

卫生健康人才流失原因及对策分析

刘琳

天津市南开区体育中心街社区卫生服务中心 天津 南开 300100

摘要: 本文聚焦卫生健康领域人才流失问题,通过系统分析流失原因,提出应对策略。完善监测体系、优化激励机制、创造良好发展环境以及构建全方位服务保障体系是解决问题关键。文章围绕预防措施制定、核心人才留存、发展潜力提升与后续保障服务等四个维度,提出针对性建议,旨在为卫生健康单位提供人才稳定与发展参考。实践中应注重建立长效机制,将人才工作纳入单位战略规划,确保资源投入可持续性,并探索符合行业特点创新举措,制定差异化人才政策,切实增强卫生健康事业吸引力与竞争力。

关键词: 卫生健康人才; 人才流失; 激励机制

引言: 卫生健康行业作为民生保障核心领域,其持续稳定发展离不开高素质专业队伍支撑。近年来,伴随医疗改革深入推进与社会需求变化,卫生健康人才流失现象日益凸显,已成为制约行业发展重要因素^[1]。针对此问题,深入剖析流失根源,制定科学有效对策,对于稳定人才队伍、提升服务质量、促进卫生健康事业可持续发展具有重要意义。

1 分析流失原因,制定预防措施

1.1 完善人才数据监测

卫生健康单位应构建科学完整人才监测体系,全面掌握人才动态变化情况。通过建立人才资源数据库,定期更新从业人员基本信息、专业背景、职业规划等核心内容,实现对人才流动趋势准确把握^[2]。同时运用信息化手段对监测数据进行分析处理,识别关键岗位人员流动异常信号,实时预警高风险人才群体,为管理部门提供决策支持,确保监测结果能够切实转化为管理措施。

完善监测指标体系是保障数据质量关键环节,应注重制定符合行业特点人才评价标准,涵盖人员技术水平、工作满意度、职业认同等多维度指标,形成标准化监测流程与规范。还要定期对比区域间、单位间人才流动状况,分析本单位人才保有率与流失率,结合职业发展阶段特点,分类监测不同层次人才变化,进而找准人才管理薄弱环节,为后续精准施策奠定基础^[3]。

1.2 加强需求调研分析

开展系统全面需求调研是预防人才流失前提条件。卫生健康单位应通过问卷调查、深度访谈、座谈会等多种形式,了解从业人员真实诉求与困惑^[4]。调研内容应覆盖工作环境、职业压力、薪酬待遇、晋升空间、学习机会等方面,重点关注不同层次人才需求差异性,特别关注青年骨干、学科带头人等核心人群诉求,形成分层分

类需求画像,精准把握人才流失症结。

深入挖掘调研数据背后隐含信息至关重要,应结合行业发展趋势与政策变化,分析薪酬水平、工作强度与市场预期差异,评估职业吸引力变化。同时对标先进医疗单位人才管理经验,找出本单位存在短板与不足,进而制定针对性改进措施。

1.3 识别流失风险因素

卫生健康人才流失风险因素识别应建立在科学分析基础上。一是外部环境因素包括行业薪酬水平差距、职业发展空间限制、社会地位认同感缺失等宏观层面问题,这些因素往往造成人才向经济发达地区、高等级医疗单位集中趋势。二是内部管理因素如工作负荷过重、绩效考核机制不合理、职称评定标准僵化等,直接影响工作满意度与归属感。

系统构建流失风险评估模型有助于问题早发现早干预。应根据行业特点,设计符合卫生健康领域特点风险评估指标,定期对重点人才进行风险筛查。通过建立预警-干预-反馈工作机制,对高风险人员开展针对性谈话,了解具体困难与顾虑,及时解决实际问题。

2 完善激励机制,留住核心人才

2.1 优化薪酬激励方案

科学合理薪酬体系是稳定卫生健康人才队伍基础保障。应根据岗位特点与责任要求,构建基础工资+岗位津贴+绩效奖金+特殊贡献奖励多层次薪酬结构,体现岗位价值与个人贡献。针对临床一线医护人员,强化夜班补贴、抢救风险津贴等专项激励;对科研创新人才,设立成果转化分红、专利奖励等知识价值激励;对管理人才,建立目标责任考核与薪酬挂钩机制,实现薪酬分配向关键岗位、核心人才倾斜,提升整体薪酬竞争力^[5]。

薪酬激励方案设计应兼顾公平性与激励性。一方

面,要保障薪酬水平与行业平均标准接轨,缩小与经济发达地区差距;另一方面,要打破平均主义限制,拉开收入差距,体现优绩优酬理念。同时完善薪酬增长机制,建立与工作年限、专业能力、业绩表现挂钩薪酬晋升通道,让人才看到长期稳定发展前景。

2.2 建立荣誉奖励制度

荣誉奖励制度对于满足卫生健康人才精神需求、增强职业认同感具有不可替代作用。应围绕不同群体职业特点,设置多样化荣誉称号,如优秀医师、杰出护理人员、青年科研标兵等,覆盖临床、教学、科研以及管理各领域杰出人才。同时注重奖项设置合理性,确保评选标准科学公正,评审程序公开透明,增强奖项公信力与影响力,使荣誉真正成为优秀人才标杆。

荣誉激励效果最大化需要完善配套机制。其一强化宣传推广,通过内部刊物、宣传栏以及表彰大会等方式广泛宣传获奖人员事迹,营造尊重人才良好氛围。其二将荣誉奖励与职称评定、岗位晋升及薪酬待遇等挂钩,形成实质性激励。其三创新荣誉形式,如设立名医工作室、青年人才培养计划等特色项目,为获奖人员提供更广阔发展平台与资源支持。

2.3 实施绩效考核激励

科学有效绩效考核体系是引导卫生健康人才价值实现重要手段。应根据不同岗位工作性质特点,设计差异化考核指标,临床医师可以重点考核诊疗质量、手术成功率、患者满意度等核心指标;医学探究人员应当侧重科研项目数量、论文发表质量、成果转化效果等。通过建立量化考核标准,实现对工作内容全方位、多角度评价,确保考核结果客观公正,真实反映工作业绩与能力水平。

绩效考核结果应与激励措施紧密衔接形成闭环管理。建立考核-反馈-改进-再考核工作流程,定期向员工提供绩效反馈,帮助其认识优势与不足。同时将考核结果与薪酬分配、职称晋升、评优评先等直接挂钩,使付出与回报成正比。针对考核结果优异人员,给予额外奖励与发展机会;对表现不佳人员,提供针对性培训指导与改进建议。

3 优化培养环境,提升发展潜力

3.1 强化专业技能培训

针对性专业技能培训是提升卫生健康人才核心竞争力重要途径。应构建分层分类培训体系,针对不同层次人才制定差异化培训计划:新入职人员侧重基础理论与操作技能培训;中层骨干注重专科技术提升与创新能力培养;高层次人才则重点关注学科前沿进展与国际交流

合作^[6]。

培训方式创新是提升培训效果关键。应充分运用现代教学手段,如模拟训练、远程教学、情景教学等,增强培训互动性与实效性。同时建立培训质量评估机制,通过培训前后测评、实践应用效果跟踪等方式,客观评价培训成效,不断优化培训内容与方法。还要鼓励建立传、帮、带培养模式,发挥资深专家传帮带作用,促进经验技术传承。

3.2 明确晋升发展路径

清晰明确职业发展路径是卫生健康人才职业规划重要参考。应根据行业特点与单位实际,构建多元化职业发展通道,包括管理晋升路径、专业技术路径、学术探究路径等多种选择。

职业发展路径设计应注重实用性与激励性。一是确保晋升标准客观公正,既重视资历与经验积累,更强调能力与业绩评价,避免唯资历论倾向。二是适当降低基层卫生单位职称评定门槛,为基层人才成长提供机会。三是针对特殊人才,如复合型人才、创新型人才,设立绿色通道,实施破格晋升政策。

3.3 提供持续学习机会

持续学习机会是卫生健康人才保持专业活力与创新能力的关键所在。应建立多层次继续教育体系,包括院内培训、区域联合培训及国内外进修等不同层次学习平台。要积极推动与知名医学院校、科研院所合作,为人才提供短期进修、学历提升、学位攻读机会。同时鼓励参与国内外学术交流活动,定期选派优秀人才参加学术会议、专题研讨会拓宽学术视野,了解前沿进展,促进学术思想碰撞与创新。

学习机制保障是确保持续学习落实基础。应从制度层面予以支持,如建立带薪学习制度,保障学习与经费投入;实施学习激励机制,将继续教育学分与考核评价挂钩,激发学习积极性;创新学习形式,发展网络学习平台,推动线上线下结合学习模式,满足碎片化学习需求。

4 构建服务体系,强化后续保障

4.1 完善职业咨询服务

专业化职业咨询服务对于引导卫生健康人才科学规划职业生涯具有重要价值。应建立专门职业发展咨询单位,配备具备人力资源管理背景与医疗行业经验咨询师,为不同阶段人才提供针对性指导。咨询内容应涵盖职业规划设计、能力素质评估、发展路径选择等方面,帮助人才客观认识自我优势与不足,明确职业目标与发展方向。

职业咨询服务应注重实效性与便捷性。一方面建立常态化咨询机制,如定期开展职业发展讲座、设立固定咨询时间、提供预约咨询服务等,确保咨询渠道畅通;另一方面针对关键节点人才,如新入职员工、晋升过渡期人才、职业瓶颈期人才等重点群体,主动提供精准咨询,帮助其顺利度过职业转折期。还要建立职业咨询档案,记录咨询内容与问题解决情况,形成持续跟踪机制,为人才管理决策提供参考依据,真正发挥职业咨询对人才稳定作用。

4.2 建立定期回访机制

定期回访机制是了解卫生健康人才真实需求与关切有效途径。应建立分级回访制度,根据人才层次与重要程度,确定回访频率与形式。对核心骨干人才,领导层可定期开展面对面谈心谈话;对普通员工,部门负责人可以通过集体座谈、个别交流等方式开展常态化回访。回访内容应聚焦工作环境、团队氛围、职业发展以及薪酬待遇等核心关切,重点了解满意度与期望值差距,及时发现潜在问题与风险隐患。

回访工作实效性体现在问题解决与反馈机制上。应建立回访问题台账,对收集意见建议进行分类梳理,区分能够立即解决问题与需要长期改进事项,明确责任部门与解决时限。对共性问题,纳入单位管理改进计划;对个性问题,采取一人一策针对性解决方案。同时建立回访结果反馈渠道,通过内部公告、员工简报等形式,公开回应员工关切问题解决进展,形成良性互动氛围。

4.3 提供心理健康支持

心理健康支持体系对于缓解卫生健康人才职业压力、预防职业倦怠具有重要意义。应建立专业心理咨询服务平台,配备心理学专业人员,提供个体咨询、团体辅导等多种形式心理支持。针对高压岗位,如急诊科、重症医学科等一线医护人员,定期开展压力管理、情绪调节等专题培训,帮助其掌握科学应对方法。同时,营造理解包容工作氛围,鼓励员工主动寻求心理支持,消除心理咨询顾虑与标签化影响。

心理健康服务应注重预防性与持续性。其一建立心理健康评估机制,定期开展心理状况筛查,识别高风险

人群,实施早期干预;其二组织心理减压活动,如团队拓展、文体活动、冥想训练等,促进身心放松;其三完善人文关怀措施,关注员工生活状况与家庭需求,提供必要帮助与支持。还要建立危机干预机制,针对重大医疗事件、医患冲突等特殊情况,及时提供心理疏导与支持,降低事件负面影响。通过全方位心理支持服务,帮助卫生健康人才保持良好心理状态与工作热情,减少因心理问题导致流失风险。

结论:卫生健康人才流失问题解决需要系统思维与全局视野。本文从预防监测、激励机制、培养环境与服务保障四个维度构建应对框架,旨在形成全方位、多层次人才稳定发展体系。实践表明,单一措施难以根本解决流失问题,必须多措并举,综合施策。应特别注重建立长效机制,将人才工作纳入单位战略规划,确保资源投入与政策支持可持续性。同时积极探索符合行业特点创新举措,因地制宜制定差异化人才政策,切实增强卫生健康事业吸引力与竞争力,打造稳定、高素质专业人才队伍。

参考文献

- [1]杨玉浩.健康中国视域下农村公共卫生人才培养的思考[J].中国农村卫生,2025,17(1):41-44.
- [2]梁艳,孙森,谢波,等.基层卫生人才慢性病运动健康干预能力提升培训项目的实施及效果评价[J].中华健康管理学杂志,2024,18(7):539-544.
- [3]王娟,曾丽清,夏小春.健康中国视域下环境卫生学课程思政融入公共卫生人才培养的探索[J].中国医药导报,2024,21(29):98-102.
- [4]侯建林,于晨,程化琴,等.构建人类卫生健康共同体背景下国际化医学人才培养的探讨[J].中华医学教育杂志,2024,44(10):739-744.
- [5]孙源源,倪昊翔.人类卫生健康共同体视域下国际化中医药人才培养模式探析[J].亚太传统医药,2024,20(8):5-9.
- [6]朱森林,刘奕伶,张茂林,等.健康中国战略下公共卫生人才培养模式[J].医学教育研究与实践,2024,32(5):545-549,566.