

公立医院高层次医学人才柔性引进机制研究

阙玫麟 姜雪薇 刘伟

郑州大学第三附属医院, 河南省郑州市, 450000;

摘要: 本研究聚焦于公立医院高层次医学人才柔性引进机制。首先阐述了柔性引进的相关概念、重要性及意义,接着分析了当前公立医院高层次医学人才柔性引进的现状,包括现行模式、取得的成效以及存在的问题。深入探讨了影响柔性引进的外部环境、医院内部和人才自身等因素,并借鉴了国内外先进经验。最后从政策支持与保障、管理机制优化、激励与保障机制建设等方面提出完善引进机制的策略。研究旨在为公立医院构建科学有效的高层次医学人才柔性引进机制提供理论支持和实践参考,以提升公立医院的医疗服务水平和综合竞争力。

关键词: 公立医院; 高层次医学人才; 柔性引进机制; 人才管理

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 09. 005

在医疗行业竞争日益激烈的今天,高层次医学人才对于公立医院的发展至关重要。然而,传统的人才引进方式存在诸多局限性,难以满足公立医院对多元化、高层次人才的需求。柔性引进机制作为一种灵活、高效的人才引入模式,为公立医院解决人才短缺问题提供了新的思路。它突破了传统人事关系的束缚,能够在不改变人才户籍、人事档案等关系的前提下,实现人才资源的共享和优化配置。因此,深入研究公立医院高层次医学人才柔性引进机制,对于提升公立医院的医疗技术水平、科研能力和管理水平具有重要的现实意义。

1 公立医院高层次医学人才柔性引进概述

1.1 相关概念界定

1.1.1 公立医院

公立医院是政府举办的纳入财政预算管理的医院,是我国医疗服务体系的主体,承担着医疗服务、医学教育、科研、预防保健等多项重要职责,具有公益性,旨在为广大人民群众提供公平、可及、优质的医疗服务。

1.1.2 高层次医学人才

高层次医学人才是指在医学领域具有深厚的专业知识、精湛的技术技能、丰富的临床经验和较强的科研创新能力的专业人才。他们通常在国内外医学学术界具有较高的知名度和影响力,能够引领医学学科的发展方向,推动医学技术的创新和进步^[1]。

1.2 柔性引进的重要性 and 意义

1.2.1 提升医疗服务水平

高层次医学人才具有丰富的临床经验和先进的医疗技术,通过柔性引进,公立医院可以借助他们的专业知识和技能,开展高难度的手术和复杂疾病的诊治,提高医院的医疗服务质量和水平,为患者提供更加优质、高效的医疗服务。例如,引进国内知名的心血管专家,能够提升医院心血管疾病的诊治能力,使更多患者受益。

1.2.2 推动学科建设与发展

高层次医学人才往往是学科领域的带头人,他们具有敏锐的学术洞察力和创新能力,能够把握学科发展的前沿动态。柔性引进这些人才,可以为公立医院的学科建设注入新的活力,带动学科团队的发展,促进学科之间的交叉融合,提升学科的整体实力和竞争力。例如,引进一位在肿瘤研究领域具有深厚造诣的专家,能够推动医院肿瘤学科的科研和临床工作,提高学科在国内的知名度。

2 公立医院高层次医学人才柔性引进现状分析

2.1 现行柔性引进模式

2.1.1 项目合作模式

公立医院与高层次医学人才所在单位或个人签订项目合作协议,共同开展科研项目、临床研究或医疗技术创新等工作。在项目合作过程中,人才以兼职或顾问的身份参与项目,为医院提供技术支持和指导。例如,医院与某高校的科研团队合作开展一项关于新型药物研发的项目,高校的专家定期到医院进行学术交流和技术监督。

2.1.2 兼职模式

高层次医学人才在不改变原单位人事关系的前提下,到公立医院担任兼职职务,如兼职教授、兼职主任医师等。他们利用业余时间到医院开展临床诊疗、教学查房、学术讲座等工作。这种模式可以充分发挥人才的专业优势,同时也不影响其在原单位的工作。例如,一位知名的医学专家在多家公立医院担任兼职教授,定期到各医院进行教学和临床指导^[2]。

2.2 取得的成效

2.2.1 医疗技术水平显著提升

通过柔性引进高层次医学人才,公立医院引入了先进的医疗技术和治疗方法,开展了一系列高难度的手术

和复杂疾病的诊治。例如,某医院柔性引进了一位神经外科专家,成功开展了多例脑肿瘤切除手术,填补了医院在该领域的技术空白,提高了医院的神经外科诊疗水平。

2.2.2 学科建设得到加强

高层次医学人才的引进为公立医院的学科建设带来了新的机遇。他们带领学科团队开展科研工作,培养学科后备人才,提升了学科的整体实力和影响力。例如,某医院引进了一位呼吸内科专家,在他的带领下,呼吸内科的科研成果不断涌现,学科在国内的排名逐渐上升。

2.3 存在的问题

2.3.1 政策支持不足

目前,虽然一些地方政府出台了相关的人才柔性引进政策,但在实际执行过程中,政策的落实还存在一定的困难。例如,在人才的税收优惠、住房补贴、子女入学等方面,政策的可操作性不强,导致人才的引进受到一定的影响。

2.3.2 管理机制不完善

公立医院在高层次医学人才柔性引进的管理方面还存在一些问题。例如,缺乏科学合理的人才评价机制,对柔性引进人才的工作绩效难以进行准确的评估;在人才的使用和管理上,缺乏有效的协调机制,导致人才的作用不能得到充分发挥。

3 影响公立医院高层次医学人才柔性引进的因素

3.1 外部环境因素

3.1.1 政策法规环境

政府的人才政策和法规对公立医院高层次医学人才柔性引进具有重要的影响。如果政策支持力度大,在人才的户籍、社保、税收等方面给予优惠政策,将有利于吸引高层次人才。相反,如果政策法规不完善,存在诸多限制和障碍,将增加人才引进的难度。例如,一些地方政府对人才的户籍管理严格,限制了人才的流动,不利于公立医院柔性引进人才。

3.1.2 经济发展水平

地区的经济发展水平决定了公立医院的资金投入和人才待遇水平。经济发达地区的公立医院能够提供更高的薪酬待遇、更好的科研条件和发展机会,更容易吸引高层次医学人才。而经济欠发达地区的公立医院由于资金有限,在人才引进方面面临着较大的困难。例如,东部沿海地区的公立医院在人才竞争中具有明显的优势,而中西部地区的公立医院则需要付出更多的努力才能引进高层次人才。

3.2 医院内部因素

3.2.1 医院文化与氛围

医院的文化和氛围对高层次医学人才的吸引力至关重要。一个具有良好的学术氛围、团队合作精神和人文关怀的医院,能够让人才感受到尊重和认可,从而愿意留在医院工作。相反,如果医院的文化氛围不佳,存在着论资排辈、人际关系复杂等问题,将影响人才的工作积极性和创造力。例如,某医院注重人才培养和团队建设,营造了良好的学术氛围,吸引了一批高层次医学人才加入^[3]。

3.2.2 科研条件与平台

高层次医学人才通常注重科研工作,他们希望能够在具有良好科研条件和平台的医院工作。医院的科研设备、科研经费、科研团队等因素都会影响人才的引进。如果医院的科研条件落后,缺乏必要的科研设备和经费支持,将难以吸引到科研型的高层次医学人才。例如,某医院加大了对科研的投入,建设了先进的科研实验室,吸引了多位科研型专家的加入。

3.3 人才自身因素

3.3.1 职业发展需求

高层次医学人才通常具有较高的职业追求,他们希望在一个能够实现自身价值的平台上工作。他们关注医院的发展前景、学科建设、科研机会等因素,希望能够在医院中得到充分的发展和提升。如果医院不能满足他们的职业发展需求,他们将不会选择到该医院工作。例如,一位科研型专家希望能够在具有良好科研平台的医院开展科研工作,如果某医院无法提供相应的条件,他将不会考虑到该医院工作。

3.3.2 家庭与生活因素

人才在选择工作时,也会考虑家庭和生活因素。例如,他们希望能够在生活舒适、交通便利、子女教育和医疗条件良好的地方工作。如果医院所在地区的生活环境不理想,将影响人才的引进。例如,一些偏远地区的公立医院由于生活条件艰苦,难以吸引到高层次医学人才。

4 国内外先进经验借鉴

4.1 国外公立医院高层次医学人才柔性引进经验

美国的医疗体系高度发达,其公立医院在高层次医学人才柔性引进方面有许多值得借鉴的经验。美国政府通过制定一系列优惠政策,吸引全球优秀的医学人才。例如,为外国医学人才提供工作签证和绿卡,简化人才引进手续。英国国民医疗服务体系因为其人才流动灵活性的优势而备受瞩目,这个体系通过政策设计,形成了公立医疗机构同私立医院,科研机构之间的双向人才互动协作机制。

4.2 国内先进医院的实践案例

4.2.1 上海交通大学医学院附属瑞金医院

瑞金医院是国内知名的大型三甲医院,在高层次医学人才柔性引进方面取得了显著的成效。医院通过建立完善的人才评价机制和激励机制,吸引了大量的国内外优秀医学人才。例如,医院设立了“瑞金杰出人才奖”,对在医疗、科研、教学等方面做出突出贡献的人才给予高额奖励。同时,医院加强与国际知名医疗机构的合作,开展国际人才交流项目,为人才提供广阔的发展平台^[4]。

4.2.2 北京协和医院

北京协和医院作为我国医学领域的标杆医院,在人才柔性引进方面有着独特的经验。医院注重人才的综合素质和创新能力,通过多种方式引进高层次医学人才。例如,医院开展“协和学者”计划,吸引国内外优秀的青年医学人才加入。

5 完善公立医院高层次医学人才柔性引进机制的策略

5.1 政策支持与保障

5.1.1 争取政府政策支持

公立医院应积极与政府部门沟通协调,争取出台更多有利于高层次医学人才柔性引进的政策。例如,争取政府在人才的户籍、社保、税收等方面给予优惠政策,为人才提供住房补贴、子女入学等便利条件。

5.1.2 完善法律法规

政府应完善相关的法律法规,保障人才的合法权益。例如,制定人才柔性引进的相关法规,明确人才与引进单位的权利和义务,规范人才流动的程序和行为。

5.2 管理机制优化

5.2.1 建立科学的人才评价机制

公立医院应建立科学合理的人才评价机制,对柔性引进人才的工作绩效进行准确的评估。评价指标应包括医疗技术水平、科研成果、教学质量、医德医风等多个方面。同时,评价方式应多样化,采用定性评价与定量评价相结合、自我评价与他人评价相结合的方式。例如,医院可以定期组织专家对柔性引进人才的工作进行评估,根据评估结果给予相应的奖励和晋升机会。

5.2.2 优化人才使用和管理机制

公立医院应优化人才的使用和管理机制,为人才提供良好的工作环境和发展空间。例如,建立人才项目管理制度,根据人才的专业特长和研究方向,为其安排合适的项目和任务。同时,加强对人才的日常管理,建立人才档案,跟踪人才的工作进展和发展情况。此外,医院还应加强与人才所在单位的沟通协调,建立良好的合作关系,共同做好人才的管理和服务工作。

5.3 激励与保障机制建设

5.3.1 完善薪酬激励机制

公立医院应完善薪酬激励机制,提高柔性引进人才的薪酬待遇。薪酬待遇应与人才的贡献相匹配,体现人才的价值。例如,医院可以设立绩效奖金制度,根据人才的工作绩效给予相应的奖金。同时,医院还可以为人才提供股权激励、科研奖励等多种形式的激励措施,激发人才的工作积极性和创造力^[5]。

5.3.2 加强精神激励

除了物质激励外,公立医院还应加强对人才的精神激励。例如,定期开展优秀人才评选活动,对表现突出的人才给予表彰和奖励,授予荣誉称号。同时,医院还应营造良好的文化氛围,尊重人才的个性和创新精神,让人才感受到医院的关怀和尊重。

6 结束语

本研究通过对公立医院高层次医学人才柔性引进机制的深入探讨,柔性引进对于提升公立医院的医疗服务水平、推动学科建设与发展、促进科研创新和节约人才引进成本具有重要意义。当前公立医院在高层次医学人才柔性引进方面取得了一定的成效,但也存在政策支持不足、管理机制不完善、激励机制不健全和合作深度不够等问题。再次,影响公立医院高层次医学人才柔性引进的因素包括外部环境因素、医院内部因素和人才自身因素。未来,随着医疗行业的不断发展和人才竞争的日益激烈,公立医院高层次医学人才柔性引进机制将面临新的挑战 and 机遇。政府应进一步加强政策支持和法规保障,为人才柔性引进创造更加良好的外部环境。

参考文献

- [1] 于长海,刘新彬,于磊,等.某公立医院人才流失原因及影响因素分析[J].现代医院,2023,23(06):917-919.
- [2] 戈晗军.建立人才激励机制在公立医院人力资源管理实施分析[J].商讯,2022,(19):179-182.
- [3] 靖超,张培.以人才激励推动医疗单位管理升级[J].人力资源,2021,(22):78-79.
- [4] 仇星谕,车永茂,陆雅文,等.双因素理论视角下优化公立医院高层次医学人才激励路径研究[J].现代医院,2020,20(03):366-369.
- [5] 何艳燕,王大新,周罗晶,等.公立医院高层次医学人才培养激励机制研究[J].现代医院,2018,18(04):491-493+497.

作者简介: 阚玫麟, 出生年月: 1991.8, 性别: 女, 民族: 汉, 籍贯: 河南郑州, 学历: 本科, 职称: 经济师, 研究方向: 人力资源方向。