

新时代加强医疗卫生系统人力资源管理的思考

徐如杰

山东德州夏津县卫生健康局

摘要：本文针对新时代医疗卫生系统人力资源管理的问题和挑战进行了深入研究，通过分析国内外医疗卫生系统人力资源管理现状和发展趋势，提出了加强人力资源管理的重点和措施，并结合实际案例进行了分析。同时，针对当前医疗卫生系统人力资源管理面临的挑战，提出了相应的对策和建议，以期为医疗卫生系统的人力资源管理提供有效的启示和指导。

关键词：新时代；医疗卫生系统；人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.236

在当今快速发展的数字化时代，医疗卫生系统面临着人才流失和留人难题，人力资源管理政策法规的完善以及信息化建设所带来的管理变革与挑战成为摆在管理者面前的重要议题。如何有效留住人才、提升管理效率、应对信息化管理带来的挑战，已成为医疗卫生系统管理者面对的重要课题。本文将深入探讨这些议题，探讨对策与解决方案，以期为医疗卫生系统的可持续发展提供有益参考。

一、国内医疗卫生系统人力资源管理现状分析

当前国内医疗卫生系统人力资源管理现状面临多方面的挑战。首先是人才结构不合理。国内医疗卫生系统人才结构的不合理主要体现在医护人员结构的不平衡。首先，一些医疗机构中存在高级职称和特色专业技能人才相对匮乏的情况，严重影响了医疗服务的质量和水平。这种现象在一些基层医疗机构尤为突出，医疗质量和服务能力难以得到有效保障。其次，医护人员的流动性较大，尤其是一些优秀的医生和护士容易选择流失，导致医疗机构人才团队的连续性和稳定性受到挑战。医疗卫生系统人才结构不合理的状况直接影响了医疗服务的连续性和可持续性发展，也制约了整个医疗卫生系统的运行效率和服务质量。因此，需要通过建立科学的人才培养机制、加强医护人员技能的培训和提升晋升机制等措施，促进医疗卫生系统人才结构的优化和调整。这将有助于提升医疗服务水平、改善医疗卫生系统运行效率，并推动整个医疗卫生领域的可持续发展。

缺乏高素质人才。在国内医疗卫生系统中，不仅存在医护人员结构不平衡的问题，还普遍面临着缺乏高素质人才的挑战。高素质人才在医疗领域中扮演着至关重要的角色，他们不仅具备专业技能和丰富经验，还具有优秀的医疗服务意识和人文关怀能力。然而，由于种种原因，包括医护人员素质培养机制不健全、激励机制不够完善等，导致医疗卫生系统中的高素质人才相对匮乏。缺乏高素质人才直接影响了医疗服务的质量和水平，也制约了整个医疗卫生系统的发展和改善。因此，为了解决这一问题，医疗卫生系统需要加大对医护人员

的培训和教育投入，建立健全的人才培养机制，提高医护人员整体素质和专业水平，吸引和留住更多高素质人才，从而推动医疗卫生系统朝着更加健康、可持续发展的方向。

职业发展空间有限。国内医疗卫生系统中存在着医护人员职业发展空间有限的问题，主要体现在晋升机制不完善、培训机会不足和薪酬待遇不公等方面。医护人员面临着晋升渠道受限的困境，缺乏公平透明的晋升机制，难以在职业生涯中获得更大的发展空间。同时，缺乏持续的专业培训和学习机会限制了医护人员的进步和提升，无法不断提升自身技能和知识水平。此外，薪酬待遇不公现象普遍存在，一些医护人员的收入无法体现其专业水平和付出的价值，影响其对职业发展的积极性。这些问题使得医护人员在职业发展中面临诸多困难和挑战，需要采取相应措施加以改善和解决。

信息化建设滞后。信息化建设滞后是指一些医疗机构在人力资源信息化建设方面进展缓慢，导致人力资源管理效率低下，信息不透明，难以提供准确的数据支持决策。在当今数字化快速发展的时代，信息化已经成为提高医疗机构管理效率、提升服务质量的重要手段。然而，一些医疗机构由于缺乏投入、人力不足或者对信息化建设重视不够，导致信息系统老化、技术更新滞后、数据保护措施不足等问题，影响了医疗机构的运行效率和服务水平。信息化建设滞后可能会导致各种问题。例如，由于信息系统老化或技术更新滞后，医疗机构无法及时记录、整理和共享人力资源信息，导致信息不透明，影响管理者对人力资源的全面了解和调配。缺乏准确的人力资源数据支持，管理者很难基于数据进行科学决策，可能导致盲目性和不确定性。人力资源管理部门无法高效地完成招聘、培训、绩效考核等工作，导致管理效率低下，影响了整体运作效率。

二、新时代医疗卫生系统人力资源管理的挑战与对策

1. 人才流失和留人难题

在新时代下，医疗卫生系统人力资源管理面临着人

才流失和留人难题的挑战。为了有效解决这一问题，医疗卫生系统可以制定有效的员工留任策略，包括建立激励政策、提升福利待遇和职业发展机会，以增强员工的满意度和忠诚度。此外，加强人才培养和发展，为员工提供持续学习成长的机会，培养他们的职业发展潜力，也是关键举措之一。

在应对人才流失和留人难题时，医疗卫生系统还应提供个性化的职业发展支持，根据员工个人需求定制职业发展规划和支持措施，引导员工在组织内持续发展。此外，改善工作环境和氛围，营造积极向上的团队文化，提升员工工作幸福感和归属感，也是留住人才的重要因素。

最后，医疗卫生系统还应加强沟通与交流，建立畅通的反馈渠道，及时回应员工需求和意见，增强员工对组织的认同感。同时，建立员工离职反馈机制，定期收集离职员工意见并分析问题症结，有针对性地改进管理措施，降低人才流失率，确保医疗卫生系统人才队伍的稳定性和持续发展能力。通过这些对策，医疗卫生系统能够留住优秀人才、吸引新人才，推动系统的可持续发展。

2. 人力资源管理相关政策法规的完善

人力资源管理相关政策法规的完善对于医疗卫生系统的发展至关重要。首先，政府部门应当加强对医疗卫生系统人力资源管理政策法规的监督和更新，持续跟踪行业发展趋势，及时调整政策以适应新形势下的需求变化。其次，要建立健全的人力资源管理制度，明确权责分工，规范管理流程，确保政策法规的有效执行与落实。

此外，应加强对人力资源管理相关政策法规执行情况的监督和评估，建立监督检查机制，确保各项政策法规的有效执行。同时，要注重人力资源管理政策法规的宣传和培训工作，提高医疗卫生系统管理者和员工对政策法规的认知和理解，促进其按规范化运作。最后，政府部门还应积极倾听医疗卫生系统管理者和从业人员的意见建议，加强与各方沟通互动，不断优化完善人力资源管理相关政策法规，推动医疗卫生系统的健康发展。

3. 信息化建设带来的管理变革与挑战

关于如何应对信息化建设也带来了一些挑战。首先，管理者和员工需要不断学习和适应新技术，提升信息化应用能力，才能更好地利用信息化系统进行管理工作。其次，信息化系统的安全性和隐私保护面临挑战，医疗卫生系统需加强信息安全管理，保护患者和医务人员的隐私信息。另外，信息化建设还可能加大了系统维护和更新成本，医疗卫生系统需要合理规划资金投入和技术支持，确保信息化系统的持续稳定运行。

三、加强医疗卫生系统人力资源管理的重点与措施

（一）人力资源规划与配置优化

人力资源规划与配置优化在医疗卫生系统中至关重要，可以通过以下重点与措施来加强医疗卫生系统人力资源管理：

1. 制定长期发展战略：医疗机构应该根据未来发展需求，制定长期人力资源规划，包括确定人员需求量、结构和岗位配置等，以进行有效的人力资源管理。

2. 招聘与培训策略：医疗机构应该根据人力资源规划，制定合理的招聘计划，引进符合需求的医疗人才。同时，提供培训和发展计划，提升员工技能和专业水平，以满足医疗服务质量的提升需求。

3. 岗位设计和优化：通过对医疗卫生系统的岗位进行评估，优化岗位设置和岗位流程，提高工作效率和服务质量。

4. 强化绩效管理：建立科学、公正的绩效考核机制，激励医疗人员积极工作，提高工作效率和服务质量。

5. 提升领导力和管理能力：医疗卫生系统领导者应提升自身领导力和管理能力，指导和支持团队，优化工作流程，提高团队协作和执行效率。

通过以上重点与措施，医疗卫生系统可以实现人力资源规划与配置的优化，提高管理效率和服务质量，为患者提供更加优质的医疗服务，促进医疗卫生系统的可持续发展。

（二）人才培养与激励机制建设

人才培养与激励机制建设是加强医疗卫生系统人力资源管理的重点之一，可以通过以下措施来实现：

1. 制定完善的培训计划：医疗卫生系统应该根据员工的职业发展需求和医疗行业的变化，制定多样化、有针对性的培训计划，提升员工的专业知识和技能水平。

2. 鼓励员工终身学习：建立鼓励员工继续学习和提升的文化氛围，支持员工参加学术交流、专业会议等活动，持续提高医疗人员的综合素质和专业能力。

3. 设立激励机制：建立科学、公正的激励机制，包括薪酬激励、职业晋升、绩效奖励等方面，激励医疗人员积极工作，提高工作积极性和干劲。

4. 提供职业发展通道：为医疗人员提供清晰的职业发展通道和晋升机会，让他们看到自己的未来发展方向，增强对工作的认同感和归属感。

5. 建立导师制度：设立导师制度，帮助新员工适应工作环境、提升工作技能，同时促进团队间的知识传承和经验分享。

通过人才培养与激励机制建设，医疗卫生系统可以激发员工的工作激情和创造力，提高工作效率和服务品质，增强医疗人才的整体素质和竞争力，从而实现医疗卫生系统人力资源管理的可持续发展。

（三）绩效考评与激励政策设计

绩效考评与激励政策设计对于医疗卫生系统的人力资源管理至关重要，以下是一些相关措施和建议：

1. 设定明确的绩效指标：制定明确、可衡量的绩效指标，与医疗卫生系统的战略目标相一致，以评估员工的工作表现和贡献度。

2. 建立多元化的评价方法：采用360度评价、绩效考核面谈等多种评价方式，全面客观地评估员工的工作表现，避免主管评价的主观性和片面性。

3. 制定公平激励政策：建立公平、公正的激励机制，包括薪酬激励、晋升机会、奖励制度等，激励员工积极工作和提高绩效。

4. 提供个性化发展方向：根据员工的个人职业发展和潜力特点，为其量身定制发展规划，提供个性化的培训和发展机会。

5. 激励与绩效挂钩：将绩效考评与激励挂钩，表彰和奖励那些表现突出、贡献突出的员工，激励其他员工争先进步。

6. 定期评估和调整政策：定期审查绩效考评与激励政策的执行情况，根据反馈结果不断完善和调整政策，使其更符合医疗卫生系统的实际情况和发展需要。

（四）职业发展路径规划与支持措施

为加强医疗卫生系统人力资源管理，特别是在职业发展路径规划与支持措施方面，可以采取以下措施：

1. 制定清晰的职业发展路径：为医疗卫生系统的不同岗位和职业设置明确的职业发展路径，包括晋升通道、技能要求、培训机会等，让员工清晰了解自己未来的发展方向。

2. 提供个性化的发展支持：根据员工的不同特长、职业愿景和发展需求，提供个性化的发展支持措施，包括专业培训、导师指导、岗位轮岗等，帮助他们实现职业目标。

3. 鼓励跨学科学习：鼓励医疗人员进行跨学科学习和交流，拓宽专业视野，提升综合能力，为其职业发展提供更多可能性。

4. 提供晋升机会和挑战：为表现优秀的员工提供晋升机会和挑战，激励他们不断学习、成长和进步，实现职业发展的突破。

5. 建立导师制度：建立导师制度，由有经验和资深的医疗人员担任导师，指导并支持新员工和初级员工的成长和发展，传承专业知识和经验。

6. 定期评估和调整职业发展支持措施：定期评估职业发展支持措施的实施效果，根据员工反馈和发展需求不断调整和优化措施，确保其符合医疗卫生系统的需求和员工的发展期望。

通过以上措施，医疗卫生系统可以有效规划和支持医疗人员的职业发展路径，激励他们持续成长和进步，

提升整体服务水平和医疗质量，实现人才与医疗卫生系统共同发展。

四、人力资源信息化建设与智能化管理应用

在加强医疗卫生系统人力资源管理方面，人力资源信息化建设与智能化管理应用是至关重要的。以下是一些建议措施：

1. 建立完善的人力资源信息系统：医疗卫生系统可以建立整合全面、便捷的人力资源信息系统，实现员工档案管理、绩效评估、培训记录等信息的统一管理和智能化分析。

2. 发展智能化招聘系统：通过引入人工智能技术，建立智能化招聘系统，能够更快捷、准确地匹配人才需求，提升招聘效率和质量。

3. 实施智能化绩效管理：借助大数据和智能化技术，实现对员工绩效数据的自动收集、分析和展示，帮助管理者及时发现问题、制定改进措施。

4. 推行智能化培训管理：利用在线学习平台和虚拟培训工具，为员工提供个性化、智能化的培训服务，满足其不同的学习需求。

5. 引入人工智能辅助招聘和面试：利用人工智能技术进行简历筛选、岗位匹配以及面试辅助，提高招聘效率和准确性。

6. 建立智能化员工福利管理系统：通过智能化系统管理员工福利福利信息，为员工提供个性化福利服务，增强员工满意度和忠诚度。

通过人力资源信息化建设与智能化管理应用，医疗卫生系统可以更高效地管理人才资源，提升工作效率和质量，优化员工的职业发展路径，促进医疗卫生系统的可持续发展。

五、结语

在现代医疗卫生管理中，人力资源管理政策法规的完善和信息化建设的管理变革与挑战是必须重视和解决的问题。只有通过不断创新和发展，医疗卫生系统才能更好地适应数字化时代的需求，提升管理效能，优化医疗资源配置，改善医疗服务质量。希望通过本文的讨论，可以引起更多医疗卫生系统管理者的重视，共同努力推动行业的发展，实现医疗卫生系统管理的现代化和智能化，为人民群众提供更优质、高效的医疗卫生服务。

参考文献

- [1] 张利珍. 浅谈加强医疗卫生系统人事档案管理[J]. 内蒙古科技与经济, 2011(2): 2.
- [2] 高艳芝, 郑元凯. 基层医疗卫生系统人事档案管理的现状及分析[J]. 2020.
- [3] 岑威就. 浅析医疗系统人力资源管理效率提升措施[J]. 活力, 2022(22): 136-138.