

探讨医院人才引进的有效策略和实践方法

邓 莉

米易县人民医院 四川 攀枝花 617200

摘 要：医院作为我国医疗卫生系统的重要组成部分，其医疗水平的高低，对民众的身体健康和生命安全起到直接的影响，因此，人才引进在医院发展中起到十分重要的作用。在新时期的医疗卫生行业改革背景下，医院要想取得良好发展，就必须积极探索人才引进有效策略和实践方法。本文以米易县人民医院为研究对象，通过对该院人才引进的实践与策略进行研究分析，探讨了当前医院在人才引进方面存在的问题和不足，并针对问题和不足提出了相应的对策建议，以期能够进一步完善和优化米易县人民医院人才引进工作机制，提高医院人才引进效率和质量。

关键词：医院；人才引进；实践与策略；探索

引言

医院作为我国医疗卫生系统的重要组成部分，其在国家的医疗卫生体系中占据着十分重要的地位，其人员数量、服务水平和质量等方面的高低，直接影响着我国民众的身体健康和生命安全，关系着国家和民族的发展。近年来，随着我国经济社会的快速发展，人口老龄化速度不断加快，对医疗卫生服务需求也不断增长，对医院发展提出了新的挑战。面对严峻的人才引进工作形势，医院要想在激烈的市场竞争中立于不败之地，就必须积极探索人才引进工作的有效策略和实践方法，加强人才引进工作力度，以最大限度地发挥人才在医院发展中的价值和作用。

1 医院人才引进的现状分析

1.1 医院人才引进的重要性

医院引进人才的重要意义是提高医院的医疗水平，对于我国医疗卫生事业的发展具有重要意义。如果在我国医院中引进优秀人才，医院就可以更好地发挥出自己的优势，促进我国医疗事业的发展，为我国医疗卫生事业作出自己的贡献。而且医院引进人才还可以提高医院的服务质量，在当前医疗服务竞争激烈的大环境下，医院只有提高服务质量才能吸引更多优质客户，从而使医院能够在竞争中占据优势地位。医院引进人才可以使医院在科技方面有更大的进步，从而能够推动我国医疗事业的发展。

1.2 医院人才引进的挑战与问题

医院人才引进工作开展中面临的主要挑战与问题有以下几个方面：首先，医院引进人才需要支付大量的人力资源成本，因此，在医院人才引进工作开展中需要承担一定的经济成本压力；其次，由于人才引进工作涉及多个部门和环节，这就导致医院在开展人才引进工作时

无法做到全面细致，在制定和实施人才引进政策时缺乏全面性和科学性；再次，医院在开展人才引进工作时容易出现不合理现象，导致人才引进效果不佳；最后，由于人才引进工作涉及多个部门和环节，导致各部门之间的沟通协作难度加大，无法实现人员与资源的优化配置。

2 医院人才引进的策略探讨

2.1 职位需求分析

医院的发展需要人才，人才的引进也需要有个合理的计划。首先要做好职位需求分析，分析医院当前的岗位职责，在原有岗位职责中是否存在空缺，则说明这个岗位的工作能力和要求并不适合目前医院的发展需要。其次，分析这个职位需要具备哪些专业知识和技能。最后，确定引进人才所具备的能力和素质要求。

岗位需求分析是人才引进中非常重要的一个环节，做好了这一环节才能更好地为医院发展提供人才保障。医院在人才引进前应对该职位的职责和要求进行细致的了解和掌握，从而在人才引进时做到有的放矢，也可以在招聘到合适人选后减少其对医院工作的影响。

2.2 招聘渠道选择

医院的发展离不开人才，但人才引进的渠道选择也非常重要，医院应根据自身的实际情况选择适合自己的招聘渠道。医院可通过国家统一招聘平台、本地人才网站、高校就业信息网站等渠道进行招聘，但要注意筛选和甄别各类信息，避免出现虚假信息。此外医院还应积极采取校园招聘的方式，通过在学校内发布招聘信息、接收毕业生投递简历等方式进行人才的选拔和引进。总之，医院在选择人才招聘渠道时应将稳定性、安全性作为重点考虑因素，尽量选择那些在医院工作时间长、熟悉医院情况、工作能力强的应聘者。此外，医院还应尽量选择与学校有合作关系的用人单位。

2.3 人才选拔与评价

人才的选拔与评价是人才引进中非常重要的一个环节，它决定了引进人才能否顺利地进入到医院工作中。在人才选拔过程中，医院应注重从应聘者的个人素质、知识水平、工作能力、相关专业等方面进行全面考察。同时，医院在引进人才时应坚持公平、公正的原则，确保引进的人才符合医院发展需求的。另外，在人才评价过程中，医院要注重将绩效考核作为评价标准，对应聘者的工作能力和工作表现进行综合评价，确保招聘到的人才能够适应医院发展需求的。只有这样才能确保招聘到适合医院发展需求的人才，才能最大限度地发挥他们在医院发展中的价值和作用。

3 医院人才引进的实践方法

3.1 建立有效的人才引进制度

医院需要在人才引进中建立相应的制度，对医院人才引进进行规范和约束，以提高医院人才引进的效率。首先，要制定和完善人才引进制度，使医院人才引进工作得到有效的管理；其次，在人才引进过程中，要建立相应的评价制度，对医院人才引进工作进行有效的评价和监督；再次，要建立相应的激励机制，对优秀人才进行有效的激励和奖励；最后，要加强医院对优秀人才的宣传力度，让他们更多地了解医院的发展和优势。这样做不仅可以提高医院对优秀人才的吸引力和凝聚力，而且可以提高医院的知名度和美誉度，从而促进医院整体水平的提升。例如：在医院人才引进过程中，可以通过公开招聘和定向招聘的方式，建立人才引进制度，对优秀人才进行引进。对于已经离职的优秀人才，医院可以采取事业单位编制或企业编制的方式予以安置。对于已经入职的优秀人才，可以采取高层次人才引进相结合的方式予以安置。具体来说医院可以将具有一定影响力、业绩突出、科研能力较强的优秀人才纳入高层次人才引进范围，通过为其提供优厚的薪酬待遇和福利待遇等方式，吸引和留住优秀人才。同时，医院还可以与国内知名院校合作开展定向培训等方式，提高医院优秀人才的业务能力和综合素质，从而使医院能够更好地适应当前医疗卫生行业发展需求。

3.2 提升医院品牌吸引人才

医院想要吸引和留住优秀人才，需要注重提升医院的品牌影响力。首先，医院要注重自身的内涵建设，不断加强医院文化建设，打造良好的医院品牌，使患者能够放心地到医院进行医疗服务，从而吸引更多优秀人才加入医院发展中。其次，医院还要加强对优秀人才的宣传力度，通过多种方式宣传医院的优势和特色，使优秀

人才了解医院的发展优势和特色。最后，医院还需要注重在人才引进过程中，对优秀人才进行宣传，让他们了解医院的发展战略和发展目标，从而使优秀人才能够对医院发展目标和发展战略有更加清晰地认识，从而为优秀人才在事业上提供更多的发展机遇和平台。

3.3 加强人才培养与发展

医院想要吸引和留住优秀人才，还需要注重加强人才培养和发展工作，为优秀人才提供更多的发展空间和机遇。首先，医院需要在人才引进过程中，制定科学合理的人才培养规划，为优秀人才的成长提供空间和平台。其次，医院还需要注重对优秀人才的培训，定期举办各种培训活动，提高优秀人才的专业技术水平和综合素质。最后，医院还需要加强对优秀人才的考核力度，对表现突出的优秀人才给予奖励和奖励。只有这样做才能充分发挥优秀人才在医院发展中的作用和价值，使优秀人才能够最大限度地发挥自己的才能和潜力，促进医院各项工作水平的提升。

4 医院人才引进的效果评估

4.1 人才引进效果评估指标

在当今竞争激烈的医疗行业中，医院之间的人才争夺战愈演愈烈。作为医院管理部门，他们深知人才的引进不仅仅是一个简单的人事决策，而是关乎医院未来发展的战略布局和核心竞争力。因此，如何评估引进人才的实际效果成为一项至关重要的问题。从管理层面来看，对人才引进效果的评估应当全面而细致，它不仅涉及数量上的增加，更要关注这些新进人才是否真正提升了医院的服务质量、增强了医疗技术水平、改善了患者的就医体验，并对医院的长远规划产生了积极的推动作用。

以我们医院为例，近年来通过多渠道的人才招募与培养计划，已经成功吸引了大量高素质的专业人员加入我们的团队。这无疑体现出我院对人才的渴求和重视程度。在这种背景下，我们可以看到医院在人员和资源配置方面已经做得相当到位，无论是在临床科室还是行政管理岗位上都有了显著的提升。

进一步分析，引进人才对医院所带来的影响也是多方面的。首先是医院业务的持续增长，新加入的专业人士往往能够为医院带来新的诊疗理念和先进的医疗技术，从而使得医院业务得以不断拓展，实现可持续发展；其次是医院社会地位的明显提升，随着优质医疗资源的引入，医院的知名度和美誉度逐渐增加，吸引了越来越多的患者前来就诊；再者，引进人才对医院管理工作带来了积极的变革，他们的到来促使医院内部管理流程更加高效，工作氛围更加积极向上，同时也为医院注

入了新鲜血液，激发了团队的创新活力；最后，对于医生们个人职业生涯来说，新同事的加入无疑提供了更广阔的成长空间和学习机会，有助于提高他们的专业技能和综合素养，进而促进整个医疗团队的整体进步。

4.2 评估方法与工具

在现代医疗机构的管理中，人才引进被视为提升服务质量和创新能力的关键手段。因此，对医院人才引进的效果进行准确评估显得尤为重要。目前，有几种常用的评估方法被广泛采用：①目标法，这种方法侧重于通过设定具体目标来衡量人才引入后的效果；②比较法，即将其他医院或类似机构的成功案例与本医院的情况相比较，以寻找差异和改进空间；③经验比较法，它依赖于专业人士对现有人才的经验评价；④成分分析，这是一种多维度、层次化的分析工具，有助于从不同角度综合评估人才效应；⑤综合评价法则是将前述多种方法融合使用，形成一个综合性的评估体系。

通过这些评估方法，医院管理者能够更全面地把握引进人才的实际贡献，从而为进一步优化人力资源配置提供依据。这种系统性的评估过程不仅可以帮助医院了解人才引进的即时影响，还能预测其长远的发展潜力，确保医院在激烈的医疗市场竞争中保持竞争力。最终目的在于实现医院持续健康地发展，满足患者日益增长的医疗需求。

4.3 评估方法

人才引进的效果评估，是一项系统而复杂的工作。通常情况下，它采用定性和定量两种方法相结合的方式进行。在进行定性评估过程中，首先要对引进的人才在其思想、工作风格、职业道德以及专业技能等方面有深入地理解和掌握。这一步骤至关重要，因为它直接关系到评估结果的全面性和准确性。通过这种深入了解之后，结合被评估医院的具体情况，可以更准确地判断这些人才对医院整体发展产生的积极或消极影响。

在定性评估完成后，进入到定量评估阶段。这一阶段主要依赖于统计分析技术来衡量引进人才带来的成

果。具体来说，统计内容将包括但不限于：人才的数量变化、质量提升、效率提高以及效益增加等多个维度的统计数据。这些数据能够从一个宏观的角度反映出人才引进政策的实际效果，从而为医院管理层提供决策支持。通过这样全面而细致的评估，医院能够更加科学地管理和调整人才引进策略，确保所引进的人才能够真正为医院发展注入新的活力和动力。

5 结语

综上所述，人才是医院发展的第一资源，也是医院服务水平高低的重要指标。作为一所县级公立医院，要想在激烈的市场竞争中站稳脚跟，就必须不断创新和优化人才引进工作机制，积极探索人才引进的有效策略和实践方法，从而提高医院人才引进工作效率和质量，为医院发展提供强有力的人才保障。但在当前的医疗卫生行业改革背景下，医院人才引进工作也面临着一些新的挑战和问题。因此，相关人员必须积极探索和研究解决人才引进工作面临的问题和挑战的有效策略和实践方法，为医院进一步提高服务水平、促进自身可持续发展提供有力支持。

参考文献

- [1]钟永富，医院人力资源管理现状及问题分析[J]。医院管理，2015(11)：347-346。
- [2]王健，张红，张素霞。新时期公立医院人才引进策略分析[J]。中国医院管理，2015(1)：7-10。
- [3]李长英，关于现代医院人力资源管理的思考[J]。中国医院管理，2019(11)：534-537。
- [4]徐波，试论现代医院人才引进的有效策略与实践方法[J]。卫生经济，2019(7)：603-611。
- [5]王振华，基于胜任力的医院人才引进体系构建[J]。中国卫生经济，2019(12)：273-281。
- [6]熊金政，“新常态”下医疗机构人力资源管理策略研究——以安徽省某医院为例[J]。中国卫生经济，2019(12)：32-33。