

上海：二级医院VS民营医院抢人才 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/228/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_8A\\_E6\\_B5\\_B7\\_EF\\_BC\\_9A\\_E4\\_c108\\_228996.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/228/2021_2022__E4_B8_8A_E6_B5_B7_EF_BC_9A_E4_c108_228996.htm) 长期以来，国有医院垄断着就医市场，成为许多优秀人才眼中的香饽饽，但自从医疗市场开放后，各大民营医院如雨后春笋般地冒出。我们不难发现，在我们的身边充斥着铺天盖地各式各样民营医院的广告，无论是电视台电台，还是报纸杂志都占据着很大篇幅，他们希望在具有巨大价值潜力的医疗市场中分得一杯羹。现今国有医院独占天下的现象将成为历史，在政策尚未全部开放的医疗市场里，一场人才争夺战在部分国有二级医院和民营医院间悄然展开。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com>二级医院招人的尴尬 医院等级制限制优秀人才难招已成为二级医院发展的主要障碍，许多优秀的医疗人才在求职时往往把目标放在三级医院上，要是没录取的话，他们中的大多数也不愿进二级医院而宁愿选择民营医院，原因不外乎民营医院有着更好的收入及发展前途。大量的二级医院在招聘上处于被三级医院和民营医院“夹击”的尴尬局面。 引进政策的阻碍 外地人才进入上海的户口限制也是直接导致人才难以引进的原因之一。“外地优秀人才难以顺利进入上海，目前上海在引进人才方面的政策限制较严”，从事了将近20年人力资源工作的普陀区人民医院的李蔻芳告诉笔者，“这次我们医院招收一名来自武汉的博士生，由于外地院校毕业时间相对上海较晚，因此在办理引进的手续上就出了麻烦。上海今年6月10日就截止了办理手续，而那时这名博士生还未毕业，等他再赶来时已经来不及了。” 高

频率人才流动 虽然相比民营医院，国有医院有着事业单位的优势，可无法否认的是，与民营医院一样，国有医院也同样存在着人才频繁流动的现象。“人才流失从目前来讲是一个很普遍的现象，就像我们医院，现在每年的人员进出就有七八十名，占到了医院在编人数的1/10.虽说医院也制定了一些措施，比如签订协议等，但这决非长久之策。因为在市场的机制下，人才来去自由，硬留不仅会影响到工作态度，而且也容易引发医疗事故，受害者也将是病人。”李蔻芳告诉笔者，“其实，造成人才流失的原因很多，但归结起来无外乎3个方面，那就是收入待遇、人际关系及升迁空间。”

模式决定用人机制 目前医疗人才常见的是跳槽从事医务代表或医药销售等与医疗系统有关的行业，而有些则直接出国深造，这批人员主要集中在入行5年以内的。上海光华中西医结合医院的肖涟波院长认为：“1996年以后中国卫生体制发生了重大的改革，我们医疗机构的发展以市场为导向，部分参照美国‘效率为主’的模式，与英国‘公平为主’的模式有所不同，模式决定了我们目前的用人机制，但无论我们采用何种模式，对人才的使用都是一致的，目前市场化的格局决定了医院用人更为严峻。”

人才培养的制约 长宁区中心医院院长徐伟人向笔者介绍：“没有一个好的大环境，任何人才再努力也是没有用的，目前的二级医院是很难在一夜间培养出三级医院人才的。这些年我们保持着同行的前几名，作为一院之长，我将自己定位于总经理的角色，要保持医院的排名，必须由人才来支撑，长宁区没有一家三级医院，要向三级医院发展又是战略上的问题，也是人才战略的规划问题。”

高级管理人才匮乏 医院对高级管理人才的急切需求已成为

不争的事实，引进高级管理人才势在必行。肖涟波院长说：“医院要彻底打破等级制，实行管办分离、政企分开还有一段较长的路要走，我们呼唤有医学背景的管理人才，一个高级管理人才需要具备的不仅仅是专业的医学背景知识，更多的则是能运用在管理上的知识和经验，但我国目前在这一领域的人才建设和培养却是一块处女地。”

**人才难以引进** 上海市目前的相关条例规定，只有具备博士学位和具有正高职称的人员才能够取得上海户口，而剩余的人才只能取得上海的居住证，因此，许多外地的优秀人才抱着“宁做鸡头，不做凤尾”的考虑也大多不愿来上海工作。虽然上海有着更多的机遇及挑战，但在不能保证安定的生活条件下，一切都是空想。于是，这些就使得民营医院想引进外地人才的困难度更上了一个台阶。

**人才诚信危机** 民营医院在面向全国引进高学历有经验的专业人才时还遇到人才的诚信问题，上海南浦医院的陆宝雷对笔者说：“我们面对外地求职者最担心的是人才信用问题，未录用前担心学历和文凭的真实性，录用后又担心他们会不会把我们当成跳板，即使有合同也很难约束。”

转贴于 <http://job.studa.com> 学生大求职站

**招聘成本昂贵** “我们投入了巨额的招聘成本！但是我们的招聘结果却不尽如人意！”上海博爱医院的控股方上海中峻医疗投资管理集团的行政人事总监赵慧说，“每年我们都要花费二三十万元的经费召开专场招聘会，场面宏大，每场招聘会能有近100个合适人选，但是最终能够安心留下工作的最多10 - 20个人，这样的招聘成本实在太昂贵了。”

**政策限制发展** 政府对民营医院作了诸多限制，不少患者冲着民营医院的特色和服务而来，可国家政策规定民

营医院都不能成为医保定点医院，很大程度上影响了民营医院的病人来源。陆宝雷说：“民办医院为何看来看去是‘老三篇’专科门诊，不是我们没有实力发展，而是民营医院不经过批准不能随便买设备，没有好的医疗设备怎能吸引好的人才和病人。”虽说上海的医疗市场潜力巨大，但众所周知，医疗行业前期投资资金巨大，而相对回收效益十分缓慢，且没有任何国家补贴，这几年在“优胜劣汰”的市场中，一些资金投入少的民营医院在开业没多久就纷纷倒闭。因此，民营医院不得不在市场的夹缝中寻求生存，大量广告投放原旨在吸引客源，可结果却是经济上入不敷出，陷入生存困境。

人才出现断层 赵慧也向笔者说了如下状况：“目前，我们医院出现人才断层现象，造成两头多，中间少的不规则人员分布现象，这样一来常常会造成沟通上不必要的麻烦，缺乏中层干部，常常许多事就需要高层领导来亲力亲为，不仅浪费时间，也浪费人力物力及财力。”由于民营医院在制度上存在的特殊性，往往决定了它目前不可能具备和形成培养人才的基地，因此，引进优秀的骨干人才便成了企业能够良好发展的关键。如何应对用人困境 以医院特色发展人才战略

肖涟波院长说：“我们医院自上世纪70年代起就在综合学科的基础上以类风关的科研和治疗为专科特色，医院以公开招聘为基本招人的手段，不让少数人选少数人制约用人的发展。依托专业的学科，我们有稳定的病源，稳定的学科带头人和权威的学术交流机会，这样专业人才就能安心地工作。

”博爱医院的赵慧说：“一个医院的特色及文化，没有财力和时间来支持的话是绝不可能形成的。鉴于目前上海市场竞争激烈，大大小小的医院不计其数，因此如何打出医院

的品牌，创立自己的特色是十分关键的，而一个医院要形成自己的特色，是需要时间的，没有5到10年的市场实践根本就不可能形成特色。”医院发展的定位也是至关重要的，建于虹桥开发区将于8月试运营的上海申德医院，是一家港资私营医院，主要定位于高级白领及成功人士。院长张达欣告诉笔者：“之所以把医院目标群锁定在高级白领和成功人士身上，主要是因为医院致力于长线发展。由于医院倡导的VIP式服务，所以在用人上必须‘常中显优，优中显超’，简单说来也就是精英中的精英，从一开始我们就关注老中青结合。”虽说从目前来看，申德医院定位较高，但从长远利益来看，医院对于目标市场的潜力挖掘还是有着独到的眼光。张院长说：“医院推广的是人性化服务而不是简单地向客人微笑，我们希望医生在舒适的环境里安心工作，有着和谐的同事关系，最后受益的将是病人。”符合人才发展的用人观与特色定位一样，人才也需要长期的培养，因此树立正确的人才发展观在医院整个发展过程中也显得必不可少。转贴于学生大求职站 <http://job.studa.com> “仁”、“诚”、“勤”、“和”一直以来都是杨浦区中心医院的人才培养观。院长李国华坚信人才发展是医院之本，而医院发展需要依靠的除了学科建设外就是人才建设。“让人才快乐地工作！”李院长对笔者说，“如何让人才去打拼？我认为应该要让人才快乐地工作。医学人才是特殊的人才，除了体现商业价值外，更需要体现自身的社会价值。医院提供了这样一个平台，致力于全方位地为人才服务，从而为人才快乐地发展提供更大的空间。同时，我们要培养人才对医院的忠诚度，这取决于医院的管理模式；树立核心员工，让医生感到医院在收入、培养、

升职上有竞争力；还要建立学习型的医院，讲究学术氛围。

”博爱医院的赵慧认为，“防止人才流失必须建立自己的人才梯队，单一地从别人那里挖人不是长久之计，我们过去聘用离退休医生，发展到今天，我们必须自己培养，虽然这需要一定的时间和财力，但培养的人才对医院有高度的忠诚。

”“人才不是靠培养出来的，而是靠竞争出来的！”肖涟波院长在此问题上有着自己独特的见解。他认为，自从1996年医疗体制改革以来，由于进程过快，很多方面都出现了不和谐的现象。“以前，一些医院往往会采取用感情留人或者用待遇留人的办法，短期来看，这些方法也许很管用，但从长远角度来看，都是非常不可靠的。在感情上，虽然以情动人可以感化一些人，但长时间很难保他没有二心；在待遇上，没有雄厚的财力也根本难以维持。”有市场必然会有竞争，在市场这个大环境下，如何招到合适的人才？如何才能人尽其用？作为比较特殊的医疗行业，医院在思考，在探索，在调整；也希望医护人才要为医院、为患者多想想。（朱琳）

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问  
[www.100test.com](http://www.100test.com)