

公立医院人才培养和人才梯队建设方法思考

刘香凤

(南阳市宛城区第一人民医院,河南 南阳 473000)

摘要:医院是高素质人才的聚集地,人才是决定医院竞争力的关键。随着新医改的实施推广,在国家鼓励发展政策下,私立医院大多集管理先进等特点于一身,导致公立医院发展面临人才流失的瓶颈。事业单位养老保险制度改革,加剧了医院人才流动,人才流失阻碍人才梯队建设等,为公立医院发展造成巨大损失。公立医院要想发展壮大,加强人才梯队建设尤为重要。

关键词:医院人事管理;人才梯队建设;人才培养

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.157

随着我国医疗行业深化改革,公立医院人才流失现象也愈发严重。新医改政策实施后,国家改变公立医院垄断医疗市场的局面,鼓励社会资本办私立医院。股份合作等所有制私立医院大量涌现,私立医院大多集资金雄厚等特点于一身,加剧公立医院的竞争。集精湛的专业知识技能等特点于一身的医疗人才成为医院核心竞争力。新医改下人们对医院服务质量需求也随之不断提高,制定有效的人才梯队建设规划尤为重要。医院必须加强人才培养工作,要切实认识到人才培养的重要意义,优化人力资源,满足人民大众对医疗服务的高需求。

1 医院人才梯队建设的意义

医院人才梯队建设对医院未来发展具有重要意义,可以解决医院目前面临的人才资源配备不及时等问题,相比以前的传统制度更加灵活,为医院员工发展进行较好的谋划。进行人才梯队建设对医院维持人才持续更新非常必要,有利于医院长远发展,可以促进员工增强工作动力,有助于加强技术创新^[1]。

随着医疗体制改革深入推进,我国医疗服务由市场主导。入世

后中国医疗服务体系所有制形式多元化发展,各种不同性质医疗机构竞争加剧。医院以救死扶伤为宗旨,不断提升医疗服务质量是其生存根本。医院需要培养医德高尚的人才,保障医院的整体发展。不断完善医疗人才队伍梯队建设,才能实现医院可持续发展。医院生存发展需要借助人才队伍培养提升医院竞争力,必须重视加强人才梯队建设,更好地迎接新的挑战。目前我国人力资源配置未完全实现市场化,要求必须建立人力资源匹配的人才梯队建设机制。由于发达国家加大对人才重视力度,导致我国优秀人才流失严重,无法满足经济社会发展需要。失序的人才流失导致很多社会问题,加强对医院人才梯队建设,对解决医疗人才不足,促进我国医疗事业发展具有重要意义。

2 公立医院人才流失现状

公立医院在医疗市场中发挥着重要的作用,承担提供社会基本医疗服务的职责。公立医院人才流失会对医院造成巨大的损失,挫伤团队士气,降低医院的市场竞争力。随着我国市场经济的完善,我国医疗市场竞争日趋激烈,国务院提出坚持非公立医院协同发展,

是我国医改的基本方向。由于受地区经济条件、管理理念等因素约束,公立医院在业务开拓等方面存在很多问题,人才流失现象严重,亟需采取应对措施加强医院人才梯队建设。

实行多元化办医是我国深化医改的重大举措,促进医疗市场发展,同时造成公立私立医院人才竞争激烈。在《关于实施健康中国行动的意见》等系列政策推动下,我国私立医院数量快速增长,同期公立医院数量迅速减少,未来私立医院数量仍将持续扩张。私立医院的快速发展加剧医疗市场竞争,使得公立医院发展面临严峻挑战。医院人才流失为医院发展带来不利影响,打乱了人才队伍建设步伐,单位竞争力逐渐弱化。增加医院潜在培养成本,不利于人才队伍建设。医院是医疗卫生事业单位,根据相关正常进行公开招聘流程是员工招聘唯一渠道,发生人才外流导致人力资源配置短缺,影响医院正常医疗工作。人才流失会增加医院成本,削弱医院技术力量。高端人才流失带走关键技术,对医院社会经济效益造成影响。

近年来,私立医院快速抢占医疗市场,挖掘走不少公立医院高水平人才。医师多点执业政策推动,加剧了公立医院人才流失的趋势。公立医院受到多方面原因影响,医护人员获得薪酬福利水平不高,导致公立医院留不住高层次人才。私立医院在分配制度等方面灵活摆脱传统经营理念的桎梏^[1],强调企业文化,发展空间更大。其有利条件促使私立医院对高层次人才具有更强吸引力,加速公立医院中青年人才的流失。

3 医院人才培养中的问题

2014年,国家卫计委等部门联合下发《关于推进医师多点执业若干意见》,加速公立医院人才流失。新医改后我国企事业单位实行统一基准养老保险制度,改革后医护人员对私立医院接受度提高。新形势下医院人才梯队建设面临新的挑战,目前医院人才培养存在的问题主要包括医疗人才缺乏,整体素质水平不高。

目前,一些基层医院存在缺乏高级医疗人才,找不到合适的医生接手工作。一些医院存在严重的人才引进难问题,优秀人才缺乏,导致医疗水平难以满足患者的需要。当前一些医院存在医生人数紧张的问题,一些医院医疗设备不完善,医院发展前景不乐观,医院医生向实力强的医院跳槽。必须加大发展步伐,加强人才梯队建设。医院人才流失有多方面原因,包括经济收入不均衡、员工成长机制不完善、人事分配制度体系不健全等。良好的员工成长机制可以挖掘职工的潜力,但目前公立医院人才队伍成长机制不够完善,表现为员工思想教育不到位,缺乏动态管理机制。经济因素是决定人才流失的重要因素,由于个人收入存在差异,员工不平衡心理增强,对人力资源不合理调配造成负面影响。

公立医院企业化,要求医院管理模式适应市场发展,医疗服务提供主体来自具有将智能知识转化为技术技能的人才。随着医学的发展,带领医院整体发展的高层次管理人才成为市场竞争的实质。培养高层次人才对欠发达地区医院具有重要现实意义。目前一些医院医疗工作多为有资历的医生负责,医院骨干队伍断层问题突出,导致医院人才流动频繁。一些医院聘请部分退休人员,其中存在职业道德素养不高的问题。

4 公立医院人才梯队建设对策

医院人才梯队建设中要通过文化融入规范医院职工的行为,使其能坚守岗位高效完成本职工作。文化融入可以激发员工工作奉献精神,对提升员工工作质量具有重要意义。医院管理文化等级森严,组织文化氛围压抑,授权控权不平衡,会影响基层人员工作热情。医院要用先进的文化激励员工,使员工明白离开医院将成为无水之源。要医院要重视自身文化建设,以文化熏陶促进员工提升工作质量。医院要创造轻松的工作环境,营造一种舒适惬意的氛围,从而提

高员工对医院单位的归属感和信任感。

创新用人机制是吸引人才的关键。医院要搞好人才培养的梯队建设工作,必须完善人才考核录用机制,只有保障人才招聘制度公开合理化,才能满足医院医疗业务发展需要^[2]同时加大人才引进的投入量,可通过开通“绿色通道”,出台倾斜政策等方式,有目的、有针对性地予以引进;医院要建立和完善科学合理的薪酬分配、岗位调整制度和激励机制。在分配制度上,向临床一线和专家倾斜;医院要建立人才培训制度,不断优化医务人员知识结构,提升医务人员的业务素质。医院要合理配置现有资源,使员工学习掌握医疗服务行业新技术,保障医院的持续发展。

为优秀人才提供优厚的待遇,是激发人才自我意识的重要动力。医院要创新人才流动机制,促进各环节高效运行。医院要为员工提供重大项目研究机会,使其在新领域中有所建树。医院要为医务人员提供锻炼发展机会,促进全体员工素质的提升。为医务人员提供机会,明确干部选拔条件,需要具有较高的思想意识,具有较强的业务能力,符合条件的有机会参与干部选拔。医院要引导青年医务人员在实践锻炼中提升业务能力,引导资历深厚的医生帮带青年医生^[3]。

医院要基于自身发展规模及所需承担医疗任务,综合考量医疗人员整体水平,医院要加强各类人员能力上的分析,充分发挥每个员工个人能力。医院需要设置科学定岗标准,保障工作效率。医院对当年外出进修学习回来的专业技术人员专门组织一个专题汇报会,确保进修成果能得到应用和推广^[4]。医院要为攻读高级学位的人才提供经费,实现医院高层次人才队伍建设创新发展。

医院人才梯队建设要借助现代信息技术,利用大数据等手段优化人才队伍结构,使医院人力资源得到合理优化配置,充分调动医院员工工作积极性。医院人力资源管理信息化建设要求加大基础设施投入力度,要提高医院领导对人力资源管理的重视,加大人力财力投入,通过应用现代通信技术提高医院人力资源管理效率。为医院打造业务精干、素质优良、结构合理的强大人才队伍,增强医院核心竞争力。

5 结束语

医改形势下,医院发展面临新的挑战。社会资本进入医疗领域,存在自由竞争的先天优势,对公立医院发展提出新的挑战,影响公立医院人才队伍的稳定。合同制管理等从政策面解除人才流动壁垒,使得医院人才队伍建设面临严峻形势。通过机制等创新,造就人才发展平台,才能在使医院保持核心竞争力。人才梯队建设是系统工程,医院管理者要在人才梯队建设中要重视工作方法创新,保障医院的创新发展。

参考文献

- [1]程军正.TWSL公司人才梯队建设研究[D].北方工业大学,2019.
- [2]秦臻.人才梯队建设与医院核心竞争力的关联性阐述[J].中国市场,2019(02):127+132.
- [3]陈强.H集团管理人才梯队建设研究[D].厦门大学,2018.
- [4]赵忠婷.医院人才培养和人才梯队建设方法探索[J].管理观察,2019(23):181-182.
- [5]黄玲玉,曲晶,韩敏,等.专科医院学科建设及人才培养的现状思考与探索[J].医学信息,2019,32(08):34-36.