

医院柔性引进人才 SWOT 分析与探究

赵宏业

(河北北方学院附属第二医院,河北 张家口 075100)

摘要:优秀的人才确保医院能够持续发展的重要保障,在医院的发展过程中扮演着举足轻重的作用,而医院在引进人才时,也应当充分考虑自身在人才引进上所存在的内部优势与劣势、外部机会与威胁等,进而为医院在柔性引进人才上提供科学合理的参考。基于此,本文以某地区医院为例,通过 SWOT 模型对当前医院在人才引进方面的影响因素进行分析,同时提出相关的应对策略。

关键词:医院;柔性引进人才;SWOT

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.107

前言:现阶段,医疗体制的改革在不断深入,人民群众对医疗服务的效率与质量也提出了新的要求。对此,医院只有对人才队伍进行持续不断的建设,才能提高自身的服务能力与水平,进而为患者提供优质的医疗服务。而如何结合自身的具体情况,有效对人才进行引进,则是相关机构和人员需要深入考虑的问题。

1 内部优势

1.1 发展战略明确。医院在发展过程中,各届领导班子根据自身发展的特点与市场医疗的需求,对自身的潜力进行了深入挖掘,同时对周边的竞争对手开展了准确评估,进而形成了具有差异化的发展战略。即:在差异中寻求发展,发挥自身长处,使医院成为具有专科特色的综合性医院。在医院的快速发展中,充分证明了差异化发展的重要性和正确性。

1.2 重视人才储备。一直以来,医院都非常重视人才的引进与培养,分别从以下三个方面开展了具体工作:其一,对人才结构进行优化。一方面,医院根据自身发展的需求,引进了一批紧缺学科的带头人,进而使得人才队伍的质量得到快速提高。另一方面,医院与医学类高校展开紧密合作,为医院引进了一批优秀的硕士研究生与博士研究生,进而提高人才队伍的层次。其二,以多元化的方式对骨干人才进行培养。首先,医院为优秀的青年人才制定了相关的访学计划,并给予相关的资助与鼓励,使医院的骨干人才能够赴国内外的知名医疗机构进行访学,向优秀的医疗机构学习先进的医疗经验,进而使得医院获得长远发展。其次,面向社会公开招聘具有专业技术的骨干性人才,进一步加强人员的储备。最后,为医院招聘优秀的博士后,提升科研人员的水平^[1]。

2 内部劣势

2.1 人员结构不完善。现阶段,部分科室的人员比较紧缺,青年医务人员无法及时达到老一辈医务人员的医疗水平,因此在很多方面还需要进一步加强。在此状况下,会使医院的人才储备出现断层,进而在降低有关科室医疗水平的同时,无法为患者提供优质的医疗服务,进而对医院的发展造成了影响。

2.2 人员存在流失。由于部分科室医生相对匮乏,因此使得许多学科的发展水平无法有效提高,在此状况下,会使得科室的科研基础相对较弱,在缺乏竞争力的同时也会对人员的前景造成影响。此种状况导致医院的个别高端人才流失加剧,使医院的医疗水平无法均衡发展,进而对医院开展长远的医疗事业造成阻碍。

2.3 青年素质有待提升。青年职工较多的医院在开展医疗服务时往往存在较大的劣势,即人员的资历尚浅,且经验不足,在遇到疑难杂症时很容易出现无从下手的状况。同时,由于一些科室的队伍断层问题比较明显,因此使得科室的特色无法有效突出,青年医生也没有形成属于自己的特色与品牌,因而需要进一步提升专业素质。

3 外部机会

就医院发展的外部机会来讲,其具有两大优势,即政府和医学高校的支持。在政府支持方面,医院可以进一步获得更多的财政拨款,从而可以为引进高端的医疗设备,同时提高医院职工的福利待遇,提升员工的职业幸福感。在高校支持方面,医院与学校展开合作,可以为医院引

进一批高素质的医学人才,进而优化医院的人才结构,使医院在激烈的竞争中保持自己的核心竞争力,在为患者提供高质量医疗服务的同时推动自身的发展。

4 外部威胁

4.1 办医政策加剧人才流失。近年来,为了推动医疗卫生事业的发展,国家出台了一系列政策支持社会资本开办民营医院,这能够有效激发医疗卫生行业的活力,但也在一定程度上提升了竞争力度,使得公立医院面临着一些挑战。例如民营医院会花重金吸引公立医院的高端人才,进而使得公立医院的人才流失更加严重。

4.2 公立医院发展出现瓶颈。从医疗卫生的大环境来看,药品零加成、分级诊疗、两票制、医生多点执业等政策使得医院向精细化管理模式转变,这使得医院在发展过程中出现了瓶颈,使得医院的工作以成本为中心,而不是以往的收入。以此,此种状况会在一定程度上降低医院的资金收入,进而无法为医院的长远发展提供持续的资金保障,最终对医院的日常工作造成阻碍。

5 医院加强柔性引进人才的措施

5.1 医院要对当前的工作组织和制度体系进行完善,使得医院能够科学合理地开展选人用人、人才评价等工作。要在医院党委的统一领导下,成立相关的柔性人才引进小组,对相关的人才引进工作进行指导与监督,在此过程中,医院的人才引进小组要充分发挥自身在人才选拔与考核方面的重要作用,进而为医院开展相关的决策提供必要的参考与支持^[2]。

5.2 医院要依托相关的人才项目,对自身的人才队伍建设进行进一步的加强。要积极配合国家的相关政策进行人才选拔,同时推荐一批具有较高专业能力与职业素养的参与相关的医疗项目,使得医院的项目数量能够得到进一步提升,进而推动医院的人才建设能够得到优化,为医院实现长远发展提供必要的支持与保障。

5.3 医院应当加强对人才梯队的建设,使得人才能够实现可持续发展。医院提高对后备人才的建设,使得人才的梯队能够得到及时的完善与补充,进而促进人才能够做到代际传承。同时,医院要加强人才团队的建设,要积极引导优秀的学科带头人成立自己的团队,打造一批具有持续创新能力和高效产出能力的优秀医疗团队,在医院人才得以保留的同时,推动自身的发展。

6 结论

综上所述,人才作为医院参与竞争的重要核心因素,医院应当对人才的建设形成科学长远的规划。要依据当前存在的优劣势和机会、风险等对自身的状况开展合理评估,进而形成一系列科学合理的应对策略,使医院能够为患者提供高质量的医疗服务,在推动医院自身发展的同时推动我国医疗卫生事业的长远发展。

参考文献

- [1]徐俊秀,王英,余建军.综合性三甲医院高层次人才引进的探索[J].中国卫生人才,2020(06):68-71.
- [2]花琳琳,林粤婷,张燕松,等.河南省某高校附属医院科研现状的 SWOT 分析[J].河南医学研究,2019,28(24):4442-4445.