

公立医院医学科技人才梯队建设策略研究 ——以某妇幼保健院为例

王连喜

(衡水市妇幼保健院科教科 河北衡水 053000)

【摘要】在医疗体制改革深入推进与医疗市场竞争愈发激烈的当下,公立医院的发展面临着前所未有的挑战。医学科技人才作为公立医院发展的核心动力,其梯队建设的重要性不言而喻。本文通过剖析某妇幼保健院医学科技人才梯队建设的现状,深入挖掘存在的问题,并提出具有针对性的建设策略,致力于为公立医院的长远发展提供坚实的人才保障。

【关键词】公立医院;医学科技人才;梯队建设;策略研究

Strategies for Building Talent Ecosystems in Public Hospital Medical Technology: A Case Study of a Maternal and Child Health Hospital

Wang Lianxi

(Department of Science and Education, Hengshui Maternal and Child Health Hospital, Hengshui City, Hebei Province 053000)

[Abstract] In the context of deepening healthcare reforms and intensifying market competition, public hospitals face unprecedented challenges. As the core driving force behind hospital development, medical technology talent requires strategic tiered cultivation. This study analyzes the current status of talent ecosystem construction at a maternal and child health hospital, identifies existing issues, and proposes targeted strategies to establish a robust talent foundation for the long-term development of public hospitals.

[Key words] Public hospitals; Medical technology talent; Tiered cultivation; Strategic research

一、引言

公立医院在我国医疗服务体系中占据主导地位,肩负着为民众提供基础医疗服务和保障公共卫生安全的重要使命。在当今知识经济蓬勃发展的时代,医学科技人才已然成为公立医院核心竞争力的决定性因素。强化医学科技人才梯队建设,培育高素质、创新型的医学科技人才队伍,对于提升公立医院的医疗技术水平、服务质量、管理效能,进而推动公立医院可持续发展具有至关重要的意义。

二、公立医院医学科技人才梯队建设的重要性

(一) 提升医疗技术水平

医学科技人才是医疗技术创新的核心力量。他们借助开展科研项目、引进先进技术与方法,持续推动医院医疗技术水平的提升。合理的人才梯队能够保障医院在各个专业领域均有杰出人才引领技术进步,从而为患者提供更先进、更有效的医疗服务。

(二) 提高服务质量

高素质的医学科技人才不仅医术精湛,而且具备良好的职业道德和服务意识。他们能够依据患者的个体差异,提供专业化、个性化的医疗服务,充分满足患者多样化的需求,进而提升患者的满意度和信任度。

(三) 增强医院核心竞争力

在当前医疗市场竞争日益白热化的形势下,医学科技人

才是医院最为宝贵的资源。一支结构合理、素质优良的医学科技人才梯队,能够使医院在人才竞争中脱颖而出,提升医院的知名度和美誉度,进而增强医院的核心竞争力。

(四) 推动医院可持续发展

医学科技人才梯队建设是医院实现可持续发展的关键保障。通过引进和培养各类医学科技人才,不断充实医院的人才队伍,能够为医院的长远发展奠定坚实基础。

三、某妇幼保健院医学科技人才梯队建设现状

某妇幼保健院是一家三级妇幼保健院,是一所以妇、产、儿、新生儿、妇儿康复为专长,集预防、保健、临床、科研、教学于一体的市级妇幼保健专业机构,担负着全市妇女儿童医疗保健工作以及各县市区妇幼保健机构的业务技术指导

工作。截止 2025 年 2 月,该医院现有卫生专业技术人员 381 人。学历结构为:其中研究学历 12 人,占比 3%;本科学历 350 人,占比 92%;大专学历 19 人,占比 5%。职称结构为:正高级职称 29 人,占比 8%;副高级 66 人,占比 17%;中级职称 166 人,占比 44%;初级 120 人,占比 31%。

(一) 人才总量不足

随着医疗卫生事业的迅猛发展,公立医院的规模不断扩大,对医学科技人才的需求呈几何级数增长。然而,由于医学教育资源存在一定的局限性,且人才培养周期较长,医学科技人才的供给远远无法满足医院的实际需求,导致人才总量短缺的现象日益严重。这种人才短缺不仅体现在临床一

线,还表现在科研、教学等多个领域,严重制约了公立医院的发展。

(二) 人才结构不合理

目前,公立医院的医学科技人才结构存在明显的不合理之处。一方面,高层次人才和学科带头人数量稀缺,难以有效地引领学科发展方向,在学科建设和科研创新方面往往力不从心。另一方面,基层医务人员和中青年骨干人才匮乏,这使得医院的日常医疗服务在质量和效率上都受到影响,难以满足广大患者的就医需求。

(三) 人才流失严重

受到公立医院薪酬待遇相对不高、职业发展空间受限等因素的影响,再加上民营医院和外资医院的激烈竞争,公立医院的医学科技人才流失现象十分严重。特别是一些高层次人才和中青年骨干人才,他们往往具有较强的专业能力和职业发展潜力,更容易受到外部优厚条件的吸引而选择离开公立医院,这对公立医院的发展造成了极大的冲击。

(四) 人才培养机制不完善

公立医院在医学科技人才培养方面存在机制不健全的问题。首先,缺乏系统的人才培养规划和明确的目标,在培养过程中存在一定的盲目性,培养方式较为单一,难以适应不同层次人才的多样化需求。其次,对人才的评价和激励机制不够完善,无法充分调动人才的积极性和创造性,导致人才在成长过程中缺乏足够的动力。

四、公立医院医学科技人才梯队建设存在的问题

(一) 人才引进困难

1. 政策限制

公立医院在人才引进方面受到诸多政策的约束,例如编制政策和职称评定政策等。编制的限制使得医院在引进人才时往往面临名额有限的困境,无法根据实际需求灵活引进人才。而职称评定政策的一些规定也可能与人才引进的实际情况不匹配,导致一些具有真才实学但不符合职称评定条条框框的人才难以被引进。

2. 薪酬待遇缺乏竞争力

相较于民营医院和外资医院,公立医院的薪酬待遇普遍较低,缺乏足够的吸引力。在市场经济环境下,人才往往会对薪酬待遇进行比较,公立医院在这方面的劣势使其在人才引进时处于被动地位,难以吸引到优秀的医学科技人才。

3. 工作环境和发展空间有限

公立医院通常面临着较大的工作压力,患者数量众多导致医生的工作负荷较重。同时,医院的工作环境在某些方面可能不如民营和外资医院,例如硬件设施的更新速度较慢等。此外,公立医院的职业发展空间相对有限,人才晋升的渠道较为狭窄,难以满足医学科技人才对自身职业发展的期望,这也成为人才引进的一大障碍。

(二) 人才培养力度不够

1. 培训经费不足

公立医院在人才培养方面的经费投入相对较少,这限制了人才培养工作的开展。由于缺乏足够的资金支持,医院无法为人才提供更多高质量的培训机会,如无法送更多的人才到国内外先进的医疗机构进修学习,也难以邀请知名专家来院进行培训和指导。

2. 培训内容和方式单一

目前,公立医院的人才培训大多以理论授课为主,培训内容较为陈旧,与临床实践和科研前沿结合不够紧密。培训方式也比较单一,缺乏互动性和实践性,不能有效地提升人才的实际操作能力和创新思维能力,难以满足不同层次、不同专业人才的个性化培训需求。

3. 缺乏有效的考核和激励机制

公立医院对人才培训的考核和激励机制存在缺陷。在考核方面,考核标准不够科学合理,往往侧重于理论知识的考核,而忽视了实践能力和创新能力的评估。在激励方面,缺乏对参加培训人员的有效激励措施,导致人才参加培训的积极性和主动性不高,培训效果大打折扣。

(三) 人才评价体系不完善

1. 评价标准单一

目前,公立医院对医学科技人才的评价主要以学历、职称、论文等为主要标准。这种单一的评价标准存在很大的局限性,无法全面、准确地反映人才的实际能力和工作业绩。例如,一些在临床实践中表现出色但论文发表数量较少的医生,可能会因为这种单一评价标准而得不到应有的认可和发展机会。

2. 评价过程不公正

在人才评价过程中,存在评价主体较为单一的问题,往往主要由医院内部的管理人员和部分专家进行评价,缺乏外部专家和患者等多元主体的参与。同时,评价过程可能存在人为因素的干扰,导致评价结果不够公正客观,影响了人才的积极性和创造性。

3. 评价结果应用不充分

公立医院对人才评价结果的应用不够充分,没有将评价结果与人才的薪酬待遇、职业发展、培训机会等紧密结合起来。这使得人才评价失去了应有的激励和导向作用,无法有效地促进人才的成长和发展。

(四) 人才激励机制不健全

1. 薪酬待遇不合理

公立医院的薪酬待遇主要以职务、职称等为依据进行分配,这种分配方式没有充分考虑人才的业绩和贡献。在实际工作中,一些工作努力、业绩突出的人才可能因为职务或职称较低而得不到相应的薪酬回报,导致薪酬待遇与人才的实际价值不匹配,影响了人才的工作积极性。

2. 职业发展空间受限

公立医院的职业发展通道相对狭窄,人才晋升往往受到诸多因素的限制,如名额有限、论资排辈等现象较为严重。这使得许多有能力、有抱负的人才难以获得足够的晋升机会,职业发展空间受到极大限制,进而影响了他们对工作的

热情和忠诚度。

3. 缺乏有效的精神激励

公立医院在人才激励方面往往侧重于物质激励,而忽视了精神激励的重要性。缺乏诸如荣誉称号、表彰奖励、职业成就感等有效的精神激励措施,无法充分满足人才在精神层面的需求,难以激发人才的工作热情和创造力。

五、公立医院医学科技人才梯队建设的策略

(一) 完善人才引进机制

1. 制定优惠政策

公立医院应积极争取政府的支持,制定一系列具有吸引力的优惠政策。例如,在编制方面,可以通过向政府申请特殊人才引进编制,或者采用灵活的编外聘用方式,给予高层次医学科技人才编制保障。在薪酬待遇上,除了提供具有竞争力的基本工资外,还可以根据人才的专业水平和贡献大小,给予额外的绩效奖金。同时,为引进的人才提供住房补贴、安家费等福利。

2. 拓宽引才渠道

公立医院应积极拓宽引才渠道,采用多种方式吸引优秀的医学科技人才。除了传统的校园招聘和社会招聘外,还可以与专业的猎头公司合作,利用猎头公司的资源和专业优势,精准地寻找和引进医院所需的高层次人才。同时,加强与国内外知名高校、科研机构的合作,建立长期稳定的人才合作关系,定期从这些机构中选拔优秀的毕业生和科研人员。

3. 优化工作环境和发展空间

公立医院应致力于优化工作环境,为人才提供舒适、便捷的工作条件和生活保障。在硬件方面,对医院的办公设施、医疗设备等进行升级改造,为人才提供先进的工作工具。在软件方面,营造良好的学术氛围和团队合作氛围,让人才能够在和谐的环境中工作。同时,建立健全人才职业发展通道,根据人才的专业特点和个人能力,为其制定个性化的职业发展规划,提供广阔的发展空间。

(二) 加大人才培养力度

1. 增加培训经费投入

公立医院应充分认识到人才培养的重要性,加大在人才培养方面的经费投入。可以从医院的业务收入中按一定比例

提取人才培养专项资金,确保有足够的资金用于人才的培训和发展。

2. 丰富培训内容和方式

公立医院应根据不同层次人才的需求,丰富培训内容和方式。在培训内容上,除了基础理论知识外,还应增加临床实践技能培训、科研方法培训、医学前沿知识讲座等内容。在培训方式上,采用多样化的培训形式。

(三) 建立科学的人才评价体系

1. 完善评价标准

公立医院应建立科学、全面的人才评价标准,综合考虑人才的多方面因素。除了学历、职称、论文等传统指标外,还应将临床技能水平、科研成果转化能力、患者满意度、团队协作能力等纳入评价体系。

2. 规范评价过程

公立医院应规范人才评价过程,建立多元化的评价主体。除了医院内部的领导和专家外,还应邀请外部专家、同行、患者等参与评价。同时,制定明确的评价流程和规则,确保评价过程的公正、公平、公开。

3. 充分应用评价结果

公立医院应充分应用人才评价结果,将其与人才的薪酬待遇、职业发展、培训机会等紧密挂钩,发挥评价的激励和导向作用。在职业发展方面,将评价结果作为职称晋升、岗位聘任的重要依据,对于评价优秀的人才给予优先晋升和聘任的机会。在培训机会方面,优先推荐评价优秀的人才参加国内外高级培训课程和学术交流活

(四) 健全人才激励机制

1. 合理调整薪酬待遇

公立医院应建立以业绩和贡献为导向的薪酬分配制度,合理调整薪酬待遇。根据人才的工作业绩、医疗质量、患者满意度等因素确定薪酬水平,充分体现人才的价值。

2. 拓宽职业发展空间

公立医院应拓宽人才职业发展通道,建立健全人才晋升机制。可以根据医院的实际情况,设立多种岗位晋升通道,比如设立首席专家、学科带头人、中青年骨干等不同层次的岗位。为人才提供明确的职业发展方向和晋升目标,让人才能够看到自己在医院中的发展前景。

参考文献:

- [1]李红,王勇. 公立医院人才梯队建设的实践与思考[J]. 中华医院管理杂志, 2023, 39(5): 385-389.
 - [2]张晓萌,陈方. 新医改背景下医院人才管理策略研究[J]. 中国医院管理, 2022, 42(8): 65-68.
 - [3]王建国,赵琳. 医学人才培养模式创新与实践[J]. 中国高等医学教育, 2021(10): 23-24.
 - [4]刘娟,周强. 妇幼保健机构人才队伍建设现状及对策分析[J]. 中国妇幼保健, 2020, 35(12): 2139-2142.
 - [5]陈静,孙明. 医院高层次人才引进与培养机制研究[J]. 卫生经济研究, 2019(7): 58-61.
- 基金项目: 衡水市科技计划项目(20240120008Z)