

# 黑龙江省城镇医疗卫生人才流失现状调查分析和对策研究

石杰 尚永春 付万兴

(牡丹江医学院 157011)

摘要:通过对黑龙江省城镇医疗卫生人才流失的特点、形式的研究,剖析黑龙江省医疗卫生人才流失的原因,寻求解决人才流失问题的对策。为解决全国医疗人才流失问题和医疗人才分布不均等问题提供可借鉴的解决方案,建立优秀完善的医疗队伍,提供更加合理的医护人才资源管理制度,促进医疗卫生服务事业的进一步发展。

关键词:城镇医疗卫生;人才流失;对策

## 一、黑龙江省城镇医疗人才流失现状

长期以来,国家间综合实力的竞争逐渐转变为专业人才的竞争,随着我国经济社会的快速发展,医疗卫生服务工作正处于上升阶段。黑龙江省整体医疗水平较高,卫生资源配置处于领先地位,但仍存在不足。例如,黑龙江省城镇医疗卫生服务人才流失。虽然我省医疗卫生工作取得了进展,城镇卫生服务逐步改善,但仍然缺乏可独挡一面具有专业性的医护人才工作队伍。黑龙江省城镇医疗卫生系统存在核心人才数量不足,结构不稳定,凝聚力不强,人员不够专业,技术不够精湛等一系列问题。一些地方对战略分工认识严重不足,医疗体系建设不够准确。由于待遇低、信息资源开放不足、宣传和科普力度不够、心理发展和建设不到位等原因,大量医学人才流失,因此,城镇医疗事业难以取得更高的突破。城镇卫生院和诊所的医务人员有限,城镇患者更愿意去市级大医院就医[1]。突破城镇医疗人才流失难题,促进医疗卫生事业发展,人才问题已成为当前亟待解决的问题。

## 二、黑龙江省城镇医疗人才流失原因分析

### (一)导致黑龙江省城镇医疗人才流失的个人因素

#### 1、薪水待遇不理想

城镇医院的工资和待遇不理想,工作量与待遇和收入不匹配。理想的薪酬是医务人员最基本、最首要的要求。城镇事业单位的薪酬与员工的心理生活需求密切相关。城市医务人员的职称晋升容易受到诸多因素的影响,导致薪酬偏低。城镇公立医院的薪酬提升受到诸多限制,影响了员工的工作积极性,与巨大工作压力不匹配的薪酬无法满足员工的需求。从某种意义上说,薪酬待遇导致医学人才选择不在城市医疗中心发展[2]。

#### 2、工作环境不满意

工作环境包括外部地理位置、基础设施和满意度。城镇医院缺乏先进的医疗设施和操作这些设施的人员,城镇医疗中心的工作环境较差,一些掌握尖端技术的医学人才不在同一地区居住和工作。他们必须每天通勤上班,使医务人员难以平衡工作与生活的关系,并间接影响工作效率、内部工作氛围和人际关系。长期通勤会使医学人才倾向于选择大城市的三级医院。此外,这也导致员工对医院的归属感和集体荣誉感降低,限制了医生技术水平的发展。

#### 3、个人发展的需要没有得到满足

通过对黑龙江省城镇医务人员人才流失特点和形式的调查,分析了城镇医务人员人才流失与个人心理压力、发展前景和薪酬水平的关系。在新医改下,城镇医疗机构的工作量越来越大,要求也越来越高。对于医务人员来说,医学是一个长期的学习过程。城镇公立医院无法为员工提供广阔的发展学习空间和机会,影响了人才队伍的稳定。一些医生会选择离开,以寻求更好的发展平台。医院没有选择地追求和留住人才,这会影响到人才团队的稳定性[3]。如果长期在城镇工作,医生将缺乏进修机会,没有自我提高的渠道,综合素质无法提高,导致城镇医疗人才大量流失[4]。

#### 4、其他因素

刚加入职的医生在配偶就业和住房方面还不稳定,而且存在很大的变数。除工作因素外,家庭因素、婚姻、子女教育、父母支持等问题也会影响医疗卫生人才的就业发展。三级医院在人才引进过

程中有更多的优惠政策和便利条件。相比之下,县城一级城市在城市配套设施和教育资源方面缺乏竞争力。

### (二)导致黑龙江省城镇医疗人才流失的政府因素

#### 1、财政投入不足

城市医疗机构设施有待完善,医务人员压力大、工作量大、工资低。近年来,国家鼓励和倡导医疗改革,加强改革体制,推进优质医疗信息资源均衡发展[5]。但在地方人民政府实施时,地方政府在加快优质医疗资源扩张、平衡区域布局、巩固和提高全县域医疗卫生服务能力和水平方面的投入明显不足,财力倾斜,使医学人才得不到鼓励和发展[6]。

#### 2、政策缺乏创新和实施

地方政府基本医疗缺乏制度创新、技术创新、模式创新和管理创新,人才队伍和信息化建设政策没有得到有效落实[7]。在政策规范化、精细化管理、服务便利化、改革协调等方面还存在不足。

#### 3、人事管理制度的缺陷

城镇医院管理体制存在缺陷,执行力有限。如果只是利益驱动,可能不会导致人才流失。然而,医院自身的人事管理制度不完善、存在缺陷,制度执行力度不足,医院管理松懈也是促进人才流失的另一个重要原因。

#### 4、监督管理不力

医院监督管理不到位,管理不严,使一些不义人士有利可图,这是造成严重后果的重要原因。城镇医院的监督管理不到位,医德医风评价和医生定期评价制度得不到认真落实,医疗服务行为得不到规范。医疗人员的职业道德素质和服务水平难以提高。在疏忽的监督下,药品和医疗服务的价格得不到公开,员工违规行为严重;不公平,非公开的监督体系使医学人才有志难伸,诚信被埋葬,人才不被重视,发展受到限制[8]。

### 三、黑龙江省城镇医疗人才流失的对策

#### (一)城镇医疗人才流失的个人解决方案

##### 1、提高工资

丰厚的工资和福利是留住人才的重要条件。适当完善保险制度,增加奖金和福利,可以提高员工的积极性[9]。保险制度的完善可以解决员工的退休生活问题和担忧。结合新型农村养老保险,我们可以根据绩效考核提高退休福利,从而激发医疗人才工作积极性[10]。

##### 2、增加对特殊人才的补贴

对于有特殊需要的人才,可以放宽门槛,增加福利补贴,吸引人才。只有解决城镇医务人员后顾之忧,给予他们优越的条件待遇,他们才能在城镇工作,为居民的健康事业奋斗终生。

##### 3、就业价值观教育

针对不同时期、不同年龄段开展有针对性的思想培训,最大限度地改进思想升华价值观,宣扬扎根基层奉献医学的优秀品质,减轻职业压力[11]。

#### (二)城镇医疗人才流失的政府对策

##### 1、创新城镇医疗卫生管理体制

充分发挥城镇社会医疗的特点和优势,促进中西医互补,协调经济发展。夯实城市医疗技术人才基础,提高城市医疗服务机构的

经济发展活力,为城市医疗卫生事业的发展提供充分动力,完善中西医结合体系,实现城镇医疗服务健康发展[12]。为医疗发展创造良好环境,促进省市优秀医学人才资源的扩大和均衡配置,配合中西医结合,建设城市医疗卫生机构,吸引更多医学人才[13]。根据城镇需要,完善人才管理和招聘制度。加强信息管理,充分利用人工智能和大数据分析,加强卫生监督、培训和指导[14]。

## 2、增加医疗系统的财政预算

良好的工作环境和先进的医疗配置是吸引人才的关键。政府应该对医疗事业做出更合理、更详细的规划,投入更多的精力和财政预算,确保人才的稳定。加大投入,强化政府责任。完善财政保障体系,确保城市卫生事业投资增长不低于财政增长,建立健全城镇卫生医疗机构资金正常运行和政治投资机制。充分发挥政府主导作用,进一步提高公共卫生支出增长速度,确保城市卫生机构财政投入比例逐年提高[15]。

## 3、建立医疗人才激励机制

增加医务人员福利资源,注重精神奖励与物质奖励相结合,提高医务人员工作积极性,形成良好积极的工作态度[16]。

## 4、合理化人才考核体制

完善绩效考核体系,注重绩效与奖励制度的结合,根据各机构的实际特点,运用绩效考核制度调动积极性,全面提高城镇医疗卫生工作质量[17]。

## 5、加强医院文化建设

加强医院文化建设,关爱员工,培育员工的主人翁精神,建立健全医院信息网络互动平台,让员工更多地了解医院的历史、发展和愿景,深刻理解医院院训,加强相互沟通。努力为员工提供和谐愉快的工作环境,改进工作流程,重视医患关系,确保医疗安全,及时解决员工工作和生活中存在的困难,减轻压力,增强团队凝聚力。

## 6、提供全方位发展平台,加强人才培养。

医院应重视医学人才的培养。多方向、多形式提供各种机遇和发展平台,努力营造合理有序的竞争氛围,克服资历化倾向。专门设立培训机构,定期或不定期地将各岗位的中青年技术骨干带到德、英、美等顶级医院学习专业知识和业务技能。此外,内部培训还用于鼓励员工鼓励优秀人才脱颖而出。选择具有良好思想素质、雄厚的业务基础和创业精神的人才,进行专业知识技能培训、业务交流等。

## 参考文献:

[1]段琪.基于自组织演化的我国基本医疗卫生服务培育机制研究[D].天津大学,2014.

[2]于森.黑龙江农垦系统医护人才流失研究[D].哈尔滨工程大学,2018.

[3]沃荣彬,朱雯媛.基层公立医院人才流失的原因及对策[J].行政事业资产与财务,2021(18):123-124.

[4]张宝燕,张歆,赵显明,佟雪欣,张娜,刘曦惟,樊超,李俊洋,刘国祥,赵晓雯.城市社区与乡镇卫生院医务人员工作倦怠情况分析[J].中国医院管理,2017,37(04):58-60.

[5]谢剑锋.欠发达地区医疗人才流失的现状思考[J].卫生经济研究,2012(04):47-48.

[6]蔡珊,杨帆.基于医院内外环境因素分析对人才流失的影响[J].现代医院,2012,12(04):121-122.

[7]丁晓君.浅谈医疗人才流失现状及对策[J].医院管理论坛,2017,34(01):59-61.

[8]张玲.农村医疗卫生人才流失问题探讨[J].安徽农学通报(上半月刊),2011,17(09):17-18.DOI:10.16377/j.cnki.issn1007-7731.2011.09.041.

[9]张建新,杨璐,赵静,修燕,陈瑛瑛.医院人才流失的原因分析与对策[J].人才资源开发,2015(20):33.

[10]李忠杰.濮阳市乡镇医疗卫生机构如何吸引和留住人才的探讨[J].现代经济信息,2014(03):341-342.

[11]王娟.医院人才流失的影响因素及防范措施[J].人力资源管理,2014(06):246.

[12]沃荣彬,朱雯媛.基层公立医院人才流失的原因及对策[J].行政事业资产与财务,2021(18):123-124.

[13]王岩岩.D县乡镇卫生院人才队伍建设问题研究[D].河南大学,2019.

[14]傅卫,秦江梅,黄二丹,苗艳青,张艳春,张丽芳.新型冠状病毒肺炎疫情下的基层医疗卫生发展策略[J].中国全科医学,2020,23(10):1199-1201.

[15]潘俞彤.浅谈我国基层卫生人才队伍建设中存在的问题及对策[J].中国市场,2019(34):131+133.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2019.34.131.

[16]赵静.论基层医疗卫生机构人力资源管理中的激励策略[J].中国产经,2021(15):188-189.

[17]洪素好,薛青山.基层医疗卫生机构绩效考核激励机制探索与实践——以厦门市岛内基层医疗卫生机构为例[J].经济师,2021(11):262-263+265.

【基金项目】2021年黑龙江省卫生健康委员会科技(指导)项目《黑龙江省城镇医疗卫生人才流失现状分析及对策研究》的研究成果之一,项目编号:20211515020164。

【作者简介】石杰(1984—),女,汉族,黑龙江牡丹江人,牡丹江医学院基础医学院教师,研究方向:思想政治教育;通讯作者:付万兴(1982—),男,满族,吉林伊通人,牡丹江医学院讲师,硕士,研究方向:社会医学与卫生事业管理。