

# Exploration on the Causes and Countermeasures of Public Hospital Talent Loss

Jing Huang

Changsha Central Hospital, Changsha, Hunan, 410007, China

## Abstract

In recent years, China's medical system reform has been deepening, which has accelerated the development of public hospitals. The public hospital is a kind of social welfare institution, and its main task is to provide fundamental guarantee for people's health. However, it should be noted that the reform of public hospital system should not only emphasize external services but also pay attention to internal services. Simply put, it is necessary to pay attention to seeking more rights and interests for internal employees while continuously deepening the reform to provide a higher level of medical security for people's health. Contemporary public hospitals should strengthen the construction of talent management, pay attention to the attraction and retention of high-quality talents, and then promote the sustainable development of hospitals. Based on this, this paper discusses, hoping to provide development ideas for related personnel management in public hospitals.

## Keywords

public hospitals; talent loss; management of talented people

# 探究公立医院人才流失的成因及对策

黄晶

长沙市中心医院, 中国·湖南长沙 410007

## 摘要

近些年来中国医疗体制改革不断深入,促使公立医院发展进程加快了步伐。公立医院是一种社会公益性机构,为维护人民健康提供根本保障是其主要任务。但需注意的是,公立医院体制改革不仅应强调对外服务还应注重对内服务,简单来说就是在通过不断深化改革,为人民健康提供更高水平医疗保障的同时,还需注重为内部职工谋取更多权益。当代公立医院应加强人才管理方面的建设,注重高素质人才的吸引及保留,进而促进医院的持续发展。论文基于此展开探讨,希望能借此为公立医院的相关人事管理工作提供发展思路。

## 关键词

公立医院; 人才流失; 人才管理

## 1 引言

随着全员聘用制及医师多点执业的推进和发展,医学界的人才涌动越来越频繁。公立医院是中国医疗事业主体,其发展离不开政府的帮扶和人才的支撑。对于公立医院而言,大量的人才流失必然会给其日常业务工作带来不利影响,而如何解决当前人才流失过大的问题对于公立医院而言又是一大难题,论文基于此展开探讨。

## 2 公立医院的人才流失原因分析

### 2.1 个人因素

笔者认为,公立医院人才流失的主要因素在于个人方面。马斯洛的需求理论认为,人的需求包括生理、社会、安全、被尊重及自我实现这几个方面。医学界的人才培养时间长,

在求学、实习及就业等方面花费的人力物力及财力都是很大的,对于他们而言,“自我实现”方面的需求是较为突出的。医学人才往往都有着自己的抱负,他们期望学成归来后能用自身的知识及技能来回报社会,并期望得到社会的认可。在这个过程中,一旦他们发现医院的相关配套平台、软硬件设施或规章制度无法满足个人发展方面的需求时,便会想要到一个新的平台去发展。笔者在医院人事科工作过程中,发现离职常见原因是因职位及薪酬的不满。

### 2.2 社会因素

社会因素也是致使人才流失的很大一方面原因。就当前的社会发展状况来看,经济市场的不断涌动使得各行各业间的竞争越发突出,而对于医院来说也是如此。行业间的竞争主要是对于人才的竞争,医院间的竞争也在于争夺高素质高技能的人才,因此各大医院都在积极推出人才引进政策。现代社会的医患关系极度紧张,医闹事件的频繁发生使得群众跟医生间产生了信任危机。而多元化的用工

【作者简介】黄晶(1984-),女,中国湖南邵阳人,本科,中级政工师,从事人力资源研究。

制度也让人才的流动愈发普遍,人才对于改善环境的需求及实现自我价值的期望越来越迫切,因此医院的人才流失也越发频繁。

### 2.3 单位因素

公立医院是服务基层民众的基础性医疗服务单位,对于公立医院而言,人才的流失受单位层面的影响极为明显,薪酬待遇方面的不合理就是一个很大的因素。对于医院而言,薪酬管理是稳定人才队伍的关键因素,也是提升其竞争力的关键所在。公立医院都是实施编制管理的,绩效考核及薪酬管理都是沿用行政机关及各企事业单位人员的标准来执行的,灵活性的缺乏是这一体制最大的弊病。近年来公立医院对于人才队伍的管理也并没有创新,这是致使人才流失的普遍原因;其对于后备队伍的培养及人才队伍潜力的挖掘也存在着一定的不足。此外,医院文化建设方面的不足也使得医院的整体职工间缺乏凝聚力,整个工作环境都缺乏和谐团结及相互协调发展的氛围<sup>[1]</sup>。

## 3 公立医院的人才流失应对措施

### 3.1 完善人才任选调

对于公立医院来说,人才任选调的完善是留住人才的关键。公立医院应结合人才的实际管理需求来建立任用制度,让每个职工都能有升职的机会,满足医疗人才对自我价值实现方面的需求。任职应保持能上能下,杜绝论资排辈的现象出现,允许有才能、有干劲的人才从医疗团队中脱颖而出。当代公立医院应坚持实施定期考核检查,采取竞争上岗的形式促使人才的价值及作用能得到有效的发挥,进而提升医院的人才吸引力。笔者认为,大胆地将权力分散下去、为医院技术骨干提供一个宽松的发展环境,能大大提升医疗工作团队的稳定性。

### 3.2 做好人才培养工作

当下的市场环境给公立医院的发展带来了严峻的挑战。只有做好人的培养工作,才能从根本上保证医院的持续平稳发展。公立医院要注重将“引进来”和“走出去”并行,设置专项资金及管理部门来负责人才的培养,资助骨干型人才到海外一流大学及科研机构去学习深造,通过不断的学习丰富知识、拓宽视野,进而提升职业素养。此外,医院还需积极帮助各岗位职工进行职业生涯的规划,尤其是对于占比较

大、承担繁重工作任务的护理团队,尽可能地为他们提供一个学历、竞争编制及护理职务攻读方面的机会<sup>[2]</sup>。

### 3.3 促使薪酬制度合理化

薪酬制度的不合理也是造成大量人才流失的主要原因。公立医院应在摆正公益性地位的前提下注重对薪酬管理工作的改进,综合考虑医院性质制定完善的、科学的薪酬制度及绩效管理体系,确保医疗人员的薪酬水平与其劳动成正比,进而激发他们的工作积极性。绩效考核要充分体现多劳多得及优绩优酬,将岗位的工作量、服务质量、工作技能、医德医风与薪资报酬相挂钩,通过科学化的激励机制来鼓励医疗人员不断提升自身素养。

### 3.4 塑造良好医院文化

文化是民族发展的根基,也是促进医院职工凝聚力的主要途径,人才流失问题的有效解决离不开医疗文化塑造的影响。医院可开展相关文化建设活动,如传承主题演讲、新员工入职、退休员工授牌等,让长期共事的医护人员对医院有认同感、获得感,形成统一化的群体意识,统一的向心力、有凝聚力。文化塑造方面的内容是多元化的,管理信念及价值体系的建构是其主要内容。医院的文化是无形的,但对于内部职工的影响却是有形的,它能大大促进职工间的凝聚力,对于职工的导向作用、激励作用及约束作用都是巨大的。良好医疗文化的建设能促使职工产生团队荣誉感,工作会越来越有干劲,对待工作的态度也会越来越积极<sup>[3]</sup>。

## 4 结语

公立医院要想切实解决人才流失的问题,就要结合当前自身的人事管理工作开展状况及整体业务工作的进程进行具体分析,结合自身实际情况提出针对性的应对措施。迅猛发展的市场经济给公立医院的发展带来了很大的挑战,公立医院要积极促进人才战略的科学化,通过提升人才的竞争力来确保自身得以可持续性发展。

### 参考文献

- [1] 沃荣彬,朱雯媛.基层公立医院人才流失的原因及对策[J].行政事业资产与财务,2021(18):123-124.
- [2] 陈燕丽.三级公立医院人才流失现状分析及对策研究[J].江苏卫生事业管理,2021,32(8):1025-1028.
- [3] 朱洁,祝意.某公立医院近五年卫生人才流失现状分析及对策[J].甘肃医药,2021,40(6):550-552.