

# 山西省医疗机构医护人员配置优化与效能提升的研究

□山西省晋中市第一人民医院 刘芳

## 一、引言

随着我国医疗体制改革的深入,医疗服务需求不断攀升,如何合理配置医护人员成为提高医疗机构效能的关键问题之一。尤其在山西省这样一个区域经济发展不平衡的省份,基层医疗机构的医护人员短缺、配置不合理问题较为突出。这直接影响了医疗服务的质量,特别是在偏远地区,医疗资源供给无法满足人们日益增长的健康需求。为了解决这一问题,本研究对山西省不同级别、不同区域的医疗机构医护人员配置现状进行了详细调查,并提出了优化配置、提升医疗服务效能的对策和建议。

## 二、研究目的与方法

本研究旨在通过对山西省医疗机构医护人员数量、专业背景、工作负荷以及政策支持等方面的现状进行全面分析,找出影响医疗效能的关键问题,并提出合理的优化路径。研究采用定量与定性相结合的方法,首先通过问卷调查收集了1200名医护人员的相关数据,随后通过深度访谈获取了40位医护人员及20位管理者的详细意见。样本覆盖山西省的各类医疗机构,包括三级医院、二级医院、县级医院和基层卫生服务中心。

## 三、主要研究发现

### 1. 医护人员配置不均衡问题突出

本研究显示,山西省医疗机构在医护人员配置上存在显著的区域性与层级性差异。发达城市如太原、运城的三级医院医护人员配置较为合理,护士与医生的比例接近国家推荐标准。然而,县级医院和基层医疗机构却普遍面临医护人员短缺问题。特别是在偏远地区,护士与医生的比例仅为1:1.5,远低于推荐标准,导致护理工作负荷过重,患者满意度较低,医疗服务效率明显下降。

此外,专科医生的数量严重不足。尤其是在县级医院和基层卫生机构,专科医生缺

乏使得复杂病例难以得到及时处理,不得不转诊到上级医院,进一步加剧了大医院的负担。这种资源不均衡现象阻碍了基层医疗机构的发展,也增加了患者的就医成本和时间成本。

### 2. 工作负荷与职业压力显著影响医疗效能

工作负荷过重和高频值班是山西省医护人员普遍面临的问题。研究发现,三级医院急诊科和重症监护病房的医护人员平均日工作时间超过10小时,值班频率高,导致职业倦怠感明显。数据显示,超过75%的受访医护人员认为当前工作压力过大,直接影响其工作质量和患者护理效果。长时间高强度的工作使得医护人员的心理和身体健康状况受到严重影响,进而降低了医疗服务的整体效率。

职业倦怠不仅影响个人的工作状态,还影响了团队的合作效率。在护理工作中,护士之间的合作和协调对于保障患者的护理质量至关重要,但由于长期的高压工作,护士之间的协作效率下降,导致了更多医疗事故的发生。这种负面的工作环境还直接导致医护人员的流动性增加,进一步加剧了人手短缺问题。

### 3. 职业培训不足限制了技能提升

研究还发现,职业培训机会的不足限制了基层医疗机构医护人员的专业技能提升。三级医院的医护人员相对有更多的培训和进修机会,能够接触到新的医疗技术和知识。然而,基层医疗机构的医护人员培训机会匮乏,许多医护人员在过去两年内没有参加过任何形式的职业培训,导致他们在面对复杂病情和新技术时缺乏应对能力。这种技能差距不仅影响了医疗质量,也限制了基层医疗机构的长远发展。

### 4. 政策支持落实效果不佳

尽管政府已经出台了多项支持政策,如为基层医院提供资金补贴、推动医护人员向基层流动,但政策的实际落实效果较为有限。许多偏远地区的基层医疗机构并没有真正从中受益。受访的医院管理者表示,由于基础设施薄弱、生活条件差,许多政策虽然设计得很好,但在实施中面临较大障碍,尤其在资金到位和人才引进方面存在困难。结果,偏远地区的基层医院仍然难以吸引和留住高素质的医护人员。

## 四、政策建议与对策

### 1. 优化医护人员配置结构,重点增加基层护士与专科医生

为了应对医护人员配置不均衡的问题,政府和卫生部门应加大对偏远地区和基层医疗机构的支持力度,重点增加护士和专科医生的数量。通过提供有竞争力的薪资待遇、完善职业晋升通道等措施,吸引更多高水平的医护人员进入基层医疗机构。

同时,推动远程医疗和远程会诊服务,利用大城市的医疗资源帮助基层医院提高服务质量。这样不仅能够缓解基层医院人手不足的问题,还能提升其专业化水平。

### 2. 加强职业培训和继续教育

建议政府建立区域性职业培训中心,定期为基层医护人员提供技能提升的机会。同时,利用远程教育平台,让偏远地区的医护人员能够在线学习新技术和新标准。这不仅能够提高医护人员的专业能力,还能增强他们对工作的信心,减少职业倦怠感。

政府还可以通过设立专项资金,鼓励医护人员参与继续教育和进修,确保他们的职业技能能够持续提升,满足现代医疗需求。

### 3. 改善工作环境,减轻医护人员的工作负荷

为了减轻医护人员的工作负荷,建议各级医疗机构实行轮班制或弹性工作制,减少

连续高强度工作时间,确保医护人员有足够的休息时间。此外,医院应为医护人员提供心理支持和职业压力管理服务,帮助他们应对高压工作环境,提升工作满意度,降低离职率。

### 4. 加强政策执行力度,确保支持政策落地

为确保政策能够切实惠及基层医院,建议政府加强对政策执行的监督和评估。设立政策反馈机制,及时调整政策方向,确保资金和资源能够真正落地,惠及偏远和基层地区。同时,政府应加大对这些地区的财政投入,改善基础设施,增强对医护人才的吸引力,确保政策的长期可持续性。

## 五、研究的应用与社会价值

本研究的结果为山西省医疗机构的医护人员配置优化提供了科学依据,具有重要的实际应用价值。通过合理的政策调整和人力资源配置,能够有效提升医疗服务的效率和质量,特别是改善偏远地区患者的就医体验,减少医疗资源浪费。

此外,研究成果对其他经济欠发达地区的医疗机构也具有参考价值,能够为政策制定者提供具体的解决思路,帮助推动城乡医疗资源均衡化,最终实现医疗服务的全覆盖和高质量发展。

## 六、结语

通过本次研究,明确了山西省医疗机构医护人员配置存在的主要问题,并提出了优化配置、加强职业培训、改善工作环境和完善政策执行的建议。这些措施的落实将有助于提升山西省基层医疗机构的效能,缓解偏远地区的医疗资源短缺问题,实现医疗服务的均衡发展。政府和社会各界应共同努力,推动政策的有效实施,改善全省人民的健康福祉。

(山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题:课题编号: SXRLZY2024133)

# 乡村振兴背景下乡村治理人才流失及对策研究

□山西省平定县东回镇人民政府 张芬鹤

**摘要:**在乡村振兴战略的推进过程中,乡村治理人才的流失问题成为制约乡村发展的重要瓶颈。本文以某县为例,通过实地调研与案例分析,揭示了乡村治理人才流失的现状及其影响,探讨了其背后的深层次原因,包括薪酬待遇低、职业发展空间有限、生活条件差等问题。基于此,本文提出了多元化的人才引进与激励机制、改善生活条件、提高社会认同度等应对策略,以期对乡村振兴战略提供有效的人才保障。

**关键词:**乡村振兴,乡村治理,人才流失,对策建议

## 一、引言

随着乡村振兴战略的全面推进,乡村治理成为实现农村现代化的重要抓手。然而,乡村治理的有效性在很大程度上取决于高素质的人才队伍。近年来,尽管国家不断出台政策推动乡村振兴,但在许多地区,尤其是经济欠发达的县域,乡村治理人才流失现象严重。人才流失不仅制约了政策的落实,也使得乡村振兴的可持续发展面临挑战。

本文通过对某县的实地调研和访谈,深入分析了乡村治理人才流失的现状及其原因,并结合实践提出了切实可行的对策,以期对其他类似地区的人才队伍建设提供借鉴。

## 二、乡村治理人才流失的现状

在某县,乡村治理人才流失问题十分突出,特别是在乡镇一级,许多乡村干部和技术人才在工作几年后选择离开,严重影响了乡村振兴的推进。

### 1. 年轻高素质人才外流严重

调研发现,尽管政府通过村官项目、大学生志愿者等方式吸引了一部分年轻人回到乡村工作,但由于薪酬待遇、职业发展空间等方面的不足,绝大多数年轻人工作两三年后便选择离开。某镇的一位村干部提到:“我们村里的大学生村官工作两年后,大多选择去城里或者考公务员,乡村留不住人。”在具体访谈中,一名曾在某村担任村官

的年轻人分享了他的经历:“当时回到村里工作是想为家乡做点贡献,但工作压力大,工资低,职业晋升机会少,觉得长期待在村里没有发展前途,最终我决定去城市找工作。”

### 2. 基层干部老龄化,后继乏人

在某县的大部分乡村,基层干部的年龄结构极度失衡,许多村干部年龄超过50岁,甚至60岁以上,年轻人才的断层现象严重。在某乡,一位60多岁的村支书感慨:“村里现在没人愿意来当干部,年轻人都往外走,很多时候只能由年纪大的继续留任。”

由于年轻人不愿意留在村里,村两委换届时常常面临无人竞选的困境。部分村干部反映,尽管他们已接近退休年龄,但因为找不到合适的接班人,不得不继续工作。这样的局面不仅让乡村治理缺乏活力,还影响了创新思维的引入。

### 3. 生活条件差与基础设施薄弱加剧人才流失

在某县的偏远地区,基础设施落后、公共服务匮乏等现实问题进一步加剧了人才流失。某乡的卫生院医生表示:“乡里的医疗设备老旧,基本看不了什么病,村民有了小病也只能跑到县医院,年轻医生觉得在这里没法积累经验,也看不到前景,干了一段时间就走了。”

此外,乡村教育、交通等基础设施的不足也是影响人才留存的重要因素。某村的一名村支书反映,许多年轻村干部因为子女教育问题不得不辞职搬到城镇定居。他提到:“村里的小学条件差,老师数量少,很多干部为了孩子的教育,不得不开离村里。”

## 三、乡村治理人才流失的原因分析

1. 薪酬待遇低,难以吸引和留住人才  
薪酬待遇问题是人才流失的核心原因之一。调研中,多位乡村干部反映,他们的工资收入与城市公务员相比有较大差距,难以应对日常生活开销,尤其是家庭负担较重的干部更难在农村长期工作。某镇的一名干部表示:“我们的工资连城市里基层公务员的

一半都不到,很多年轻人干了几年后就辞职了。”

此外,农村基层岗位的晋升通道狭窄,很多干部工作多年却没有晋升机会,职业发展空间受限,也让他们失去了继续留在乡村工作的动力。某村的村主任说:“干了10多年,工资没有太大提升,晋升也没什么希望。”

### 2. 职业发展机会少,社会认同感低

在调研中,许多年轻干部表示,乡村工作虽然任务繁重,但社会认可度较低,工作成就感不足。一名曾在某村担任村干部的年轻人提到:“在乡村工作,社会地位不高,很多人觉得村干部就是办点杂事,没有什么实际影响,长期下来,自己也觉得工作没有成就感。”

同时,职业发展机会的匮乏也是人才外流的原因之一。乡村干部普遍反映,晋升渠道狭窄,优秀的年轻干部往往因为看不到职业发展的希望,选择离开乡村。这种职业上的“天花板”进一步加剧了人才流失的趋势。

### 3. 生活条件差,缺乏吸引力

乡村的生活条件和公共服务水平较低,是年轻人才不愿长期扎根的另一个重要原因。某乡的一名返乡干部坦言:“村里的基础设施很落后,交通不便,医疗服务不足,孩子上学也不方便,很多人干了几年就去找更好的机会了。”尤其在偏远地区,生活条件的差距更为明显,导致即使引进了年轻人才,也难以长期留住。

## 四、应对乡村治理人才流失的对策建议

针对上述问题,本文提出了以下几条具体对策,以解决乡村治理人才流失问题,为乡村振兴战略提供坚实的人才保障。

### 1. 提高薪酬待遇,建立激励机制

为吸引和留住乡村治理人才,政府应加大对基层干部的薪酬支持,缩小与城市公务员之间的收入差距。可以通过设立乡村岗位津贴和差别化补助,特别是在偏远地区,应根据工作难度提供额外的经济补助。同时,建立绩效考核与激励机制,将乡

村干部的收入与工作绩效挂钩,通过提高奖励机制,提升工作积极性。例如,对在乡村治理、产业发展、公共服务等方面做出突出贡献的干部给予物质奖励和晋升机会,以此增强人才的工作动力。

### 2. 拓宽职业发展通道,增强社会认同感

应建立乡村干部的晋升绿色通道,为优秀的年轻干部提供更多的职业发展机会。通过在乡村工作一段时间后,选拔优秀干部到县级部门或城市机关挂职锻炼,拓展他们的职业发展空间,从而增强其长期扎根乡村的意愿。

此外,政府和媒体应加强对乡村干部工作重要性的宣传,提升他们在社会中的认同感。通过定期表彰在乡村治理中做出贡献的干部,并给予他们社会荣誉称号,提升乡村治理人才的社会认同感。

### 3. 改善生活条件,提高乡村工作吸引力

乡村振兴不仅仅是经济发展,还包括基础设施和公共服务的提升。政府应加大对偏远乡村的公共服务和基础设施投入,尤其是在医疗、教育、交通等方面进行重点改善。通过建设乡村公寓、提升交通便利性和完善医疗服务等方式,改善乡村干部的工作和生活条件。

例如,可以在乡镇集中区域建设“乡村人才公寓”,为年轻干部提供住房保障。同时,针对有家庭的干部,提供子女教育支持,减少因家庭生活不便导致的人才流失。

## 五、结语

乡村治理人才流失问题是乡村振兴战略面临的重要挑战。本文通过对某县的实地调研,揭示了人才流失的现状及其背后的原因,并提出了提高薪酬待遇、拓宽职业发展通道、改善生活条件等应对策略。只有通过多方努力,建立健全的人才引进与培养机制,改善乡村工作环境,才能有效解决乡村治理人才的流失问题,为乡村振兴提供坚实的组织保障。

(山西省人力资源高质量发展重大专项研究课题:课题编号: SXRLZY2024115)