

基于新医改推进卫生人才管理探究

许灵芝

(云南省卫生健康人才交流中心 云南昆明 650000)

摘要：现阶段，随着社会的发展，我国的医疗制度改革也持续推进，基于党和政府的科学领导，新医改逐步推进落实，而为了更好地深化改革，则需要落实好医院的人才管理。为此，本文对于新医改背景下的卫生人才管理进行研究，明确管理的意义及相关措施，希望可以为我国医疗卫生事业的发展提供帮助。

关键词：新医改；卫生人才；管理

为了更好地促进医院的发展，则需要积极落实新医改的制度内容，为保证改革有序推行，则应当形成完善的管理方案，为民众解决就医中的种种问题。当前，部分基层医院的基础设施建设愈发完善，医务人员对于细节的重视度不断提高，发展方向也更为正确科学^[1]。新医改关注对于医院卫生人才管理的全方位提升，同时不同的医疗部门也需要加强全方位的控制，落实有效的指导，更为充分地将医务人员的技能展示出来，借助细节管理的开展，推动卫生人才管理模式的优化，从而促使基层医院实现可持续发展。

1 卫生人才管理的意义

目前，在社会不断发展的当下，经济水平也进一步提升，基层医院的管理体系及制度逐渐建立健全，特别是对于卫生人才的管理愈发重视。人才的培养及竞争是落实管理制度的基础，同时借助对于人才利用率的提升，促使基层医院有更高质量的卫生人才管理。基于新医改的相关政策，政府对基层的公立医院提供一些扶持工作，不过以往主要落实人才管理制度，但随着新医改的推行，制度的优化是势在必行的^[2]。所以，基层医院要注重对于人才的调动，全方位完善对于人才进行管理的模式，更好地对新医改的相关政策进行落实。

管理卫生人才是当前基于社会整体背景所需要关注的管理模式的一种，其需要医务人员对自身的日常工作形成正确的价值观念，促使其专业能力得到提升，也要有较好的科研能力，确保患者可以获得高质量的医疗服务，更好地保障患者的安全。所以，为了更好地对新医改进行落实，则应当助推卫生人才管理的有序开展。

2 卫生人才管理的效益价值

落实卫生人才管理和医院效益存在正相关的关系，同时评估民众日常生活水平的情况也和效益的优劣息息相关，并且其同样对于民众物质需要加以满足的关键条件。开展卫生人才管理是帮助医务人员更充分地对自己

身的工作进行认识，促使其个人价值得到提升，所以，为了保证医院的价值得到展现，则需要对医务人员的个性予以尊重^[3]。基于新医改的背景，在开展卫生人才管理的时候，要确保选拔的平台处于公正公开的状态，并可以把医务人员的实际专业水平展现出来，这不仅可以减少学历的影响，也能促使医务人员的工作热情得到提升，此外，需要基于医务人员实际的贡献情况进行适当的奖励及惩罚。在进行卫生人才管理的时候，要不断深挖医务人员的潜质，同时为其选择合适的岗位。

3 卫生人才管理的引入机制

随着社会的不断发展，人才的重要性也愈发凸显，而为了保证卫生人才管理有序推进，则人才的支持是十分必要的。当前医疗卫生水平不断提升，多数单位在人才方面的缺口也明显增加，特别是基层医院在卫生人才方面的需求量。借助于改革的开展，基于新医改，完善人才引进的相关渠道，为技术人员科学确定岗位，提供适合的薪酬待遇^[4]。在引进卫生人才的时候，不能只借助旧有的方式进行招聘，而需要基于时代发展的现状，发挥多媒体的力量，对于招聘人员的年龄及性别限制适当放开。在对卫生人才进行引进的时候，要保证其可以获得较好的空间进行发展，能把医务人员的潜能发掘出来，促使人才和医院一起，持续向前发展。

4 卫生人才管理的区域规划

在卫生人才管理中涉及到的设计区域重点为医务人员及卫生防控，将两方面进行结合的时候可在人群及区域当中进行开展，规划的主题方向是居民的健康，区域规划好卫生资源，要坚持配置原则中公平、公正的要求，全面利用卫生资源，对于人才资源进行科学应用，促使人才管理逐渐向城乡趋近。在开展多个区域的卫生保障工作的时候，对医疗点的区域情况进行科学的划分，都需要医务人员进行负责，明确划分不同级的工作指标，达成对于资源进行共享的目的，同时也落实好城带乡的

模式,便于民众及时就医,实现医疗机构的专业水平得到显著提升^[5]。在开展卫生人才管理的区域规划时,可以将多媒体的作用展现出来,对于网络管理平台进行建立健全,促使医务人员借助对信息进行共享来发展社会服务市场体系。管理的区域规划和以往的模式存在较大的出入,借助区域规划的开展可以更好地强化和不同地区的交流沟通。

5 卫生人才管理的执业放开

随着新医改的逐步深入,对于基层医院来说,其在对卫生人才管理进行落实的时候,也要将管理的执业放开,具体来说就是医务人员执业的地区,换言之就是医务人员能对多家医疗机构的医务工作进行负责。如果医务人员有三级以上的职称,则能同时在三家医疗机构工作。执业不再对医务人员进行限制的情况下,其可以在不同的医疗机构参与不同的工作。

对于医疗机构的负责人来说,其需要对在在职的医务人员进行鼓励,使其可以在多个地点参与多种执业,并且退休的医务人员只要对第一执业地点进行告知,完成报备手续后能参与多地点的执业。借助此种方式,可以有效提升其业务能力,也可以使其社会价值提升,保证医务人员自身经济效益提升的同时,也能在多个地点对高水平的医疗技术进行传播,进而促使基层医院的服务水平获得全方位的提高,这同样对于医疗资源进行统筹的关键方法^[6]。

6 强化人才培养

在医院人才管理当中,对于人才的培养是其中较为主要的环节,另外对于人才培育力度进行加强同样对于医疗机构管理进行保障的一种方式。首先,要建立健全人才培养的相关体系,实施丰富的培训模式,提升培训的力度,进而促使学科带头人的创新能力可以得到提升,更好地满足科研制度及活动的相关要求^[7]。另外,医院可落实个性化的培养模式,在对人才进行培育的时候要关注到现实情况,可以落实在职教育及人才委托培养相互融合的模式。

7 避免人才流失

为了促使人才管理更为完善,则要避免人才过快流失的问题,主要可以从下述几部分进行完善:第一,为人才发展构造良好的外部环境及氛围,更好地展现人才的效益,同时相关机构需要为人才创新提供必要的保障。第二,落实分配制度的改革,以往的“一锅饭”制度会导致问题较多出现,卫生人才的自我价值难以得到展现,进而致使其工作热情降低,对于医院的长远发展十分不

利,同时这也容易导致人才流失比例提高。因此相关部门需要及时作出改变,对于分配制度进行优化,更充分地展现人才的劳动价值,不仅可以促使人才工作积极性提升,也可以保障医院实现可持续发展^[8]。第三,对激励机制加以建立健全,为防止出现人才流失,则建议医院对激励机制进行完善,将精神奖励及物质奖励进行结合,提升其工作热情。

8 结论

为了更好地实现基层医院高质量发展,促使医疗服务水平得到提升,则需要对卫生人才管理不断向前推进。随着新医改的落实,顺应制度可以帮助医院更好地达成人才管理的相关创新目标,基层医院要对卫生人才管理有足够的重视度,并且要注意提升医务人员的工作水平,使其工作能力得到充分展现,工作价值得以体现,医院的效益也可以得到保障。同时,以往在人才管理及招聘方面有明显的地域及执业限制,以至于难以将多媒体的作用发挥出来,所以为了更好地落实卫生人才管理,应当主动求新,借助多媒体更好地传播医务人员的专业技术,使基层医院的医疗水平得到显著提升。

综上,随着新医改的推行,比较合理的管理方案是需要持续完善卫生人才管理,一方面可以保障医院的效益,另一方面也能提升医务人员的专业水平,保障医院整体的服务质量。

参考文献:

- [1]李栋.基于新医改视域下的卫生事业管理专业人才培养模式初探[J].世界最新医学信息文摘,2019,19(93):363,370.
- [2]林遐.卫生事业管理专业应用型人才培养模式探讨[J].中国卫生标准管理,2019,10(21):12-15.
- [3]瞿红鹰.新医改形势下大型公立医院青年人才职业素养提升路径探讨[J].现代医院,2024,24(2):172-174.
- [4]郑昱.新医改政策下大型公立综合医院卫生人才队伍建设研究[J].中国民商,2022(11):202-204.
- [5]葛敏.新医改背景下公立医院卫生人才的流动现状与策略[J].中国卫生产业,2021,18(16):186-189.
- [6]宋承春.探究新医改背景下公立医院人才队伍建设工作[J].中国科技纵横,2019(18):213-214.
- [7]颜佳霓,陈龙,王少鑫.新医改背景下梅州市乡镇卫生院农村卫生人才培养现状与对策[J].卫生软科学,2019,33(12):47-51.
- [8]祝嫦娥,陈昭蓉,周丹丹,等.基层卫生人才队伍建设路径探索[J].医学与社会,2019,32(9):24-27,51.