

# 医院公共卫生人才发展与管理策略

李梓豪

[武汉中西医结合骨科医院(武汉体育学院附属医院), 湖北 武汉 430079]

**【摘要】** 医院公共卫生人才的发展与管理, 作为医院管理体系中的关键环节, 其质量的提升无疑是推动医院整体管理水平跃升的重要驱动力。随着医院人力资源的持续壮大与优化, 技术层面的飞跃不仅带动了服务品质的飞跃, 更促使管理策略向着更加精细化、科学化的方向不断演进与革新。在审视全球视野时, 不难发现, 国际先进国家在公共卫生人力资源领域的投入与关注达到了前所未有的高度, 其发展历程中积累的宝贵经验与前瞻视野, 已将该领域的工作推向了常态化、高效化的新高度。相较之下, 我国医院在公共卫生人力资源的培育与管理上虽仍面临诸多挑战与瓶颈, 但值得庆幸的是, 近年来通过不懈努力与探索, 我们已逐步取得了一系列显著成效, 为未来的进一步发展奠定了坚实基础。本文旨在深入剖析医院公共卫生人才发展与管理的重要性, 客观审视当前存在的问题与挑战, 同时广泛探讨并总结有效的管理方法及其在实践中的应用效果与进展。通过这一综合性的回顾与分析, 我们旨在为相关领域的研究者与实践者提供更加丰富、详实的理论支撑与实践参考, 共同推动医院公共卫生人才队伍的蓬勃发展, 为构建更加健康、安全的社会环境贡献力量。

**【关键词】** 人才发展与管理; 医院; 公共卫生; 人力资源管理

## The Development and Management Tactics for Public Health Talent in Hospitals

Li Zihao

[Wuhan Hospital of Integrated Traditional Chinese and Western Medicine (Affiliated Hospital of Wuhan Sports University),  
Wuhan, Hubei 430079, China]

**Abstract:** The development and management of public health talent in hospitals, as a key link in the hospital management system, is undoubtedly an important driving force to promote the leap in the overall management level of the hospital. With the continuous expansion and optimization of hospital human resources, the leap in the technical level not only drives the leap in service quality but also promotes the management strategy to continuously evolve and innovate towards a more refined and scientific direction. When looking at the global perspective, it is not difficult to find that the investment and attention of advanced countries in the field of public health human resources have reached an unprecedented height, and the valuable experience and forward-looking vision accumulated in the development process have pushed the work in this field to a new height of normalization and efficiency. In contrast, although our country's hospitals still face many challenges and bottlenecks in the cultivation and management of public health human resources, it is gratifying that through unremitting efforts and exploration in recent years, we have gradually achieved a series of significant effects, laying a solid foundation for future development. This paper aims to deeply analyze the importance of the development and management of public health talent in hospitals, objectively review the current problems and challenges, and widely discuss and summarize effective management methods and their application effects and progress in practice. Through this comprehensive review and analysis, we aim to provide richer and more detailed theoretical support and practical reference for researchers and practitioners in related fields, and jointly promote the vigorous development of the hospital public health talent team, and contribute to building a more healthy and safe social environment.

**Keywords:** Talent Development and Management; Hospitals; Public Health; Human Resource Management

在当今这个快速发展的时代背景下, 随着经济市场的蓬勃发展和持续进步, 医院人力资源管理的重要性愈发显著。公共卫生人力资源, 作为卫生服务领域的核心要素, 涵盖了在卫生服务领域勤勉工作的专业人士, 以及正在接受培训、即将以深厚学术背景或卓越技术水平投身公共卫生事业的未来人才<sup>[1]</sup>。鉴于医

院作为高度专业化的机构,其日常运作涉及复杂的技术性操作,因此,人力资源的有效开发与管理成为推动医院持续发展的关键驱动力。因此,深入剖析这一领域面临的问题与挑战,显得尤为迫切且重要。人力资源管理范畴广泛且深远,其核心精髓可归结为三大层面:首要任务是提升每位员工的综合素质,以塑造一支高素质的人才队伍;其次,注重优化和发展组织结构,构建高效协同的工作体系;最后,致力于营造个体与组织和谐共生的良好氛围,推动双方的共同成长与繁荣<sup>[2]</sup>。然而,审视我国医院公共卫生人才的发展与管理现状,不难发现仍存在诸多亟待解决的问题,如管理理念相对滞后、竞争意识薄弱、绩效评估与职称评定机制尚不完善等。针对上述瓶颈,近年来我国医院系统已采取积极措施,尝试引入“以人为本”的先进管理理念,强化人性化管理,推行科学合理的绩效管理制度等,旨在构建更加现代化、科学化的公共卫生人才发展与管理模式。这些努力不仅为医院公共卫生事业的蓬勃发展注入了新的动力,更为医院的创新与持续发展奠定了坚实的基石<sup>[3]</sup>。

### 1 医院公共卫生人才发展与管理的重要性

公共卫生人力资源作为医院管理重要的组成部分,其发展已成为重点,其管理措施的优化及管理质量的提升将会对医院的生存质量产生直接或间接影响。在现代社会中,随着人们生活水平的提高及健康意识的增强,对医院服务质量和卫生质量方面的需求更高,故如何加强医院人力资源管理措施及改善其管理模式已成为当下医院管理中的重点问题<sup>[4]</sup>。在医院的发展过程中,人才是促进医院发展的根本所在,建设专业的医疗团队,提高医院的管理水平,将会在一定程度上决定医院在医疗行业中的生产地位,故优化医院公共卫生人才发展与管理在促进医院的发展中起到关键性的作用<sup>[5]</sup>。因此,在现代的医疗形势下,医院需不断地提高人力资源管理质量以加强对人才的培养以及对专业医疗团队的建设,进而促进医院的健康持续发展。

### 2 医院公共卫生人才发展与管理中存在的问题

虽近年来医院公共卫生人才发展与管理取得了较大的进展,但仍存在一定的问题。有研究总结目前存在的问题主要包括观念落后、竞争意识缺乏、绩效、职称评估不合理<sup>[6-8]</sup>:①观念落后:目前在大部分医院的医院公共卫生人才发展与管理中未能结合时代发展的主题进行更新及完善,管理职能不够完善、不够全面,同时人力管理观念与机制的落后无法满足

当代社会的需求,导致医院的管理配置停滞不前;②竞争意识缺乏:在我国体质的影响下,目前医疗体系中以公立医院为主,相较于私立医院医疗配置且效率较高,同时这也在一定程度上决定公立医院在管理过程中缺乏一定的竞争意识,进而导致管理的实际价值被忽略;③绩效、职称评估不合理:绩效和职称评估体系是医院人员内部提升的重要环节,但有研究对这一情况进行调查发现:大部分医院的这一体系缺乏一定的科学性、合理性、规范性及程序性,导致高职称人员并非专业能力最为优秀的人,常因处理不当而引发内部矛盾。

## 3 医院公共卫生人才发展与管理策略

### 3.1 观念创新

针对上述问题可知,在医院公共卫生人才发展与管理过程中,可通过更新观念、增强竞争意识、优化绩效、职称评估体系等方面入手以提升管理质量。王春辉<sup>[9]</sup>等指出,对传统管理模式进行观念创新是优化医院人力资源管理的前提。王春辉等认为,在观念创新中,需做到以下三个方面:①创新用人观念:采取公平公正的观念进行医院人员的聘请及提升,凭借实力与能力赢得大家的尊重与认可;②创新绩效考核观念:绩效考核是对医务工作者的一种鼓励与肯定,科学合理的绩效考核制度有利于医务工作者的自我能力提升;③树立现代化人力资源奖励机制观念:目前奖励机制在资源管理中得到广泛应用,故在医院公共卫生人力资源管理中应加强对奖励机制的应用与重视,主要包括精神激励与物质激励两方面。

### 3.2 激励机制的建立

杜新宇<sup>[10]</sup>等通过对调查分析发现,初级职称人员最倾向于物质奖励,中级职称人员最倾向于职位/职称的奖励,高级职称人员最倾向于进修及培训的奖励。由此可见,针对目标人群采取不同的激励手段,能够建立较为合理、有效的激励机制,激发各个级别医院各类职工的工作积极性,有利于医院的发展。闫春梅<sup>[11]</sup>认为,在医院人力资源管理中采取激励机制应将物理奖励和精神奖励相结合,能够最大程度调查内部人员工作的积极性,促进医院工作的发展;同时还能够促使管理过程更加流程化及规范化,加强员工之间的沟通与协作,创建彼此信任、相互协作的工作氛围,加强医院内部整体的凝聚力,有利于提高医院管理者或工作者的竞争意识,进而有利于技能型人才的培养,最终提升医院的综合实力。

### 3.3 渗透以人为本理念

树立正确的人力资源观念是医院事业发展过程中不可或缺的一个环节,而对人的管理是医院人力资源管理的核心,故将“以人为本”的理念引入到管理中,加强对员工自身需求和潜在需求的关注并给予尽可能满足,有利于发掘医院职工的个人潜能,充分调动其工作积极性,促进相关工作的顺利进行,同时也是医院健康持续发展的有力保障<sup>[12]</sup>。在以人为本理念的推行中,可表现在以下方面<sup>[13]</sup>:①人员招聘时建立规范的选人用人制度,并向公众公布,同时做到公平公正,制定明确的评选标准;②建立劳动关系时充分考虑员工的利益,入职即办理合理合法的劳动保障手续;③建立科学合理的薪酬、待遇管理体系,充分考虑各个岗位的工作性质,并结合医院的发展状况,在内加强对成绩突出员工的奖励,在外加强对员工竞争的保障;④加强对员工的培训,不断地适应新时代的发展和进步。王春茹<sup>[14]</sup>等通过对所在医院人力资源管理中的问题进行分析总结,提出树立以人为本的战略管理理念。该研究中指出,重视人文关怀是人力资源管理第一核心思想,在管理过程中理解人的个性、爱好、心理感受等,能够促使员工充分感受到来自管理层的关爱与尊重,有利于创建良好的医院文化与工作氛围,将人的发展与组织发展紧密联系,在帮助个人成长的同时还有助于医院的发展。

#### 3.4 加强员工培训

医院员工拥有扎实的理论基础知识与操作技能基础,是为广大人群服务的前提,同时也是医院实现健康持续发展的前提。因此,在医院公共卫生资源管理中,应加强对员工的理论与技能的培训,确保每项工作的开展。在加强员工培训时,应结合目前公共卫生管理活动的需要,实现员工知识层次与实践水平的逐步提升<sup>[15]</sup>。

#### 4 小结

基于新医改背景下,需结合社会经济和发展的需求不断地对医院人力资源管理方法进行更新,充分满足不同职称、不同类别医院职工的需求,实现个体与组织的共同发展。医院公共卫生人力资源作为医院主要利益的创造者和技能支撑者,在促进医院发展方面具有重要作用。人力资源管理蕴含着丰富的内涵,不仅充满科学的理性,还具有艺术的柔性。在经济日益发展的今天,医院为适应社会的需求,应不断地进行

利弊分析,加强医院公共人力资源管理中观念的创新、激励机制的建立以及以人为本观念的渗透,促进医院整体医疗水平及服务质量的提升,有利于医院的发展。但由于目前我国体制的限制,部分管理策略还受到一定限制,故今后应加强该方面的研究。

#### 参考文献:

- [1] 靖超. 探析绩效管理在医院人力资源管理改革中的应用——评价《医院管理与公共卫生服务》[J]. 中国党政干部论坛, 2020(4):98.
- [2] 胡文颖. 创新人力资源管理, 促进医院高质量发展 [J]. 中国继续医学教育, 2020,12(19):89-90.
- [3] 陆秉, 王慧玲. 公立医院人力资源管理结构科学化路径探究 [J]. 中国医院, 2020,24(5):63-64.
- [4] 韩柏慧, 王兆南, 张金艳, 等. 北京市朝阳区社区卫生服务人力现状分析 [J]. 中国卫生资源, 2016,19(4):335-339.
- [5] 何静, 吴玲红, 韦海妮, 等. 深圳市某三甲医院人力资源管理认知程度对医务人员满意度的影响研究 [J]. 医学与社会, 2020,33(9):87-91.
- [6] 李文强, 马超, 鱼敏. 新形势下军队医院人力资源管理存在的问题与对策 [J]. 人民军医, 2019(7):609.
- [7] 胡欣. 激励机制在医院人力资源管理中的合理应用 [J]. 人力资源, 2019(18):118.
- [8] 于钦明, 陈卓, 李宝琴, 等. 需求层次理论视域下现代医院人力资源管理激励机制的构建 [J]. 中国社会医学杂志, 2019,36(4):352-354.
- [9] 王春辉, 刘燕. 人力资源管理理念在医院人事管理中的应用效果 [J]. 国际医药卫生导报, 2020(15):2326.
- [10] 杜新宇, 赵昶, 马佳, 等. 基于需求层次的激励在医院人力资源管理中的有效性分析 [J]. 中国医院, 2016,20(8):56-58.
- [11] 闫春梅. 激励措施在医院人力资源管理中的合理运用 [J]. 人力资源, 2019(16):107.
- [12] 胡永红. 以人为本理念在医院人力资源管理中的运用 [J]. 人力资源, 2019(14):40.
- [13] 李焕平. 对医院人力资源管理的几点思考 [J]. 人力资源, 2019(18):121.
- [14] 王春茹, 郭骏成, 郭敏, 等. 我院 2010-2015 年人力资源发展及战略性管理策略分析 [J]. 海南医学, 2017,28(7):1184-1186.
- [15] 秦艳枝. 医院人力资源管理的挑战与优化之道探索 [J]. 中国卫生标准管理, 2020,11(6):44-47.

