

公立医院科技创新人才引进机制与环境优化的研究

宋玉 燕娜

(衡水市妇幼保健院 河北衡水 053010)

摘要: 公立医院普遍存在科技创新人才引进数量不足、引进层次不高、对科研工作重视不足、缺乏创新人才引进规划、创新人才后续管理不完善等诸多问题,虽然问题不至于危及生命,但是制约了公立医院在创新科技研发上的发展,致使医院新技术新手段新方法的引入只能考学习传统性的方法进行提高,无法突破医院自身技术的高度。为此,从公立医院创新科技人才的普遍现象出发,根据医院对人才的需求进行分析,了解现有创新人才引进机制的弊端,从实际出发,结合自身情况得到公立医院科技创新人才引进机制与环境优化,为公立医院科技创新人才引进做好规划,促进医院医疗技术的不断提高,造福于当地。

关键词: 医院;科技;创新;人才引进;人才

公立医院是指由政府投资建设,纳入财务预算管理的医院。医院作为知识和技术密集型单位,承担着“医疗、教学、研究”等责任。仅仅做好临床医学工作是不够的,必须有强大的研究和教学能力作为支持。目前,医院对人才引进工作日益重视,但引进时仍存在“强调临床实践、忽视科研”的现象。医院引进的专职科研人才数量不足、质量低下,严重制约了医院综合实力的整体提高。

1. 公立医院技术创新人才的工作概况

《国家中长期人才发展规划纲要(2010-2020)》文件中指出,“人才是指具有一定的专业知识或技能、从事创造性劳动、对社会做出贡献的个人。他们是在人力资源方面具有较高能力和素质的工人”

(1) 人才引进工作的科学性、有序性仍有待完善

目前,许多公立医院在人才引进过程中往往感到,他们急于通过外部招聘填补不足的职位,没有深入考虑该职位的人员需求是分阶段的还是长期的,以及该人员是否可以通过其他方式调整和填补。

(2) 人员和岗位的匹配存在矛盾

在招聘过程中,一个重要的原则是确保人员和职位的适宜性。只有这样,人才才能真正发挥自己应有的价值,反映自己在工作中的水平。然而,目前许多医院在人才引进过程中检查人才与岗位的匹配程度方面仍存在一些不足,往往仅从教育、工作经验等基本角度,没有充分考虑人才的实际能力、应用岗位的认可、职业心态等。因此,在后期,人员的实际效率产出与工作目标的要求之间往往存在差距,在工作意识、工作实践等方面,可能处于较低的水平。

(3) 人员的稳定性需要提高

在人才引进的过程中,关键环节不仅是人才的引进,还在于人才能否真正留住人才。然而,目前许多公立医院在引进人才方面的流动率较高,导致人员流失频繁和部门调整,进一步增加了部分工作的连续性风险。原因有几个,如民营医院在薪酬和发展空间方面提供了更有利的条件,如随着医疗服务市场化进程的加快,许多人选择出去创业等。

2. 公立医院技术创新人才需求分析

(1) 引进专职科技人才数量不足

近五年来,医院引进的全职科技人才数量的变化与医院新员工的总体趋势基本一致。尽管引进的全职科技人才数量普遍在增加,但引进人数占医院新员工总数的比例太低。

(2) 医院对科研工作重视不够

根据对全职研究人员和管理人员的采访,医院在发展初期对科学研究的重视程度不够,对科研发展对学科建设和医院发展的重要性认识不足,存在“重临床、轻科研”的局面。

(3) 缺乏科学和专门的研究人才引进计划

科学的人才引进计划是做好人才引进工作的基础。只有正确分析社会对人才的需求、医院的发展方向和实际情况,对医院的发展思路和人才队伍建设做出明确定位,制定长期和短期的人才引进计划,才能明确人才引进的目标和重点,避免盲目,科学规划人才引进工作,促进科学合理的科研人才队伍建设。在引进专职科研人才之前,医院没有根据科室发展需求和当前人才结构制定引进计划,导致当前科研人才队伍年龄、学历、职称结构不合理,这不利于科学研究工作的开展。

(4) 缺乏针对性的专职科研人才培养

医院的传统人才队伍,如临床和护理团队,目前有相对完整的培训和发展渠道,但专职科研团队尚未建立全面的培训机制,缺乏对专职科研人才的针对性和系统性培训。医院其他类型人才的培养

方式差异相对较小,培养计划的设计没有基于对当前全职科研人才队伍结构的分析,考虑到全职科研人才的特点。为了更好地提升全职科研人才的水平,医院应建立与全职科研岗位定位相适应的特色培养和发展机制。

(5) 全职科研人才引进评估不完善

一方面,医院在进行人才引进评价时,面试和答辩部分主要由专家组进行评价,缺乏系统的评价指标体系。评判主要基于专家的经验,主观性强,可能导致片面的评价和引进人才无法履行工作职责的现象。另一方面,人才进入医院并不一定意味着人才引进工作的结束,需要对人才的使用情况进行跟踪评估。在全职科研人才的年度考核方面,内容缺乏专门性和具体的量化标准,很容易导致考核流于形式。在录用考核方面,考核结果与专职科研人才奖惩不挂钩,约束力较弱。

(6) 专职科研人才保障服务不足

尽管医院在人才引进初期做了大量的沟通和协调工作,但在某些方面没有进行深入研究的情况下,存在着超出人才引进范围做出承诺的现象。因此,在实施具体问题,只发现由于资金问题等各种原因,承诺的研究启动费无法兑现。此外,医院还没有做好配偶工作、子女入学、户籍搬迁、住房安排等跟踪服务的配套工作,这些问题没有得到及时有效的解决,导致后期工作面临重大困难。

3. 公立医院技术创新人才引进机制

(1) 政策宣传不足,导致效果低于预期

人才引进政策制定的初衷和政策本身是好的,但由于缺乏各种有效的宣传渠道,许多技术人才对许多政策的认识不高、理解不完整,甚至可能存在误解。主要原因是政府在人才引进工作的早期推进和人才引进平台的建设中处于主导地位,导致市场和医院参与度较低。这在一定程度上导致了市场和医院对科技人才引进政策的推动不到位,政策意识不强,覆盖面有限。

(2) 市场化机制不完善,人才配置效率低下

人才引进政策一般强调学历、学术论文和研究项目,忽视了人才创新和创造力的客观评价指标。按照普遍标准,引进的技术人才的发展与医院和市场的需求脱节。根据调查数据分析,高达 21.7% 的人才认为,目前医院的工作平台不适合自身发展,自身发展需求与医院工作需求脱节,引进的技术人才的有效性也难以有效发挥,导致这些人才潜在的高流动性。专家访谈还表明,目前的人才评价体系存在急功近利的严重现象,导致人才无法全身心投入基础研究、前沿研究和创新研究。短视和功利的评价无法确保人才有足够的时间和空间从事他们真正感兴趣的学术研究,从而难以实现重大突破,人才配置效率低下。

(3) 重硬指标轻软实力,评价体系仍需创新

医院现有的人才评价体系普遍强调科学研究,忽视临床实践。因此,有必要增加临床评价的权重,重视人才临床工作的评价。在专家访谈中,还表明人才评估应反映个人特征和工作差异。现行的评价体系制约了人才的发展,根据中央《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》精神,迫切需要改革创新。

(4) 激励措施的短期效果明显,缺乏对长期效果的关注

人才引进后,需要一个长期的、有针对性的激励体系来激发人才工作的积极性和创造性。在本次调查中,高达 43.40% 的科技人才对医院的人才激励制度表示不满。在公开问卷和访谈中,一些受访者和受访者反映,医院现有的人才激励制度大多侧重于在引进人才时对研究启动资金的一次性奖励或支持。医院缺乏全面有效的人才引进后续激励措施,难以持续调动人才的工作积极性,科技人才

(下转第 221 页)

(上接第 219 页)

的临床研究创新能力没有得到充分激发。

(5) 配套政策不完善, 服务实施仍需跟进

从众多先前研究人员的问卷分析中发现, 高达 52% 的人才对政府和医院提供的生活环境不满意。在专家访谈中, 许多受访者指出, 尽管目前有与科技人才落户和工作支持相关的配套政策, 但在政策的后期实施中, 由于缺乏联络部门和公共服务平台, 科技人才引进医院往往需要大量的时间和精力来沉淀、实施科研项目、转化科研成果, 使人才难以获得高水平的配套服务, 难以满足实际需求。根据科技人才的特点, 科技人才管理需要掌握以下四个基本原则: 一是效率原则, 充分发挥每个人的才能, 提高集体效率, 产生最大效益。在科研工作中, 要为科技人才提供充分发挥个人优势、汇聚思想、取得最大成果的平台和空间。二是以人为本, 树立以人为本的指导思想, 满足科技人才的社会需求, 激发更大的工作热情。始终关注科技人才, 满足不同层次科技人才的需求, 更好地促进科学研究和生产。三是系统原理, 将科技人才队伍视为一个系统, 用系统理论的观点和方法对其进行管理, 以实现最佳的整体功能。凝聚团队力量, 合理协作, 共同完成科研任务。第四个原则是动态的。只有让人才流动, 人才才能得到培养和成长。

(6) 医院科技人才管理的内容与模式

医院科技人才管理的内容包括科研人才的选拔和引进、进修培训、科研管理、激励约束机制、福利待遇、科研文化环境等。医院科研人才面临繁重的医疗服务工作, 以及科研和教学压力。随着医疗卫生体制改革和事业单位人事改革, 公立医院面临着科技人才的流动。如何创新科技人才管理, 吸收并在医院发展中发挥重要作用, 具体内容包括科技人才规划、科技人才选拔与培养机制、科技人才激励管理机制、科技人员待遇与保障、科技人才文化环境。发挥科技人才作用, 提高科技创新水平是一个重要方面。

4. 完善技术创新人才引进机制, 优化环境

(1) 加大人才培养力度

要加大人才培养力度, 不仅要重视引进人才, 还要重视培养人才。除了拥有高水平的医学和科研人员外, 我们还应重点培养高水平的医疗人才, 不断丰富自身的发展潜力和潜力, 实现医院人才的战略储备, 形成长期可持续的创新能力。因此, 医院应重视人才资源的培养, 加大对人才的投入, 充分调动人才创新工作的激情, 提高医院人才素质

(2) 从多角度重视人才引进

重视人才引进是提高医院综合实力的重要手段。要大力引进高学历、专业技术人才, 补充各级人才, 增强人才队伍的整体创新能力。同时, 我们应该把物质上的鼓励和精神上的鼓励结合起来。同时, 我们应该建立奖励基金, 鼓励员工不断创新, 让医院的所有员工都能积极参与到实现自身价值的创新工作中, 为医院的创新人才

储备提供充足的人才。

(3) 增强创新人才的创新能力

利用学科带头人和学术骨干的作用, 医院在现有技术的基础上, 了解医学趋势, 明确学科研究课题, 开创“科技兴院、学科强院”的发展道路, 形成“医院有品牌、有科室、有特色、有人才”的格局, 强调学科建设, 实施人才发展格局。医院的可持续发展需要创新人才, 学科建设是医院培养创新人才的方向和目标, 是教学、医疗、科研的结合点。对于已经进入省市的重点学科, 要加大建设力度, 巩固和扩大学科优势, 保持领先地位。对于医院层面的重点学科, 要给予大力支持, 形成规模特色。为了释放创新人才的动力, 创新人才拥有丰富的医学知识和临床经验。如果他们能在医院的整个人才队伍中发挥领导作用, 他们就能掌握本专业的创新技术, 成为医院医疗水平的象征。此外, 应鼓励领导培养中青年接班人, 积极支持和相互学习, 这不仅可以发挥专家指导作用, 还可以提高医院的整体水平。

5. 结论

随着知识经济时代的到来、医疗技术的快速发展、市场竞争的加剧以及卫生体制改革的不断深化, 技术创新已成为医院发展的关键、战略资源和新动力。人才是技术创新的主体, 有了创新人才, 医院才能实现创新。在深化医疗体制改革之际, 公立医院面临着更加严峻的挑战。这就要求我们培养一支结构合理、素质过硬的科技人才队伍, 明确激励政策和保障措施, 大力营造尊重人才、尊重创造力的浓厚氛围, 全面提高人才技术工作水平, 切实提高核心竞争力, 为公立医院的科学发展提供智力和技术支持。

参考文献:

- [1] 明月, 宁方芹, 李刚. 加强科技工作打造医院核心竞争力[J]. 中华医院管理杂志, 2006, 22(5): 354-356
- [2] 石爽, 邓娟, 庄辉, 等. 提高医学生的科学素质培养创新人才[J]. 中华医学科研管理杂志, 2010, 4(23): 265-269.
- [3] 关于《开展 2019 年百千万人才工程国家级人选选拔推荐工作》的通知[Z]. 安徽省人力资源和社会保障厅. 2019-03-27.
- [4] 李秀平, 张建, 李小松, 等. 儿童专科医院科研管理工作的特点和策略探讨[J]. 中华医学科研管理杂志, 2011, 6, 24(3): 186.
- [5] 彭丹丹, 梁公文, 王丹蕾, 等. 基于学科调研改进医院科研管理工作[J]. 中华医学科研管理杂志, 2009, 3, 26.
- [6] 刘忠艳, 赵永乐, 王斌. 1978—2017 年中国科技人才政策变迁研究[J]. 中国科技论坛, 2018, 2(2): 143.
- [7] 孙婕. 科技人才管理影响因素与促进机制研究[J]. 企业改革与管理, 2015, 22: 44.
- [8] 单艳华, 于洪钊, 李梦, 徐韬. 加强科研管理提升专科医院核心竞争力[J]. 中华医学科研管理杂志, 2011, 12, 24(6): 431.