

中医医院专技人员辞职情况分析

江秀余

(厦门市中医院组织人事部 福建厦门 361000)

近年来中医医院的医疗科研业务得到了长足发展,尤其在疫情防控中,中医药发挥了较大的作用了,中医药传承和发挥扬得到了政府部门的进一步重视。随着市场竞争的日趋激烈、人才的竞争愈加白热化。我院是三甲中医院,现有开放床位 1300 张,职工近 2000 人,自 2012 年以来,10 年多时间共有 359 人辞职,现将辞职人员情况分析如下:

一、辞职人员结构情况

辞职人员中,2012 年到 2018 年前五年,占了约 70%,从身份编制上分类,编制内人员占 12%人,编制外人员 88%人;按专业分类,护理人员共占 52%,医疗专业 15%人,医技药剂专业 5%,行政后勤 8%人,导诊 20%人;近 5 年辞职人员相比较前 5 年少,从每年的 40 多人,到每年 15-20 人左右,2020 年以来辞职人员中护理人员占近 90%。从近 10 年来辞职人员年龄上分类,大都在 1978 年以后出生,占 98%的人。总体而言,辞职人员中以编制外人员、护理专业、导诊文员为大多数。

二、医院方面存在问题分析

我院成立于 1956 年,历经 60 多年的不断努力,现已发展成为三甲中医医院,承担着辖区民众的医疗急救保障需求,近年来,在医疗业务各方面得到较好的发展的同时,加大了人员招聘、人才引进工作力度,取得了一定成效,但随着周边医院的兴建和发展,每年辞职均有辞职专技人员,2017 年辞职人员增多,辞职达 73 人,在工作中,主要存在以下原因:

1、关心新员工不够。

近年来,医院在营造留住人才工作上做了一定努力,如加大了关心临床一线职工力度,在医疗用房紧张的情况下,努力为夜班值班的医生护士提供休息床位;给予新入职研究生每月 600 元的住房补贴;党委、工会、团委等部门在精神文明建设、医院文化建设上做了积极的努力,开展了丰富多采的文体活动,并聘请了精神专家、心理学专家来院作相关学术讲座及减压讲座。

但总体而言,医院无法解决单身职工的宿舍问题,对新入职员工进入新工作新生活面临的困难和问题指导不足、关心不够,对工作及心理压力大的科室及职业人员的心理疏导工作做得不够。

2、引进人才措施力度不够大

我院在引进人才管理政策上较为保守,制定于早期的人才引进措施沿用多年,人才引进力度较小,加之主观上对引进人才的配偶工作问题、孩子入学问题等困难的解决能动性不足,使一些专业专科人才的引进不足,尤其是西医专科如胸外科、产科、妇科、心内科专业缺乏高层次领军专家。2016 年,医院提出了重新制定方案并做了调研工作,重新拟定了人才引进优惠措施,加大力度引进高层次人才,以推进人才引进工作。

3、西医专业发展平台较弱

我院作为中医医院,东迁十余年来,承担了辖区的医疗急救保障任务,不断加强了各科各专业的综合能力建设,尤其是西医疗专

业的强化和建设工作。但我院在西医专业发展上起步较晚、底子较为薄弱,与同等等级西医医院相比有较大的差距,西医人员的职业发展前景相较于同级西医医院弱,西医专业骨干人员成长阶段遇到发展瓶颈,尽管我院建立了国内外进修、培训、学习制度,鼓励学习、支持成长,但终因发展平台受限,吸引力不够。

4、无法解决身份编制问题

改革开放以来,医疗卫生不断发展,但在改革初期,各医院因编制不足开始招聘了大量的编制外专业技术人员,虽然同工同酬已使身份没有太大的差异,但传统的身份意识,使编制外人员仍对身份问题有所顾虑。

5、科研平台建设不到位

由于中医院开展西医诊疗项目的难度、加之医院业务发展的需要和用房硬件设施的不足,思想观念考虑较多的是业务和经济的发展,放慢了实验室平台建设的脚步,部分高级人才引进科研工作开展不顺利。

6、中医事业发展艰难,经济效益总体较其它西医院差

祖国传统医学的中医药以简便验廉为特色服务于大众,方便了病人提高了疗效,但也因为中医药服务的成本高、收费有限,导致医院部分科室收入不如其他西医医院的收入,不利于我院人才的培养和留用。而辅助岗位的导诊、工人等因其岗位性质等原因,总体收入与他们的期望值落差较大。

二、职工辞职个人原因分析

在 2012 年以来辞职人员的统计中,2012 年到 2015 年共 102 人辞职,平均每年约 21 人左右辞职,占当期职工总人数 1.35%左右,在人员流动的合理区间的较低水平。但 2016 年开始有所上升,有 35 人辞职,到 2017 年辞职人数 73 人,约占职工总人数的 4.07%。在与辞职人员的沟通与去向调研中,以个人寻求新的发展平台、到周边新建医院就职、编制问题等为主要原因。2018 年以来,医院加大了人才建设各项措施,2020 年疫情发生以来,政府和社会加大了对医务人员的关心关注,及就业情况等因素,辞职人员下降到 20 人左右的合理区间较低水平。

总体分析有以下几点:

1、寻求新的发展平台

辞职人员中有学历较高的医疗专业 56 人,其中西医 45 人,中医及中西医结合 11 人,西医专业人员占 80%多。我院为三甲中医医院,西医人员的职业发展前景相较于同级西医医院弱。近年来,周边医院的兴起,增加了工作及平台的可选择性,部分西医人员寻求新的职业发展平台,做出了重新选择升学或调往周边西医院,或外地西医院等。

另外还有部份辞职人员为辅助岗位的导诊及后行政后勤服务人员,同样需要有一定医疗基础专业知识人员,但因仅从事导诊文员工作,个人职业发展受限,这部份岗位人员在有机会选择从事临床技术工作机会时,就选择了辞职重新就业。

2、疑虑身份编制问题

辞职人员中,编制外人员为315人,在目前的编制管理中,编办仍按多年前的极少编制执行不再扩编。医院仅有的编制大多用于高层次人才引进和较高级别的专业技术人员的招聘工作,在现行体制下,尽管我院采取了专业技术人员同工同酬政策,但编制内编制外的身份,仍然使部分人员没有“安全感”及“认同感”,选择了辞职。

3、工资薪酬与生活成本

医疗专业技术人员经过了高等院校多年的学习及规范化培训,如医技专业本科5年、研究生3年毕业、护理人员大学毕业后需经过2年的规培轮岗。医护人员毕业后都需值夜班,知识结构、高风险、高负荷及高工作量的付出与薪酬不成正比,薪酬与部分医护人员、辅助岗位人员心理期望值落差较大,尤其外地生源的毕业生,加上高房价的重压,部份医护人员选择了到私企工作、或回乡就业。

4、工作压力及心理负荷

在辞职人员中(含编内外),护士占大部份,儿科医生8人、妇产科医生9人,这些人员在辞职理由中绝大部份提到了工作压力过大,心理负荷过重。随着人们生活水平的提高,人民群众对健康要求日益提升,急诊、重症、妇产、儿科等病区医护人员不仅工作强度大、职业风险高,面临的心理压力巨大,如抢救病人、患儿的治疗等常遭到家属的不理解、甚至打骂,感到身心俱疲。辞职的大多数人员前往社区卫生服务中心、门诊部、或下一级医院、或改行、或选择了继续转专业升学深造。

分析辞职的359人,中有335人是1978年以后出生的,占总辞职人数的93.4%,大多数为独生子女,家庭条件好,抗压能力和心理承受能力相对较低,选择了辞职或重新择业。

5、社会尊重度与理解度

护理工作是一项需要专业的技术、高尚的职业道德、辛苦繁重、复杂的工作,但因其工作辛苦繁琐,群众对护理工作的认知及其价值不理解和认同,社会地位却得不到患者及其家属、社会大众的尊重和理解,更有不少人将护士视为保姆或护工,不尊重她们。在沟通中,不少护士人员诉苦,同样参加高考进入高等院校学习,毕业工作,却得不到认可和尊重。工作劳累加之心理负担大,造成护理人员流失原因之一。同样社会及患者对需要专业知识的辅助岗位的导诊文员不够尊重。在辞职人员中,绝大部分是护理工作及导诊文员人员(我院导诊人员一般为中专以上的护理专业毕业生),占了辞职人员总数的72%。

6、个人原因

辞职人员中,另外有部分人员因个人原因,如两地分居、个人开诊所、出国定居、回乡就业陪父母、在家全职相夫教子等。

四、改进对策

随着人事制度改革不断深入,医师的多点执业及社会办医的不断增加,人员自主择业机会也在不断增长中。我院将积极着眼于医院发展长远战略,紧紧围绕医院发展目标,加强人才队伍建设,推进医疗业务的不断发展。

1、加大人才引进和培养力度

在坚持做好现有人才进修培训管理的同时,广开渠道、投入资金宣传我院发展及建设情况宣传我院人才建设急需岗位,充分利用

我院已修订出台的对实行对高层次人才倾斜的政策,以多方引进高层次、高学历、高技能的医疗人才。尤其是部份临床科室专业专家及相关专业的学科带头人如肝病中心和脾胃科、妇科等中医名家,产科、妇科、肝胆外科、胸外科、心血管内科、脑内科、普外科等科室高层次人才。并充分利用上级“双主任”制政策,力争在我院外科系统、妇科、产科开展双主任带动工作,进一步提高整体医疗水平。

2、强化科研平台建设、推动医院业务发展

加快科研平台建设,尤其是要加大对科研平台的建设、尽快建成科研实验室,为引进人才提供工作和科研实验便利,吸引和留住人才,使医院在省内甚至国内有影响的名科、名医数量不断增多。中医师成长周期长、而西医、医技专业相较于综合性医院有着较大的距离,只有做强做大医疗业务平台,专业人员有了更高的成长空间,才能留住人才。

3、成立人才成长奖励机制

支持和鼓励职工利用业余时间提高学历层次和专业理论水平;如专业技术人员通过在职学习,获得博士学位学位可给予一次性的奖励,进一步激发职工学习的积极性创造性,提高专业队伍整体素质,发挥他们的聪明才智,和引进的人才优势互补,形成合力,达到人才使用效益的最大化。同时,坚持物质激励与精神激励相结合的原则,对做出突出贡献的优秀人才实施特殊的激励政策,在职称晋升、收入分配、重点学科建设等方面给予大力支持和政策倾斜,鼓励创新营造留住人才的氛围。

4、积极培养职工素质,使职工树立“以院为家”的坚强信念

加强思想道德教育,注意道德培养,提高整体素质,开展多层次、多形式、多内容的文娱活动,丰富职工的业余文化生活,为职工创造一个愉快、美好的工作环境,营造健康向上的中医院文化,吸引及留住职工,使职工以饱满的情绪投入工作,焕发出更高的工作热情和创造性。

5、进一步加强引进人才及新入职人员的管理

成立领导小组,每季度或每半年召开一次座谈会,听取专家们、及员工们对工作和事业发展情况的意见和建议,关心他们的生活和工作情况,及时解决他们的困难,为专家和职工们提供更好的工作、生活和科研条件。

6、加大对医务人员的关怀力度、提高职工满意度

坚持以人为本、注重对医务人员的关心帮助,给医务人员提供良好的物质生活保障和精神保障。紧张的医疗工作使医务人员精力及体力消耗很大,良好的保障条件能有效地减少医务人员的身心透支,要不断完善医疗纠纷处理程序和管理办法、努力提供良好的医疗工作环境,完善的硬件设施设备,创造科学舒适的工作条件;改善食堂环境提供营养丰富、色香味俱全的伙食保障,尤其是要改善值班室条件和职工休息室,建设其他生活设施如提供按摩休息椅、健身房等。不断提高职工满意度,吸引人才、留住人才。

卫生体制、人员编制改革的深入,使医疗机构面临新的机遇和挑战,竞争和发展成为时代赋予中医医院的重要命题。医院竞争归根结底是人才的竞争,中医医院的生存和发展,在坚持内涵建设的同时,应该始终坚持以人为本,强化人才队伍建设,只有不断推进中医院的发展壮大,才能留住和吸引人才。