

新形势下的医院青年人才培养策略研究

李姣姣

无锡市妇幼保健院

摘要: 在新形势下, 社会经济实现了高速发展, 医院在发展过程中对于人才的需求也在不断提升, 尤其是青年人才, 做好对此类人才的培养工作对于保障医院未来稳定发展有着重要作用。但现阶段, 部分医院在针对此类人才开展培养工作时未能及时做好对培养理念的调整, 所采用的考核机制存在一定的滞后性, 这导致青年人才的自主学习能力、专业能力等未能得到充分激发, 从而对医院发展带来了较大的影响。基于此, 从目前医院人才培养问题入手, 针对总量不足、考核体系不合理等展开了深入分析, 并对导致此类问题发生的根本原因提出了规范、科学的培养策略。

关键词: 新形势; 医院; 青年人才培养

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.04.097

引言

现阶段, 人才是医院在发展过程中最主要的竞争方向, 这也是提升医院竞争能力的重要途径。医院在发展期间, 只有拥有了专业技能较强、综合素质较高的人才, 才能够将医疗设备、技术的作用进行充分发挥; 而在专业能力得到显著提升的情况下, 医院能够在竞争过程中占据有利地位, 尽最大限度降低激烈竞争市场环境对医院稳定发展的影响程度^[1]。并且, 在相关改革政策的全面推进下, 强化对此类的培养工作逐渐成为医院发展最重要的部分, 这对推动国内医疗行业实现进一步发展也有着积极作用。

一、医院青年人才培养问题分析

(一) 青年人才培养的周期相对较长

对于医疗行业而言, 自身的发展与人才专业技能存在紧密的联系, 所以人才培养规划在整个培养工作中都有着较高的重要性。但现阶段, 部分医院在开展此项培养工作时还存在着职称、年龄等多方面的不合理现象, 而导致此类现象发生的主要原因还是缺乏一定的规划认知, 进而导致整项培养工作的开展需要消耗较长的时间。对于此类人才的培养来说, 在培养期间存在一定的周期性。通常情况下, 一个刚就业的毕业生至少需要花费三年才能够逐步成长为青年骨干, 在整个成长阶段需要从业务、专业技能等多个方面展开深入学习, 并持续积累大量的工作经验^[2]。但在医院实际发展过程中, 此类人员需要消耗大量精力做好科室内的治疗工作, 很难参与各种深入学习的活动, 这使得此类人才的成长速度过于缓慢, 往往需要消耗更长的时间才能够达到预期成长目标, 使得医院人才结构出现严重的混乱现象。

(二) 青年人才数量总量不足

在新形势下, 医院在规模、数量上取得了进一步发展, 这使得医院对人才的需求量也在不断提升。但当前, 国内尽管许多医院在发展过程中从整体规模上达到了相应的标准, 但在人才数量方面还存在极大的缺陷, 尤其是优秀青年人才的不足。这种现象的产生不仅难以充分保障医院在发展过程中的社会效益、经济利益等, 还会对自身在社会中的形象造成极大的影响, 从而使得人才外流现象的进一步加重, 对医院未来的进一步发展造成了沉重打击。

(三) 青年人才考核机制有待完善

对于此类人才的考核评价而言, 部分医院在发展过程由于缺乏一定的重视程度, 主要按照主观评价进行考核, 这导致评价结果严重缺乏准确性, 并且在考核评价期间还有着较强的形式主义现象, 这对医院发展造成了较大的影响。并且, 极个别医院在新形势下未能及时做好对人才管理机制、考核机制的创新、优化, 依然应用传统模式, 这不仅很难完成对人才的引进, 还极易导致现有人才发生流失现象。

(四) 青年人才自主学习提升的积极性不高

当前, 部分青年人才在工作过程中对于自主学习缺乏一定的积极性, 只愿意被动完成对知识的学习, 未能深刻认识自主学习的重要作用。一方面, 这些青年人才在工作期间还保留着学校的学习习惯, 需要教师对其进行指导、督促才能够完成对知识的学习。另一方面, 医院对于青年人才的自主学习缺乏一定重视程度, 所制定的激励措施不符合青年人才的需求, 激励内容大多为口头鼓励, 难以充分调动青年人才的积极性, 极个别医院甚至完全没有设定激励措施, 任由青年人才自由成长, 这导致青年人才也不重视对此方面的深入学习^[3]。另

外,虽然部分青年人才在这样的环境下,依然愿意进行自主学习;但是在学习方法不合理、学习渠道稀少的情况下,很难取得较为显著的自主学习效果,在长期无法取得进一步提升的情况下,青年人才自主学习的积极性将会受到沉重打击,最终就会放弃自主学习。

(五) 缺失系统的管理知识,人才培养观念有待更新

现阶段,国内部分医院在针对青年人才开展管理工作时,自身缺乏较为完善的管理知识,所使用的管理理念过于老旧,未能充分适应新形势背景下时代高速发展的新标准。部分管理人员对于人才培养的看法过于传统,认为只需要做好前期人才的招聘,就能够为医院发展提供有力支持。但这种理念存在较大地局限性,严重忽视了对人才的培养,从而难以充分满足人才在发展过程中的各项需求。在此情况下,医院很难留住人才,存在较为严重的人才流失现象;而医院为了实现稳定的发展,针对此类不良现象的解决措施必然会进一步强化对人才的招聘,这导致医院对人才的招聘成本适中无法得到有效控制,从而对医院的发展造成极大的影响。另外,部分医院在开展人才培养工作时,所使用的培养观念过于传统,培养方案存在统一性,未能依据人才实际状况完成方案制定,这使得许多培养内容存在重复学习、难度过大等多种不良现象,从而对人才培养效果带来了极大的影响,难以将青年人才的作用进行充分发挥,加剧了医院在新形势下人才不足的窘迫局面。

二、医院青年人才培养策略分析

(一) 加大青年人才引进力度

对于医院的发展而言,相关部门要不断提升对人才的引进力度,积极优化引进制度,以定向委培、招考等多种方式,夯实人才培养基础,以此为医院发展提供有力支持。同时,医院相关部门要全面落实各项宣传工作,主要包含福利水平、自身对人才的各项需求等,以此吸引人才对医院的注意力,使其能够主动加入医院,为医院发展做出一定的贡献。此外,在开展人才引进工作时,要严格依据公平、公开、公正原则,依据医院发展需求,做好对人才专业能力的考核工作,以此确保人才能够充分满足医院发展需求^[4]。最后,在新形势下,多种先进技术取得了进一步发展,其中新媒体尤其突出。对此,医院要充分应用新媒体工具,从多个平台积极开展对自身各方面的宣传工作,合理地应用人才引进措施,以此从网络平台完成对人才的初步筛选,从而为医院的进一步发展提供更多的优秀青年人才。

(二) 多元化培养策略并行

第一,医院应当将业务能力相对较强的青年人才,依据培养方案将其派往其他专业技术更强的医院完成深入学习。对于青年人而言,由于自身正处在刚毕业阶段,还存在着良好的学习习惯,再加上青年人普遍存在着好学、能学的优势,所以医院有必要将此类人才的优势进行充分发挥,为其提供更多的学习机会,使其能够针对自身专业技能展开更深入的学习,以此将青年人才的作用进行充分发挥,从而为推动医院实现可持续发展提供有力的支持。

第二,邀请专家展开专业教学,增强技术交流。在医院发展过程中,通常都会开展多种全新的研究项目,所以医院需要依据自身实际状况向外界邀请专业人员对青年人才进行指导,以此帮助青年人才增强对疾病的认知,并在治疗措施方面实现进一步提升。此外,医院还可以向外界聘请专家进行坐诊、手术,以面对面的方式完成对技术的讲解,帮助青年人才加深对自身专业技能的理解,并积极建设具有特色化的培养模式^[5]。同时,医院还要将信息技术的作用进行充分发挥,以线上教学的方式完成对知识的讲解,并且这种教学方式还能够突破地区、时间等多方面的约束,青年人才能够依据自身实际需求完成对专业技能的深入学习。

第三,强化学术交流。医院在不断增强学习氛围的情况下,还要引导青年人才主动参与学术交流、技能培训,以此实现对新技能、新知识的传播,尤其是国际性质的学术交流会,能够有效提升医院核心竞争能力,为推动人才的进一步发展提供有力的支持。

(三) 持续完善考核机制

首先,在活动参与率方面,青年人才需要严格依据培养计划,做好对活动的参与以及技能的提升,若未能及时完成相关学习活动,或者未在规定期限内完成知识学习,在达到一定程度后需要做好对培养资格的调整处理。其次,医院相关部门要定期一段时间完成对专业知识、技能等多方面的考核,比如年底考核、季度考核等,以掌握青年人才在该阶段的学习状况。具体考核方式需要以青年人才学习内容为主;若在该阶段主要内容为专业技能提升,应当重点强化对技能实操的考核。最后,相关部门要依据青年人才在项目研究期间的实际表现做好各项评分工作,若该项目学习时间相对较长,应当在结束以后对其展开进一步考核,再综合得出评价结果。同时,在考核期间相关部门不能只重视专业技能,还要做好对青年人才综合素养、道德水平等多方面的考

察,并将公平、公正的原则进行全面落实,只有这样才能实现对青年人才考核的全面性、科学性,有效避免形式主义的发生。

(四)完善奖励机制,激发青年人才的自主学习热情

在医院发展过程中,相关部门应当及时做好对奖励机制的优化工作,要能够做好对培养措施的规范处理,并积极建设多种激励措施,比如科研课题、论文发表等,并针对每个阶段制定相应的奖励措施,以此让青年人才能够始终拥有明确的努力方向,从而将青年人才对自主学习的积极性进行充分调动。同时,医院相关部门要定期规划一段时间做好对人才科研结果的表彰工作,从精神激励入手,帮助青年人才提升学习的重视程度。另外,医院还要从岗位晋升入手,依据岗位需求设定科学、规范的晋升标准,青年人才只有在经过专业学习以后,取得相应证书或者科研成果的情况下,才能够在岗位竞争中获得加分。在此情况下,青年人才若想取得进一步发展,必然需要主动投入对知识的学习,并积极参与多种培训活动,不断提升专业技能,以此为岗位晋升提供有力的支持。最后,为尽最大限度改善青年人才对学习的认知,相关部门还要为其制定惩罚标准,这并非强制所有青年人才必须学习,而是针对排斥其他青年人才学习、传播负面情绪的医护人员进行惩罚,以避免极个别医护人员存在的消极思想对其他先进青年人才造成不良影响^[6]。只有这样才能够为青年人才的自主学习提供良好的环境,为推动青年人才实现进一步发展提供有力支持。

(五)制定长远培训计划,更新人才培养观念

科学、规范的培养方案能够有效提升人才培养效率,这对推动医院实现进一步发展也有着重要作用。同时,在针对人才培养开展管理工作时,相关部门要能够充分考虑长效性、可行性,只有这样才能够将管理措施的作用进行充分发挥。对此,在针对青年人才开展培养工作时,要组织多个部门共同落实各项培养措施,并为其建设合理的管理制度,以此为人才培养活动的开展提供良好的环境。

此外,在实际开展此项培养工作时,相关管理人员要时刻注意青年人才在思想方面的变化。应当合理利用交流会、面对面谈心等多种方式完成对思想的交流。同时,在工作期间也要做好思想工作,组织专业技能较强的员工帮助青年人才不断提升专业水平。

同时,医院相关部门也要及时提升对人才培养的重

视程度,管理层要积极参与符合自身专业技能提升的培训活动,加深对人才培养工作的认知,及时做好对人才培养观念的更新,并在后续工作过程中做好对环境的建设,全面落实人才培养活动的宣传,以此调动其他医护人员进行自主学习,为医院发展带来更多的优秀青年人才。

结语

综上所述,在新形势下,医院在发展过程中要能够深刻认识青年人才培养的重要作用,全面落实对人才的培养,只有这样才能够推动医院实现进一步发展。但当前,个别医院在发展期间在多方面因素的影响下,对于此类人才的培养不够重视,未能制定科学、合理的激励制度、考核制度等,这使得青年人才对知识学习的积极性无法得到充分调动。因此,医院在发展期间,要及时做好对此类问题的分析,并从问题的根本入手,制定规范的管理模式,全面落实学习环境营造、专业培训等,以此将青年人才的作用进行充分发挥,为推动医院实现可持续发展提供有力的支持。

参考文献

- [1]孙荟,张娟,陈皓阳等.综合性三甲医院青年医师评价指标体系构建研究[J].中国卫生事业管理,2022,39(07):500-504+517.
 - [2]雷秋瑾,朱建栋.基于“行政MDT”理念医院青年管理人员岗位轮转的探讨[J].江苏卫生事业管理,2022,33(06):725-727.
 - [3]陆洁玉,赵玉,范春琴等.基于新职工科研工作意愿调查的医院青年医学人才培养对策研究[J].交通医学,2022,36(03):317-319+326.
 - [4]王瑞涛.大学医院青年科技人才培养的实践与探索[J].江苏卫生事业管理,2022,33(03):296-298.
 - [5]马媛蕊,王艳,张凡等.公立中医院青年拔尖人才分类培养模式的实践探索——以云南中医药大学第一附属医院为例[J].中国民族民间医药,2022,31(04):114-118.
 - [6]万林子,李燕,杨贵等.公立医院助力对青年人才培养工作的探索与思考——以深圳市龙岗中心医院为例[J].现代医院,2022,22(01):158-161.
- 作者简介:李姣姣(1988.04-)女,汉族,江苏省无锡市人,政工师,硕士研究生,无锡市妇幼保健院,研究方向:干部队伍建设,青年人才培养。