

加强公立医院青年人才工作的思考

孙震 汪俊兰 孙士伟 周超

[摘要] 青年人才是公立医院医教研全面发展的主力军,是医院生存、发展的基础,培养和造就一批杰出青年人才是提高医院诊疗质量的关键所在。文章从青年人才工作的重要性着手,通过阐述公立医院青年人才工作中现存的主要问题,提出加强青年人才引育的建议。文章认为,公立医院需要进一步加强对青年人才管理,注重引育结合,做好顶层设计,制定实施多层次人才引进和培养措施,强化政策扶持,拓宽青年人才培养渠道;进一步加强青年人才专项考核与量化评价,建立健全人才考核与评价体系,实施全员聘用与岗位管理,同时注重培养创新型青年人才,探索可行的培养措施,为青年人才发展保驾护航。通过健全各项政策措施,夯实人才发展“软环境”,吸引并留住人才,促进青年人才迅速成长和可持续发展,推动公立医院高质量发展。

[关键词] 公立医院;青年人才;人才引育;高质量发展

doi:10.3969/j.issn.1000-0399.2022.09.026

Thoughts on strengthening work of young talents in public hospitals

SUN Zhen, WANG Junlan, SUN Shiwei, ZHOU Chao

Human Resources office, the First Affiliated Hospital of USTC, Division of Life Sciences and Medicine, University of Science and Technology of China, Hefei 230031, China

Corresponding author: ZHOU Chao, 617055166@qq.com

[Abstract] Young talents are the main force for the comprehensive development of medical education and research in public hospitals and the foundation for the survival and development of hospitals. Cultivating and bringing up a number of outstanding young talents are the key to improve the quality of hospital diagnosis and treatment. Based on the importance of the work of young talents, this paper expounds on the main problems existing in the work of young talents in public hospitals, and puts forward some suggestions on strengthening the education of young talents. The author thinks public hospitals need to further strengthen the management of young talents, pay attention to the combination of introduction and education, do a good job in top-level design, formulate and implement multi-level talent introduction and training measures, strengthen policy support, and broaden the channels of young talent training; hospitals should also further strengthen the special assessment and quantitative evaluation of young talents, establish and improve the talent assessment and evaluation system, implement the employment and post management of all employees, pay attention to cultivating innovative young talents, explore feasible training measures, and escort the development of young talents. By improving various policies and measures, we will consolidate the “soft environment” for talent development, attract and retain talents, promote the rapid growth and sustainable development of young talents, and promote the high-quality development of public hospitals.

[Key words] Public hospitals; Young talents; Talent introduction and education; High quality development

青年人才是推动公立医院改革,促进高质量发展的重要因素,培养和造就一批杰出的青年人才是提高医院诊疗质量的关键所在。加强青年人才队伍建设是医院发展的根本,是提高医院社会效益、切实推动医院

协调、快速、可持续发展的重要保障^[1-2]。公立医院相关各职能部门要结合临床医疗工作实际,着力落实青年人才建设各项举措,在具体工作中有针对性地采取措施,不断提升青年人才整体素质、优化青年人才结

基金项目:2019年度安徽高校人文社会科学研究项目(项目编号:SK2019A0153),中国科学技术大学附属第一医院西区青年基金项目(项目编号:2020YJQN023)

作者单位:230061 安徽合肥 安徽省医学情报研究所(孙震,孙士伟)

230032 安徽合肥 安徽医科大学第一附属医院(汪俊兰)

230031 安徽合肥 中国科学技术大学附属第一医院(安徽省立医院)人力资源部(周超)

通信作者:周超, 617055166@qq.com

构,重视培养和后续管理,促进青年人才队伍快速成长成才,保障公立医院医教研工作顺利开展。探讨如何建立和培养优秀青年人才渠道,促进医院快速发展,是医院管理者所面临的时代难题。因此,本研究旨在深入分析当前公立医院青年人才队伍建设中的问题,拓宽青年成长成才渠道。

1 公立医院青年人才工作的现存问题

为有效吸引青年人才,各地各级公立医院都制定出台了人才引进的相关政策措施,但大都集中于给予解决住房、发放安家费和配套科研启动经费等方面^[3],仅以经费作为唯一突破口,缺乏创新。由于青年人才总量不足、结构参差不齐,引进困难、流失严重,科研能力不强等,公立医院在青年人才培养过程中存在诸多问题。青年人才引进与培养、考核与评价、职称聘任与岗位管理、绩效激励与收入分配等机制也有待加强,青年人才工作任重道远。

1.1 青年人才总量不足,人才结构不合理 公立医院青年人才一直是稀缺资源。当前,公立医院青年人才梯队建设不明显,高学历、高职称青年人才普遍不足或偏少,临床医技学科、亚专科主任和青年业务骨干缺乏,甚至有的临床医技学科后继无人,开设的病区难以满足患者和维持日常医疗需求。

①青年卫生人才总量不足。根据国家《2021年我国卫生健康事业发展统计公报》统计数字显示,截止2021年末,我国卫生人员总量达到1 398.3万人,其中执业(助理)医师428.7万人,注册护士501.8万人;每千人口执业(助理)医师为3.04人,每千人口注册护士3.56人;每万人口全科医生数为3.08人,每万人口专业公共卫生机构人员6.79人^[4]。2022年8月国家卫生健康委印发《“十四五”卫生健康人才发展规划》中明确提出,到2025年我国每千人口执业(助理)医师数达到3.20人,每千人口注册护士数达到3.80人,每万人口全科医生数达到3.93人,专业公共卫生机构人员数增长到120万人,卫生健康人才总量达到1 600万人。由此可见,卫生人才总量缺额超过200万人,人均医疗资源与理想状态尚有差距,公立医院青年卫生人才总量需要逐年提高。

②青年人才队伍结构不合理。一是中高级职称结构配置不合理。根据2018年12月安徽省人社厅印发的《安徽省文化、卫生及其他事业单位专业技术岗位结构比例控制标准》的规定,公立医院专业技术岗高级职称结构占比标准为20%~37%,中级职称40%~

45%,初级18%~40%,但根据2022年安徽省公立医院编制核查数据显示省内公立医院高级职称平均所占比例仅为14.23%、中级职称占比为35%,中高级专业技术人才占比偏低,尤其是高级职称。二是岗位设置不合理。随着公立医规模扩大和人才引进力度增加,医院中高级岗位需求迅速增长,现聘岗位人数已超过核定的岗位职数。由于岗位职数限制,需要竞聘上岗、晋升难度增大,部分青年人才由于多种原因难以聘任到高级岗位或领导岗位^[5],导致工作积极性降低、人才流失等现象,阻碍了医院的发展。现有岗位职数已不能满足医院人才发展的需要,急需主管部门重新核定和增加相应职数,逐步满足青年人才对晋升职称(岗位)的需求。三是医护比不合理。2021年6月《国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见》明确提出,增加现有护士人力配备,逐步使公立医院医护比总体达到1:2左右,而目前公立医院医护比仅为1:1.38^[6],医护比与国家要求的总体标准还有较大差距。

1.2 青年人才引进困难,人才流失现象严重

①青年人才难以引进。公立医院需要引进一批青年人才来院工作,充分推动医院各级学科建设和完善人才梯队结构,但却面临着困难。一方面医院对于所需人才的专业背景、学历职称、医疗技术、实践能力、科研能力等要求比较高,如果引进的人才存在专业不对口或理论知识水平不扎实、实践经验不足等情况,很难通过选拔脱颖而出。另一方面由于公立医院本身的硬件条件和适于青年人才发展的平台建设还不够成熟,对青年人才的吸引力不足,导致高质量高层次青年人才难以引进。

②青年人才流失严重。近年来公立医院医护人员辞职离职人数呈现逐年上升趋势,其中不乏高年资医药护技青年技术骨干,医院各类青年人才流失严重。究其原因,主要是医院薪酬待遇不高、管理制度不规范、个人价值得不到体现,职称和职务岗位职数有限,青年人才晋升难等^[7]。有些医院管理者对于青年人才“轻激励、重管理”,忽视了物质层面与精神层面双重激励对留住人才的重要性,导致部分公立医院青年博士、硕士等高学历、高职称人员离职,医院很难留住人才。

1.3 青年人才科研学术能力需要提升 科研水平是反映青年人才创新能力的重要体现,培养青年人才科研能力,能够体现青年人才所具有思维活跃、精力旺盛、创新活力的特性。青年人才在公立医院申报课题项目、发表高质量SCI论文、学科人才培养及开展临床

技术等方面都发挥了重要作用,可有效促进医院在临床与基础方面的科研成果转化。但由于人才年轻,工作年限和资历有限,部分青年人才处于快速发展成长期,科研水平、管理能力和知识储备正处于积累阶段,重临床、轻科研的传统思维模式根深蒂固。因此,公立医院青年人才在科研规划、科研设计、选题申报相应课题等方面存在实践经验不足;不同资历的青年人才由于成长环境、科研理论基础不一,科研培训需求存在一定差异。医院青年人才存在围着课题项目转、科研围着晋升职称跑等现象,青年人才在科研项目申请、职称岗位晋升方面具有较大的竞争压力,而且面临一些困难,主要有科研时间缺乏、相关专业基础知识储备不足、科研经费难以申请等^[8]。总之,科研学术能力是反映公立医院发展的重要风向标,青年人才的科研能力、学术水平、研究潜力亟需进一步提升和发掘。

2 加强医院青年人才工作的建议

当前,公立医院需完善青年人才引育制度,提供青年人才发展平台,建立分层分类岗位管理,挖掘医院内部青年人才潜力,构建符合人才发展的考核评价体系,合理培养人才并强化后期考核管理。探索制定符合公立医院自身特点的青年人才考核量化指标,并进行专项考核与评价。通过量化考核与全程监督管理,将发现的问题在不同阶段予以解决,不断优化青年人才机构和推动人才建设,形成可持续的人才培养良性机制。

2.1 注重引育结合,做好顶层设计 (1)实施多层次青年人才选拔和储备、引进和培育。①落实青年人才选拔和储备。医院青年人才培养的模式主要有三种,一是来自医学院校毕业生的规范培养,二是毕业后通过住院医师规范化在岗培训,三是医院内部的自主培养。公立医院首先需要因地制宜,积极制定用人规划,招聘大中专毕业生,加强住院医师规范化培训。其次自主选拔和储备一批青年技术骨干、学术带头人以及青年骨干,按类别或特殊专业人群给予个性化培养和政策扶持,优先给予资源和资金支持,推动医院博士后工作站建设,促进博士、硕士高学历医疗型人才增长。最后,加强对外交流和继续教育,鼓励青年在职职工攻读知名高校博士和硕士研究生,努力提升人才学历资历和理论知识水平。②加强青年高端人才引进和培育。依托于公立医院声誉和学科亚专科优势,引进一批优秀青年学科带头人、紧缺专业青年人才,推行高层次拔尖人才培养实施计划,促进医院快速发展。加强培养与引进若干国家级、省部级人才项目专家;积极组

织申报国家级、省级学术技术带头人,江淮名医、市厅级青年拔尖人才项目等,通过选拔与培养相结合的方式新增一批青年业务骨干与学科带头人后备人选。利用各种途径,调动医院现有青年人才的积极性、主动性和创造性,发挥青年人才的自身价值和潜力^[9]。

(2)强化政策扶持,打通青年人才培养渠道。公立医院需要建立青年人才培养长期计划,出台一系列激励措施。完善选人用人政策,制定《医院人才梯队建设计划》《学科带头人引进与激励制度》等政策,尽可能解决青年人才的后顾之忧,搭建宽松的工作环境和平台。加强人才培养,从医教研各方面加强青年人才培养和学科建设;注重学历与能力并重,制定并实施《医院青年人才遴选与培养实施办法》《设立医院青年人才基金项目》自主遴选一批学科带头人与业务骨干。在具体政策落实上,体现精神关怀与物质支持,采取务实、贴心、到位的人文关怀举措,帮助解决实际困难、解除后顾之忧;按规定对引进人才落实工资报酬、职称晋升、安家落户、子女入学等保障措施,为引进人才开展临床新技术、新项目和科研等创造宽松的政策环境,积极支持公立医院引进高层次青年人才。通过政府指令性任务,如“援疆援藏”“百医驻村”“千医下乡”“健康扶贫”等创新措施,发挥“传-帮-带”作用,给予政策支持和重点培养,利用各种渠道、多种方式,提升卫技人才实践能力,培养出更多优秀青年人才。

2.2 加强青年人才专项考核与评价 医院青年人才考核评价是衡量医疗技术和医教研水平、推动医院高质量发展和高层次人才队伍建设的关键举措。医院需要定期开展青年人才专项考核工作,考核应该采用定量考核与定性考核相结合的方法,实行业绩量化考核与述职评议相结合的办法。青年人才评价中对于“学历、论文、奖项、项目/帽子”数量和质量,不能过于片面化,要破四唯立多维^[10],对青年人才实施动态考核,制定多维度的量化细则和考评标准,如施以患者满意度、技能竞赛水平、科研创新能力等维度,量化评分适当向儿科、危急重症等特殊岗位的人才倾斜。

①定量考核:根据收治的诊疗人数、门诊人数、手术例数、核心技术开展情况,科研、教学、培训以及人才经费使用情况等内容指标进行评价。按照实际临床工作量和业绩,折合百分制进行量化。

②定性考核:重点围绕任现职期间的医德医风、工作业绩、科研教学等方面进行述职。主要包括青年人才的业绩情况,比如工作量、核心技术、科研、教学、论文发表情况、社会任职、所获荣誉奖项等。建立科学人

才评价与考核制度,严格“选拔—培养—使用—评价”动态人才管理模式^[11],形成动态调整机制,增强临床教学和科研能力。

2.3 实施全员聘用与岗位管理 针对医院青年人才,实行分级分类管理和按岗位全员聘用制度,签订聘用合同。制定实施医院全员聘用实施方案,对医院实行全员聘用进行明确规定和要求,充分体现按岗聘任,竞争上岗,择优聘用以及公平公正的原则。制定《医院岗位设置实施方案》《医院岗位职责说明书》《专业技术人员考核管理办法》《职能科室绩效二次分配考核实施办法》以及年度人事考核管理实施办法,强化重视人才的制度与岗位管理,明确职责分工。每年定期进行年度人事考核与医德考评,研究修订岗位/职称评聘管理办法,探索实施职数由医院自主确定的青年人才岗位聘任政策,将高层次青年人才岗位与编内人员岗位职数分设,充分体现医院对青年人才的政策倾斜。针对不同类别不同岗位的青年人才实行分类考核和按岗聘任,加强聘任后考核监督和全过程评价等。

3 医院青年人才工作的思考

3.1 注重培养创新型青年人才 青年人才的培养有其特性,培养方案应更具差异性、针对性、创新性。创新青年人才培养方式,医院在加大人才引进力度的同时,要坚持做到内外兼顾、一视同仁,重视后备人才队伍建设,不断优化管理体制和机制,保障各项政策落实到位,为青年人才成长提供良好的环境^[12]。充分利用各种机会,推荐申报各类青年人才,通过多种渠道培养,实现青年人才的自我价值。探索“医学+人工智能、医学+N”多元化人才培养模式,将新知识、新技术、新业态融入医学青年人才培养方案;创新人才跨学科培养方式,打破学科壁垒,建立理工医多学科交叉融合的青年人才培养体系。大力引进和培养高层次人才,借助多种形式,重点梳理各类资源,包括学校、校友以及同乡等资源,建立高层次人才库,为医院所用,促进医院的长远发展。根据当前阶段医院各个岗位工作需要,对青年职工进行分析,制定职业规划,促进对外学术交流^[13]。公立医院在发展过程中需要人才支撑,培养创新型人才是实现医院可持续发展的必由之路。

3.2 推动人才建设高质量发展 利用信息化技术实施人力资源共享,推动青年人才高质量发展是时代发展的必然趋势。加强对青年人才培养与管理工作的监测,在提高青年人才医疗技术水平的同时实现资源共享,进而保障公立医院诊疗水平。实施医学高层次青

年人才计划,重点支持培养一批长期在医疗卫生一线工作,医疗技术精湛,能成功开展疑难病诊治,具有重大创新价值、显著社会效益,影响较大、同行公认的青年领军人才,加大对青年人才的资助力度,多渠道支持培育具有多学科背景、创新型的青年人才,推动医疗技术的发展。积极引育青年骨干人才,优化青年人才结构,不断完善人才考评机制,提高医院医疗水平,推动医院可持续和高质量发展。

4 结语

青年人才是推动公立医院高质量发展,促进卫生健康事业发展,推动健康中国建设的关键。当前,医院青年人才面临总量不足,结构不合理,人才引育困难,人才流失严重以及科研水平不高等问题,医院管理者要深入探索和研究青年人才引育现状,善于发现问题,提出针对性的改进措施。通过实施引育政策,强化政策引领,加强人才考核,施行岗位聘用,合理设置公立医院岗位职数,优化人力资源配置和管理制度创新,提升青年人才的医疗教学科研水平,促进人才快速成长。此外,青年人才积极推进医学技术创新,推动研究成果转化,对推动医院学科建设以及开展临床技术应用等方面发挥了重要作用,有效促进了临床与基础研究方面的科研成果转化^[14],特别是在应对2020年突如其来的新冠肺炎疫情的战役中,医院青年人才闻令而动,尽锐出战,为广大患者提供了坚强保障,发挥了决定性作用。

综上所述,公立医院青年人才工作事关医院发展前途。通过健全各项政策措施,夯实青年人才发展“软环境”,才能吸引人才、留住人才,为公立医院的跨越式发展奠定基础。医院管理者需要通过系列举措,促进青年人才服务能力不断提高、人才结构持续优化,营造集聚人才的政策和制度环境,激发青年人才活力,优化卫生人力资源配置,努力建设一支医德好、医风正、医术高的青年人才队伍,提高医疗技术水平,促进公立医院高质量发展。

参考文献

- [1] 国务院办公厅. 关于推动公立医院高质量发展的意见[Z]. 北京:国务院,2021-05-14.
- [2] 安徽省人民政府办公厅. 关于印发安徽省推动公立医院高质量发展实施方案的通知[Z]. 安徽:安徽省人民政府,2021-12-31.
- [3] 舒杨,何鹏程,盛旺生,等. 基于博弈论的省立三甲医院高层次人才引进策略分析[J]. 现代医院,2021,21(11): 1736-1738,1741.

医学会组织管理工作浅析——以安徽省医学会为例

陶 丹

[摘要] 中国各地医学会作为一项重要的社会组织,其机构形式和内部管理制度均与中华医学会一脉相承,但随着我国政治、经济体制变革的不断深入,医学会等社会组织中也出现了不少新状况、新问题。笔者结合安徽省医学会工作实践,对目前地方医学会的发展现状及存在问题做出分析,探讨地方医学会组织形式和管理工作情况,提出地方医学会未来的创新发展思路。

[关键词] 地方医学会;组织管理;发展现状

doi:10.3969/j.issn.1000-0399.2022.09.027

各地方医学会是由各地方或省医疗科技工作人员自主组成的,依法登记备案的公益性、专业性、非营利性团体,是党和政府联络医疗科技工作人员的重要桥梁与纽带,是发展地方医疗科技与卫生事业的主要社会力量^[1]。安徽省医学会作为地方医学会之一,创建于1947年4月1日,于原中华医学会合肥分会的基石上发展壮大,其业务范围包括开展组织建设、学术交流、科普宣传、继续医学教育、医疗事故技术鉴定、医学科技评审等工作^[2]。几代医学界同仁秉承学会理念,强化自我建设,开展各项开创性、有益性的工作,取得令人瞩目成就的同时,推动着安徽省医疗科技的发展。笔者结合安徽省医学会工作实践,探讨地方医学会组织管理工作现状,分析当前地方医学会的发展情况以

及障碍,提出地方医学会今后的创新发展思路,以期为同级医学会管理工作提供借鉴。

1 省医学会职能和组织情况

- 1.1 基本职能 安徽省医学会负责省医学会理事会党委的日常工作和各专科分会党的基层组织建设;负责省医学会组织建设和专科分会的考核监督工作;负责省医学会理事会、常务理事、会长办公会等会议的组织工作;负责中华医学会有关人选和表彰奖励相关事项的组织推荐和上报等工作。
- 1.2 专科分会的组织建设 安徽省医学会于2021年5月通过重新修订的《安徽省医学会专科分会管理规定》,明确了各专科分会的职责和工作机制、专科分会

基金项目:安徽省卫生健康委科研项目(项目编号:AHWJ2021b013),安徽省卫生健康软科学研究项目(项目编号:2020WR02005)

作者单位:230061 安徽合肥 安徽省医学情报研究所/安徽省医学会

[4] 季媛媛. 详解1600万卫生健康人才建设:培养造就一批战略科学家、医学领军人才和青年人才[N]. 21世纪经济报道,2022-8-18(003).

[5] 张海妍,周超,孙士伟. 某集团化医院岗位设置与聘任的实践探讨[J]. 中国现代医生,2021,59(12):154-158,162.

[6] 赵文敏,伍勇,史美景. 高校附属医院人才队伍建设的实践与思考[J]. 江苏卫生事业管理,2022,33(6):721-724.

[7] 周超,孙忠河,胡成文. 安徽省某肿瘤医院转型发展中的问题及对策研究[J]. 安徽医学,2019,40(11):1280-1283.

[8] 潘玲玲,陈飞,蔡博瑜,等. 杰出青年医师培养工程对医师科研和诊疗水平提升效果研究[J]. 江苏卫生事业管理,2022,33(7):951-953,960.

[9] 周飞,周超,孙士伟. 某医院住院医师规范化培训现存问题与应对策略[J]. 中国现代医生,2020,58(27):155-159.

[10] 周超,孙忠河,张玉洁. 某三甲专科医院青年人才可持续发展的实践探讨[J]. 中国医药导报,2017,14(34):151-155.

[11] 刘晓红. 肿瘤医院人才队伍高质量发展探索[J]. 中国卫生人才,2022(4):14-16.

[12] 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(1):158-161.

[13] 王志敏,杨涛. 优化医院青年人才培养方式的实践与思考[J]. 江苏卫生事业管理,2019,30(2):159-161.

[14] 罗琳,叶志宏,薛晖,等. 构建新型人力资源管理体系,促进公立医院高质量发展[J]. 中国循证医学杂志,2022,22(5):585-589.

(2022-06-18 收稿)

(本文编校:崔月婷,张迪)