



吸引与留住优秀医疗人才的策略

◎四川省眉山市东坡区万胜镇卫生院 龚志刚

在竞争白热化的医疗行业，优秀医疗人才堪称医院发展的核心驱动力。然而，许多医院在吸引和留住这些宝贵人才方面面临着不小的挑战。优秀医疗人才犹如行业的领航者，他们的选择往往对医院的未来发展起着决定性作用。那么，医院该如何在人才市场中崭露头角，吸引并留住这些人才呢？接下来，就为大家详细介绍一些行之有效的方法。

提供广阔职业发展路径与学习机会

对于优秀医疗人才来说，他们渴望在职业生涯中持续成长与进步。因此，医院为他们搭建广阔的职业发展平台、提供丰富的学习机会至关重要。

医院可制定细致的人才培养计划，依据不同岗位和专业需求，设置清晰的职业晋升通道。以医生为例，从初级医师逐步晋升至主任医师；护士则可从普通护士成长为护理专家。为医生提供参与国内外学术交流会议的机会，每年至少选派2~3次优秀医生参加高水平学术会议，使他们及时了解行业前沿动态，拓宽视野。

针对护士群体，医院应定期组织专业技能培训和考核，鼓励她们考取更高级别的护理资格证书。对于成功取得证书的护士，给予一定奖励和岗位晋升机会，激发她们的学习热情。此外，设立院内科研基金，支持医生开展科研项目。对取得突出科研成果的人员，给予奖励和优先晋升资格，让医疗人才在医院中不断提升专业能力，看到清晰的职业发展前景，从而更愿意留在医院。

营造支持性工作环境与团队文化

支持性的工作环境和积极向上的团队文化，能让医疗人才感受到温暖与归属感，更有利于他们发挥才能。

在硬件设施方面，医院要注重建设，为医护人员配备先进的医疗设备和舒适的工作场所，确保医疗工作顺利开展。软件方面，构建和谐医患关系至关重要。通过加强患者教育和沟通，减少医护人员与患者之间的矛盾和冲突，让医护人员能更安心地工作。

在团队内部，倡导相互尊重、协作互助的文化氛围。定期组织团队建设活动，如户外拓展、知识竞赛等，增强团队成员之间的凝聚力和默契度。对于新入职的医护人员，安排经验丰富的导师进行一对一指导，帮助他们快速适应工作环境和业务流程。

设计公平且激励人心的薪酬与福利体系

公平合理且具有激励性的薪酬与福利体系，是吸引和留住优秀医疗人才的关键因素。

医院在制定薪酬体系时，要充分考虑岗位的责任、风险和技术难

度，确保薪酬分配公平公正。建立基于绩效的薪酬制度，根据医护人员的工作表现、医疗质量、患者满意度等指标进行考核。绩效优秀的人员可获得更高的薪酬和奖金，充分调动他们的工作积极性。

在福利方面，为医护人员提供完善的社会保险和商业保险，解决他们的后顾之忧。提供带薪年假、病假等休假福利，让医护人员有足够时间休息和调整。此外，为员工提供子女教育、健康体检等福利项目，体现医院对员工的关怀，让优秀医疗人才感受到付出得到合理回报，从而更愿意留在医院。

重视并实现员工工作与生活的平衡

医疗工作的特殊性，决定了医护人员工作强度大、压力高。因此，医院重视并帮助员工实现工作与生活的平衡十分必要。

医院可合理安排医护人员的工作班次，避免长时间连续工作和过度加班。对于急诊科、重症监护室等特殊科室，采用科学的排班方式，确保医护人员有足够的休息时间。鼓励员工在工作之余参与体育锻炼和文娱活动，医院可建设健身房、图书馆等设施供员工使用。对于有家庭需求的员工，在不影响工作的前提下，提供一定灵活性，如允许员工在特殊时期调整工作时间或采用远程办公方式，让他们能更好地兼顾家庭和工作。

吸引与留住优秀医疗人才并非一朝一夕之事，需要医院在人力资源管理多个方面持续发力。从提供职业发展机会，到营造良好的工作环境，再到设计合理的薪酬福利体系以及助力员工平衡工作与生活，只有全方位满足医疗人才的需求，医院才能在激烈的人才竞争中脱颖而出，拥有一支稳定且高素质的医疗队伍，为医院的长远发展奠定坚实基础。☺