

蚌埠市某三甲医院医务人员考核工作实践总结及成效

马竞波, 李小军, 曾伟

蚌埠医学院第一附属医院医务科, 安徽 蚌埠 233004

摘要: 医师定期考核工作是医院管理工作的重要环节,也是提高医师专业水平和整体素质,规范医师执业行为的重要保证,以便为患者提供更好的医疗服务。本文通过分析《医师定期考核办法》颁布以来目前各执行部门落实情况,联系开展中存在的问题,结合蚌埠市某三甲医院开展医师定期考核工作的实际情况,总结医师定期考核过程中各项考核内容的方式方法,进一步改进方法与优化流程,使医师定期考核工作真正成为医师准入后管理的重要手段,提高医师的整体医疗技术水平,使考核工作达到实效。

关键词: 医师定期考核; 医院管理; 实践; 成效

中图分类号: R 197.322 **文献标识码:** B **文章编号:** 1674-8182(2017)02-0281-03

医师定期考核不仅是深化医药卫生体制改革的重要组成部分,也是一项重要的医院管理工作,更是建立和完善医师准入与退出机制,促进医师知识更新,提高医师执业水平和执业能力,确保医疗质量与医疗安全的重要手段^[1]。医师队伍的整体素质和水平是决定医疗服务质量的关键因素^[2]。因此,医师定期考核工作已在公立医院广泛开展,并取得了一定的成效,为推动医师定期考核工作进展,多数医院管理方面的学者均在积极的探讨科学合理的考核方式,以提高考核质量。

1 背景及开展情况

2007 年 5 月,原卫生部下发《医师定期考核办法》,目的是为了加强准入后医师的执业管理,提高医疗服务质量和服务水平,加强对执业医师的监管,是国家的一项法定的工作制度,是医师准入后管理的重要组成部分^[3]。原安徽省卫生厅积极部署,于同年 11 月下发《关于印发〈安徽省医师定期考核管理办法实施细则〉》。

我院被原安徽省卫生厅认定为医师定期考核考核机构,负责我院临床类别、口腔类别及第二附属医院口腔类别执业医师的定期考核工作。通过认真学习《医师定期考核办法》,结合医院实际情况,于 2008 年 1 月下发《关于印发蚌医附院〈医师定期考核管理办法实施方案〉的通知》,方案中明确了各项考核指标和细则。医院按照实施方案要求,积极并及时完成医师考核工作,截至 2016 年 7 月,已顺利完成 5 个周期的考核,分别为 2006-2007 年度(2008 年完

成),2008-2009 年度(2010 年完成),2010-2011 年度(2012 年完成),2012-2013 年度(2014 年完成),2014-2015 年度(2016 年完成)。考核对象均为全院在职和退休返聘的医师以及外院口腔类别执业医师,考核分为职业道德评定、工作成绩测评和业务水平测试。考核人数依次为 2008 年 545 名,2010 年 614 名,2012 年 660 名,2014 年 681 名,2016 年 790 名,所有人员均考核合格,医院将考核结果于每个周期考核结束后汇总上报卫生主管部门。

2 工作实践

2.1 建立院级和科级医师定期考核组织 医院成立医师定期考核领导小组和医师定期考核专家委员会,领导小组负责监督每个周期医师定期考核开展落实情况,拟定医师定期考核工作的规章制度,下设医师定期考核管理办公室(医务处),负责具体落实考核相关工作。专家委员负责设定每个周期医师定期考核中的考核标准、定期更新业务水平测试考核中理论考试和操作考试题库,对最终的考核结果进行评定。成立科级的医师定期考核小组,负责医师定期考核的政策解读、完善各项考核表格,进行职业道德考评初评、工作量考核初评等。

2.2 制定考核方案 根据原卫生部《医师定期考核管理办法》的要求,制定了一系列统一规范的考核办法,并不断完善,以促进定期考核工作尽快实现全国范围内的标准化、统一化及规范化^[4]。医师定期考核并非简单的考试,包括工作成绩、职业道德、业务水平三方面的考核内容,是对医师执业行为的阶段性综合评价^[5]。自 2010 年以来,共开展过 5 个周期的考核,每次考核都由工作成绩考评、职业道德评定、业务水平测试三部分考核内容组成。考核内容虽然看似

相同,但随着医院管理上趋于信息化和规范化,考核方法和数据来源上越来越合理和科学。

2.2.1 工作成绩考评考核方法及演变 在医师定期考核开展的初期,由于医院信息化建设未完善,对工作量的统计几乎没有直接数据可以采用,医院基本直接默认此项考核合格,考核过程流于形式。2012 年起,医院面临三级甲等医院等级复审,根据复审条款要求,医院积极建立了卫生技术人员业务考评档案,其中涵盖了医师工作成绩的内容,在考核当年,医院从业务考评档案中提取了医师获得奖励、科研和教学业绩、参加继续教育学习、门诊量、管理床位数等指标,针对不同专业,设定标准,附以加权,作为工作成绩考评的依据。2015 年起,新医改实行以来,绩效考核开始推行,这一改革更加有利于我院对医师定期考核中工作量考评的数据统计,所有工作成绩考评,均可从绩效管理系统中提取,加上业务主管部门统计的其他数据,附以加权,使工作成绩考评考核更加科学合理。

2.2.2 职业道德评定考核方法及演变 职业道德评定主要是从医德医风考评角度作为考核的重点。在考核初期,科级考核小组形同虚设,考核小组给予的考核结果为全部合格。院级考评数据直接来源于每年的医德医风考评,考评合格率也为 100%。医师在行医过程中出现医疗纠纷,未经第三方鉴定为医疗事故或医疗差错的,均考评合格,这种方法是不够科学的。2008 年后,医院成立专门的医患沟通办公室,负责接待患者投诉,代理诉讼,初步建立的患者投诉台账,给职业道德评定提供了重要的数据来源。2012 年起,我院全面开展患者满意度调查工作,每位住院患者都会在出院前填写一份满意度调查表,对治疗组三级医师做出评判。另外,医院在医师权限的管理与认定工作也启动,更加规范医师行为,强化依法执业意识。医院根据患者满意度调查结果,结合其他医疗质量考评指标,予以加权,形成最新的职业道德评定标准,按季度公示,促进医师整改。

2.2.3 业务水平测试 业务水平测试包括综合笔试与技能考核,考核内容主要包括医疗核心制度、相关的法律法规、本专业的基本理论知识、基本技能及解决实际问题的综合能力^[6]。在考核工作开展初期,业务综合笔试采用开卷、集体考试的方式,无论什么专业,考同一张试卷。技能操作更是流于形式,时间跨度短,所有考核对象只考同一个操作项目,为了考核而考核的现象多见。2010 年起,医院购置并安装医师考试系统,建立信息教室,技能室各项用具也日趋完备,并组织培训专门的巡考和监考人员,包括考

试系统操作和考试中可能遇到的问题,以确保考试顺利进行^[7]。另外,我院自 2010 年起,连续 5 年负责培训优秀的在校大学生参加全国大学生技能竞赛,这对我院医师的技能水平也提出了更高的要求。2014 年起,我院申报国家级住院医师规范化培训基地医院,国家与医院共同投入,医院建立了现代化的技能室,自此之后,我院充分利用现有资源,结合大学生技能竞赛考题,采用站点试考核方式,每个医生必须完成考核委员会专家提出的所有考题并及格,才能算作技能考试合格。

2.3 考核结果处理 医务处对考核结果统一汇总,三项考核内容中有一项不合格即为考核不合格。医院根据相关规定,暂停执业 3 个月,并加强相关内容学习,3 个月后再提交考核专家委员会给予考核,若依然不合格,将结果上报省卫生计生委,由其做出最终处理。

3 工作成效

实践中完善考核的整合联动功能,定期考核不是一项完全独立的工作,它与医师执业注册紧密联系在一起,考核不合格的医师可以注销其“医师执业证书”^[8]。在医师定期考核工作开展初期,大多数医生对医师定期考核的认识不足,理解为医师定期考核与“三基”考核相同,配合考核工作的积极性不高,负面情绪较重。医务科认真做好医师定期考核政策解读工作,告知医师此项工作是国家对执业医师注册的重要依据,过程管理大于结果管理。医师定期考核制度就是国家执业医师法的重要补充,医院多年来坚持可持续发展的态度,逐步规范,科学合理做好医师定期考核工作,严格执行考核程序的有关规定,做到了客观、科学、公正、公平、公开^[9]。经过 5 个周期的考核,发现其对医疗工作的推进起到举足轻重的作用。

3.1 医院不断完善医疗相关管理制度 在工作中摸索出来的宝贵经验会更好的应用到工作中去,医院多年来认真总结,为更好做好过程考核,医院不断地更新医院相关医疗管理制度,使制度与考核工作做到无缝对接。同时,考核专家委员针对上一周期的考核情况,总结结果,设计更加优化下一周期考核的内容。

3.2 促进医疗质量的提高 将医师执业过程与定期考核有效结合,成就的便是医疗质量的提高。医院将各项依法执业情况、核心制度的落实情况、病历书写质量、围手术期管理情况等与医师定期考核紧密的联系在一起,规范医师行为,提高医疗质量,确保医疗安全。

3.3 医师扎实了理论基础,提高技能操作水平 医

院不断完善医师考核管理信息系统,定期更新理论考试题库,开放终端供医师学习。在技能操作考核中,考核专家组将人文关怀、临床思维、技能操作等完美的结合起来,而不是单纯机械地完成某项操作。通过 5 个周期的考核,我院医师已经将医师定期考核作为医院医务人员考核的一种新常态,使医师的专业理论知识更加扎实,技能操作水平也不断升高,为患者提供更优质的医疗服务打好基础。

3.4 促进了医院信息化建设 信息化建设可有效提高考核工作的效率^[10],医师定期考核工作的开展使医院管理人员逐渐认识到信息化管理的重要性,从而进一步推动了医院信息化建设步伐。

4 讨论

通过 5 个周期的考核总结很多经验,也证明国家出台此项政策的正确性,法制化、标准化、常态化是医师队伍管理的必然发展趋势。医师定期考核既是法律规定也是现实要求,任何事业的发展,人都是第一要素,医疗卫生事业的发展也必然需要高素质的人才作为支撑^[11]。医师定期考核对做好医师管理、提高医院的医疗服务质量、提高患者的就诊满意度、提高医务人员的工作积极性、提高医师的理论水平和操作水平都起到了至关重要的作用。

此项工作是医疗机构工作的常态,努力形成卫生行政部门主导、考核机构全面负责、医师积极参与的良好局面,持续推动医师定期考核工作的进展^[12]。在开展档案整理时,必须保持档案管理的动态连续性,使档案能够完整记录医师的成长过程,详细反映医师的职业道德状况、业务水平以及科研能力提升情况^[13-14]。在未来的工作中我院将不断总结,积极探索创新的考核模式,尝试委托第三方社会医疗团体全面负责医师定期考核工作^[15],以进一步提高考核的

公平性和公正性,保证考核质量。

参考文献

- [1] 齐亦林,苏静.浅谈医师定期考核工作的实践与完善[J].现代医院,2016,16(1):116-118.
- [2] 贝文,谢洪彬,王跃龙,等.建立医师定期考核制度研究项目概述[J].中国医院管理,2012,32(1):14-15.
- [3] 谢洪彬,贝文,邓志毅.医师定期考核制度在准入后管理中的定位[J].中国医院管理,2012,32(1):18-19.
- [4] 彭健,吴静,张阳德,等.启动医师定期考核,提升我国医师人才质量[J].中国现代医学杂志,2013,23(35):111-112.
- [5] 市卫生和计划生育委员会徐建光主任在上海市医师定期考核工作会议暨培训会议上的讲话[J].上海医学,2013,36(12):1074-1076.
- [6] 王辰,郑宇同.医师定期考核方法探讨[J].中国病案,2012,13(1):22-23.
- [7] 陈权,谭鸣,陆廷岚.上海市医师定期考核工作实践与评价[J].解放军医院管理杂志,2015,22(11):1078-1079.
- [8] 井玲,崔月颖.首次医师定期考核工作的实践探索[J].中日友好医院学报,2011,25(6):366-367.
- [9] 秦永伟.论医师定期考核工作的体会[J].人力资源管理,2012(10):110.
- [10] 张威,赵建宁,刘莉,等.医师定期考核工作对医疗工作的促进作用[J].中国医药指南,2011,9(28):395-396.
- [11] 杨光.关于开展江苏省医师定期考核工作的探讨[J].江苏卫生事业管理,2014,25(1):33-34.
- [12] 吴锁薇,盖媛媛,魏亮瑜,等.医师定期考核工作的实践总结[J].中国病案,2013,14(12):30-31.
- [13] 黄芳.医师定期考核档案收集与整理要务[J].浙江档案,2016(4):61.
- [14] 王珩,都鹏飞,余永强,等.临床医师定期考核的实践与思考[J].中华医学教育杂志,2009,29(1):127-129.
- [15] 吴晓红,金跃明.关于医师定期考核工作中的问题与建议[J].白求恩医学杂志,2015(6):667-669.

收稿日期:2016-12-06 修回日期:2016-12-20 编辑:王宇