对较高,非常满意的有 27.6% ,表示满意的有 50.4% ,表示一般的有 19.5% ,表示不太满意的有 2.4% ,无很不满意者。见表 3。

表 3 不同工作类别的培训满意度[例(%)]

满意度	例数	医生	护理	医技	管理
非常满意	34	8(19.0)	22(46.8)	2(15.4)	2(9.5)
满意	62	24(57.1)	20(42.6)	6(46.2)	12(57.1)
一般	24	8(19.0)	5(10.6)	5(38.5)	6(28.6)
不满意	3	2(4.8)	0(0.0)	0(0.0)	1(4.8)
合计	123	42(100.0)	47(100.0)	13(100.0)	21(100.0)

2.3 对培训内容的期望 保健从业人员对于培训内容的期望,主要集中在专业实践能力为 52.0% ,其次为专业理论知识为 16.3% ,外语为 13.0% ,保健纪律占 6.5% ,职业道德、信息系统操作、规章制度等共占 12.2% 。

3 讨论

3.1 设置有效机制,提高培训次数 在职培训是人力资源开发的重要手段,也是保健从业人员能力提升的有效途径^[4]。美国的医学界十分重视医务人员的继续医学教育,认为医务人员是医疗服务质量的保证。继续教育可跨医务人员整个职业生涯,最大的作用是改变知识、行为、思考,以及促使全体医生终身学习^[5]。研究发现保健医疗部工作人员参加培训的次数较少,这可能与医务人员工作繁忙、缺乏约束与引导、内容缺乏吸引力等因素相关。由于保健对象具有年龄大、基础病多的特点,且身份具有特殊性,沟通较普通患者工作量大,保健工作又具有极强服务性的特点,导致保健工作较普通临床工作更加复杂。研究结果显示,轮转人员与非轮转人员接受培训次数的构成差别有统计学意义,轮转人员的培训次数较固定人员少。轮转人员多是来自临床科室的医务人员,与临床科室相比,保健医疗部对医务人员的科研工作和新技术开展要求较少也较谨慎,所以科室对医务人员培训的要求也较临床科室少。保健医疗的水平提高离不开新技术的开展与知识理念的更新,将参与培训的结果与考评、绩效、奖评等挂钩,设定以鼓励为主的激励机制,有效地引导医务人员积极参与培训。参与培训的人数增多可以进一步促进培训内容和形式的改进,从而实现医务人员知识与技能的有效提高,为保健对象提供更加优质的保健服务。

3.2 提供多元化的培训内容,提高培训的满意度 干部保健从业人员对培训次数和培训内容的满意度较高,但群体间存在差异。针对培训次数的满意度,长期岗位较轮转岗位高,不同岗位对培训内容的满意度存在统计学差异。为兼顾医疗安全、保密性、保健工作特殊性等因素,保健医疗部开展新技术安全性要求高,临床实验严谨。所以科研性、探索性的内容培训和交流,较临床科室少,从而造成了由临床科室轮转来的医务人员对培训次数的满意度存在差异。不同工作岗位的保健从业人员对培训的内容的满意度也存在差异,其中护理人员满意度最高,医技类人员满意度较低。这可能是因为护理人员在保健基地中较为固定,护理工作的培训内容具有更强的针对性^[6]。而临床人员、医技人员中包含大量轮转人员,由于轮转人员来自不同科室,培训内容的针对性则较低。因此,培训的组织过程中应做到培训内容的多元化,来应对不同人群的不同需求。由于保健对象平均年龄大,基础病多的特点,可以针对性地开展老年医学、健康管理相关的主题培训^[7-8],促进保健从业人员理念向预防为主转化,提高保健医疗