喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效评价报告

项目名称：医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目

实施单位：喀什地区第一人民医院

评价部门：喀什地区第一人民医院教学管理科

二零二零年四月

1. 基本情况
2. 项目概况
3. 项目背景及立项依据

推动新疆落实《国务院关于印发“十三五”深化医药卫生体制改革规划的通知》（国发﹝2016﹞78号），《“十三五”全国卫生人才发展规划》（国卫科教发﹝2017﹞8号）和《国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见》（国办发﹝2018﹞3号）等文件提出的卫生健康人才培养培训任务, 经住院医师规范化培训的临床医师进一步增加，全科、精神科、儿科等紧缺专科卫生健康人才进一步充实，基层医疗卫生机构医疗水平不断提升，整个卫生健康人才队伍的专业结构、城乡结构和区域分布不断优化，促进人才与卫生健康事业发展更加适应，加快构建适合我国国情的医疗卫生服务体系。

项目主要内容及实施情况

项目的实施情况：本项目自2019年3月18日经医院党委会领导分工会议，确定了项目领导小组，明确了责任分工：

项目实施前根据国家卫建委下发文件，进行充分调研，制定了实施方案，项目实施过程中严格按照实施方案进行实施并及时进行监督管理，项目实施后进行及时对学员考核进行验收。

（二）资金投入和使用情况

本项目总投资2194.5万元，资金来源为中央专项资金、本级部门预算125万元。

医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）专项资金的使用范围：根据自治区财政厅《关于拨付2018年中央医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）补助资金的通知》（新财社【2018】141号），下达资金（专项资金名称）700.5万元，其中：住院医师规范化培训资金567万元，助理全科医生培训36万，紧缺人才培养项目（全科医生转岗培训）9万，县乡村卫生人才能力提升项目40.5万（乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医生培训4.5万，乡镇卫生院和社区卫生服务中心临床医师36万），万名医师支援县医院48万。

根据自治区财政厅《关于提前下达2019年中央医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）补助资金预算的通知》（新财社【2018】250号），喀什地区财政局《关于提前下达2019年中央医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）补助资金预算的通知》（喀地财社【2019】20号），下达资金（专项资金名称）979万元，其中：住院医师规范化培训资金951万元，助理全科医生培训28万。喀地财社〔2019〕94号下达2019年医疗服务与保障能力提升（医疗卫生机构能力建设、卫生健康人才培养）补助资金预算

根据自治区财政厅《关于拨付2019年中央医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）补助资金预算的通知》（新财社【2019】74号），喀什地区财政局《关于提前下达2019年中央医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）补助资金预算的通知》（喀地财社【2019】84号），下达资金（专项资金名称）366万元，其中：住院医师规范化培训资金342万元，助理全科医生培训18万，紧缺人才培养项目（全科医生转岗培训）6万，县乡村卫生人才能力提升培训项目乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医师培养18万（由地区卫健委转移支付）。

喀什地区第一人民医院制定了专项资金管理办法，按照专项资金使用文件进行使用

1. 绩效目标

总体目标为：推动新疆落实《国务院关于印发“十三五”深化医药卫生体制改革规划的通知》（国发﹝2016﹞78号），《“十三五”全国卫生人才发展规划》（国卫科教发﹝2017﹞8号）和《国务院办公厅关于改革完善全科医生培养与使用激励机制的意见》（国办发﹝2018﹞3号）等文件提出的卫生健康人才培养培训任务，经住院医师规范化培训的临床医师进一步增加，全科、精神科、儿科等紧缺专科卫生健康人才进一步充实，基层医疗卫生机构医疗水平不断提升，整个卫生健康人才队伍的专业结构、城乡结构和区域分布不断优化，促进人才与卫生健康事业发展更加适应，加快构建适合我国国情的医疗卫生服务体系。

项目共设置1级指标3个，二级指标7个，三级指标16个，绩效目标申报表详见附件1。

1. 评价工作简述
2. 评价目的

本次绩效评价遵循财政部《项目支出绩效评价管理办法》（财预〔2020〕10号）和自治区财政厅《自治区财政支出绩效评价管理暂行办法》（新财预〔2018〕189号）等相关政策文件与规定，旨在评价医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）项目项目实施前期、过程及效果，评价财政预算资金使用的效率及效益。2019年住院医师规范化培训在培人员（含协同单位）包括2017、2018、2019级共456人，其中2019年住培新招录156人，比计划招生人数多23人，包括全科21人；助理全科在培人数26人，其中2019年新入培12人；全科医生转岗培训7人；乡镇卫生院、社区卫生服务中心骨干全科医生15人、临床医师36人。经统计，我院住培主基地和助理全科医生培训的240名学员中精神科10人，儿科7人，尤其是来自基层医疗卫生机构的各层级全科医生共91人（占比达38%），县乡村卫生人才培养项目全部来自于基层医疗机构，人才培养已经进一步向乡镇卫生院倾斜，全科、精神科、儿科等紧缺人才进一步充实，经过规范培训后来自基层卫生医疗机构的全科医生执业医师资格考试（含助理）较未参加培训人员明显提高，业务水平不断提升。

2019年住院医师规范化培训结业考核首考通过率虽为71%，但较2018年的55.24%显著提高，参培学员的业务水平稳步提升。县乡村卫生人才培养项目学员由各级卫健委抽派，非我院自主招收，受基层医疗人才紧缺等多因素影响存在少于计划人数、培训启动延迟等情况，导致一部分资金拨付的计划指标不能完成。

1. 本次绩效评价的对象及范围

本次评价对象为医疗服务能力提升（卫生健康人才培养培训）项目资金，评价范围包括专项资金的安排、组织及使用效益。

1. 绩效评价原则

本次绩效评价遵循的原则包括：

* 1. 科学公正。绩效评价应当运用科学合理的方法，按照规范的程序，对项目绩效进行客观、公正的反映。
  2. 统筹兼顾。单位自评、部门评价和财政评价应职责明确，各有侧重，相互衔接。单位自评应由项目单位自主实施，即“谁支出、谁自评”。部门评价和财政评价应在单位自评的基础上开展，必要时可委托第三方机构实施。
  3. 激励约束。绩效评价结果应与预算安排、政策调整、改进管理实质性挂钩，体现奖优罚劣和激励相容导向，有效要安排、低效要压减、无效要问责。
  4. 公开透明。绩效评价结果应依法依规公开，并自觉接受社会监督。绩效评价体系

1. 本项目绩效评价体系

本项目绩效评价体系为根据财预﹝2020﹞10号共性指标及个性化指标设置，详见附件4。

1. 绩效评价方法

本次绩效评价方法的选用坚持简便有效的原则采用因素分析法、专家评议法。

1. 评价标准

项目评价标准采用计划标准、行业标准，绩效评价工作过程。

本次评价成立了评价工作组，成员如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 评价人 | 职责 | 职称 |
| 吴玉华 | 评价组组长 | 正高 |
| 王雪梅 | 评价组组长 | 副高 |
| 田郁景 | 评价组成员 | 会计师 |
| 李亚妮 | 评价组成员 | 会计师 |

本次评价设计了评价方案、评价指标体系，通过资料分析、调研、访谈满意度调查等方式形成评价结论，在与项目单位沟通后确定评价意见，并出具评价报告。

1. 综合评价情况及评价结论

经评价组通过实地调研、资料分析等方式，采用综合分析法、成本效益分析法、最低成本法、标杆管理法对项目的决策、管理、绩效进行的综合评价分析，项目得分为89.83分，评价结果为优。详见附件6。

1. 绩效评价指标分析
2. **项目的决策情况**

本项目的立项符合相关法规政策及部门职责，依据充分；项目按照规定的程序申请设立；审批文件、材料符合相关要求；项目前期已经过必要的可行性研究、专家论证、绩效评估、集体决策。

项目根据相关文件要求设置了绩效目标，项目绩效目标基本合理，与实际工作内容相关；项目预期产出效益和效果符合正常的业绩水平；与预算确定的项目投资额或资金量相匹配。将项目绩效目标细化分解为具体的绩效指标；通过清晰、可衡量的指标值予以体现；与项目目标任务数或计划数相对应。

项目在资金投入方面，预算编制经过科学论证、有明确标准，资金额度与年度目标相适应，用以反映和考核项目预算编制的科学性、合理性情况。项目预算资金分配有测算依据，与补助单位或地方实际相适应。

1. **项目的过程情况**

在资金管理方面，项目资金到位足额及时，及时支付，资金使用符合国家法规和财务管理制度；资金拨付有完整的审批程序和手续，符合项目预算批复或合同规定的用途；不存在截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

在项目组织实施方面，本单位已制定相应的财务和业务管理制度，财务和业务管理制度合法、合规、完整。项目实施遵守相关法律法规和相关管理规定。

项目调整及支出调整手续完备，项目合同书、验收报告、技术鉴定等资料齐全并及时归档，项目实施的人员条件、场地设备、信息支撑等是否落实到位。

1. **项目产出情况**

项目产出数量为：①住院医师规范化培训在培人数，预期指标414人，实际完成值456人，指标完成率是100%，达成年度指标。

②助理全科医生培训在培人数，预期指标14人，实际完成值26人，指标完成率是100%，达成年度指标。

③紧缺人才培训在培人数（全科医生转岗培训），预期指标15人（2018年9人、2019年6人），实际完成值7人，指标完成率47%，未达成年度指标且效果较差。

原因在于：2018年预期指标9人，但实际只报到培训1人，此非我院自主招收学员，而是由地区及各县卫健委自各乡镇和社区基层医疗机构招收学员，受各基层医疗机构人才紧缺影响未能完成招收计划。

④县乡村卫生人才能力提升培训之乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医师培训在培人数：预期指标28人（2018年），实际完成值39人（2018年12月地区卫健委指派学员报到，培训跨度至2019年3月、11月结束）； 2019年12月底接收喀什地区卫健委指派12名乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医师培训学员，培训将跨度至2020年12月结束。指标完成率是100%，达成年度指标。

### 数量指标共计4个，3个达到预期目标，1个未达到预期目标即紧缺人才培训人数（全科医生转岗培训），因此项目由地区及各县卫健委负责招收学员参加培训，非我院自主招生，受各基层医疗机构人才紧缺影响未能完成招收计划。

项目产出质量为①住院医师规范化培训结业考核首考通过率：预期指标≥80%，实际完成值：71%，部分达成年度指标并具有一定效果.

主要原因在于：师生多方面因素导致培训质量不够高：学员基本为本地生源，语言理解与书写、医学知识基础相对较低、学习主动性和效果不高；师资的带教能力不高。

改进措施：严抓招生质量关，加强国语言培训，强化培训过程质量控制与管理，加快加强师资队伍建设，多举措切实提高培训质量。

②助理全科医生培训结业考核首考通过率：预期指标≥70%，实际完成值：85.7%，指标完成率是100%，达成年度指标。

③、所有卫生健康人才培养培训项目招生率：预期指标≥80%，实际完成值：87%，达成年度指标。

质量指标共计3个，2个达到预期目标，1个未达到预期目标即住院医师规范化培训结业考核首考通过率，后期采取措施：严抓招生质量关，与喀什大学联合加强住培学员国语言培训，强化学员的培训过程质量控制与管理，加快加强师资队伍建设以改善带教理念、提高教学水平，多举措切实提高培训质量。

项目产出时效为：学员补助发放及时性（≥\*%），预期指标值为80%，实际完成值为80%，达到预期目标。

项目产出成本指标为：①住院医师（含专科医师）规范化培训中央财政补助标准：预期指标是3万元/人/年，实际完成值是3万元/人/年，指标完成率是100%，达成年度指标。

②助理全科医生培训中央财政补助标准：预期指标是2万元/人/年，实际完成值是1.96万元/人/年，指标完成率是98.17%，达成年度指标。

③全科医生转岗培训中央财政补助标准：实践培训预期指标是1万元/人/年，按实际参培人数7人来计算实际完成值是0.37万元/人/年，指标完成率是37.43%，未达成年度指标且效果较差。

原因在于：一是2018年预期指标9人，但实际只有1人于2018年12月报到参加培训，此非我院自主招收学员，而是由地区及各县卫健委自各乡镇和社区基层医疗机构招收学员，受各基层医疗机构人才紧缺影响未能完成招收计划。 二是此项培训启动时间晚，2019级学员于2019年12月26日左右才来院报到开始临床实践培训，而资金使用是跟随其培训进度执行的，故完成值较低。

改进措施：各级卫健委根据全科医生培养目标，结合基层医疗机构人员结构合理制定全科医生转岗培训年度招收计划，确保应派尽派、能派尽派，建议能改在年中启动此项培训。

④乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医生培训中央财政补助标准：预期指标是1.5万元/人/年，实际完成值是0.58万元/人/年，指标完成率是36.36%，未达成年度指标且效果较差。原因在于：2018年骨干全科医师2人于2019年11月培训结束，1人半年后因病退出。2019年骨干全科医师培训12人于12月31日报到，实际培训开始于2020年1月，因培训启动延迟，故资金完成率随培训进度而滞后。

改进措施：建议各级卫健委能在上半年完成培训项目的招收工作，尽量能在年中启动此项培训。

⑤乡镇卫生院和社区卫生服务中心临床医师标准：预期指标是120元∕人∕天，实际完成值是120元/人/天，指标完成率是100%。

成本指标共计5个，3个达到预期目标，2个未达到预期目标，即全科医生转岗培训中央财政补助、乡镇卫生院和社区卫生服务中心骨干全科医生培训中央财政补助的资金使用完成率不到表。改进措施：建议各级卫健委能根据全科医生培养目标，结合基层医疗机构人员结构合理制定全科医生转岗培训年度招收计划，确保应派尽派、能派尽派，建议能改在年中启动此项培训。

项目效益情况

项目实施产生的经济效益指标：无

项目实施产生的社会效益指标为所有参培人员业务水平：预期指标是大幅度提高，实际完成值是90%，指标完成率是100%，达成年度指标。

社会效益指标共计1个，完成1个，达到预期目标。

项目实施产生的生态效益指标:无

项目的可持续效益效益指标为：参培学员培训持续性预期指标是持续，实际完成值是90%，指标完成率是100%%，达到预期目标。

可持续指标共计1个，完成1个，达到预期目标，可持续影响指标完成。

按计划完成项目实施，已做满意度调查问卷（对科室、带教老师的评价），调查人数179人，其中满意154人，不满意15人，服务对象满意度达86%。项目收益群众满意度为：达到了预期目标.

1. **主要经验及做法、存在的问题及原因分析** 
   1. **主要经验及做法**

绩效自评工作首先是要工作准备充分，一是评价小组成员应包含单位领导、项目负责人、财务负责人和行业专家，不同的岗位和职责应用和发挥自身专业和岗位作用。二是在资料收集和档案整理及分析上要全面。三是评价小组成员要加强绩效基础理论学习，用绩效的理论和知识进行分析评价，客观、公正的分析项目实施情况、资金使用和支付情况、绩效目标的完成情况，对发现的问题要及时总结。四是要对项目的事前、事中、事后全方位、全过程进行分析、掌握，注重评价过程的记录和档案整理，为下一年度工作提供依据。

* 1. **存在的问题及原因分析**

一是自评工作还存在自我审定的局限性，会影响评价质量，容易造成问题的疏漏，在客观性和公正性上说服力不强。对各项指标和指标值要进一步优化、完善，主要在细化、量化上改进，二是缺少带着问题去评价的意识自评价工作还存在自我审定的局限性，会影响评价质量，容易造成问题的疏漏，在客观性和公正性上说服力不强。三是部分评价指标指标不够明确，具体措施和方法较少，缺少带着问题去评价的意识。四是缺乏现场评价的工作量少，后续效益评价具体措施和方法较少，对项目的事前、事中、事后全方位、全过程进行分析和掌握，不够重视评价过程的记录和档案整理。有关建议。

1. 其他需要说明的问题

1、长期性项目：住院医师规范化培训、助理全科医生培训，培训周期分别为3年、2年，每年9月招收新的培训学员，培训内容与标准相对固定。在下一年度的项目实施过程中，重点结合项目绩效考核的预期指标制定具体实施方案，并进一步落实，加强项目过程中的绩效自评管理，每月一小评，每半年一大评，客观、公正的分析项目实施情况、资金使用和支付情况、绩效目标的完成情况，对发现的问题要及时总结、整改。

2、短期性项目：紧缺人才培养项目（全科医生转岗培训），县乡村卫生人才能力提升项目的培训周期不统一，3个月——12个月不等，报到时间一般为年底即12月。按照每年地区卫健委分配的名额与学员报到时间来制定培训方案，资金使用采取相对固定的模式，参考住培、助理全科医生培训的管理模式去管理，部分培训资源共享，做好项目实施情况、资金使用和支付情况、绩效目标的完成情况的过程监管，及时分析、总结，发现问题及时整改。

附件1：喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效目标申报表

附件2：喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效目标监控表

附件3：喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效自评表

附件4：喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效评价指标体系

附件5：绩效评价依据

附件6：喀什地区第一人民医院医疗服务与保障能力提升（卫生健康人才培养培训）项目支出绩效评价评分表