

# 医院人才流失预警模型的构建与应用

姜雪薇 阚玲玲

郑州大学第三附属医院，河南省郑州市，450000；

**摘要：**本研究试图搭建医院人才流失预警系统并探究它的实际应用价值，梳理有关理论框架，包含概念界定，分类体系，关键特点以及影响要素等内容。之后深入剖析预警模型创建的必要性与可行性，叙述模型开发的技术途径，牵涉到数据搜集，指标筛选，算法选择以及性能改进等重要环节。在具体执行方面，规划触发条件来决定预警标准，并形成起完整的运作机制，通过典型案例加以验证和检测，得出结论显示所创建的预警模型可以准确评判医院人才流失风险，为人力资源经营决策给予科学依照，而且对于防止人才流失有着重要意义。

**关键词：**医院人才流失；预警模型；指标体系；应用实践

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.09.001

医疗服务市场竞争愈发激烈时，医院人才稳定与否成为维持服务水准并达成可持续发展的关键因素。目前人才流失情况日益严峻，这既关乎机构运作效能，又牵涉未来发展走向，创建起科学的人才流失预警体系，能够迅速察觉潜藏的危险并实施对应的干预手段，这对于改善人力资源调配，增强核心竞争力有着长远的意义，本项研究目的在于塑造并检验医院人才流失预估模型，从而给医疗机构的人力资源经营给予理论根据和实际操作指引。

## 1 医院人才流失相关理论概述

### 1.1 人才流失的概念与分类

人才流失现象，特指组织核心成员因非自愿性因素脱离原有岗位的情况，其内在含义呈现出复杂多元的特征，并非单一维度可概括。从形成原因来看，人才流失可划分为主动型与被动型两类。其中，主动型流失多由个人层面的主观因素驱动，比如个体职业发展规划的调整、对薪酬福利水平的不满，或是对现有工作环境、团队氛围的不适等，这些因素促使核心成员主动选择离开组织；被动型流失则主要由外部客观条件变化引发，常见情形包括组织内部架构优化调整、业务板块重组整合，以及外部宏观经济环境波动、行业发展趋势转变等，这类因素往往超出个人掌控，导致核心成员被动脱离岗位<sup>[1]</sup>。

此外，若依据人员流动方向的差异，人才流失还可进一步归类为内部转换与跨领域迁移。内部转换指核心成员从组织内某一部门或岗位，转向另一无直接关联的部门或岗位；跨领域迁移则是核心成员彻底离开原有行业领域，转入其他不同类型的行业或领域发展。

### 1.2 医院人才流失的特征与影响因素分析

医院人才流失存在明显的专业化特点和深远的影响，其主要群体大多拥有较高的专业技术水平。出色的临床经验以及广大的患者服务网络，这些人才一旦流失，会削减医疗机构的技术储备能力，而且也许会对医疗服务带来不良影响，还会损害机构的社会声誉，造成医院人才流失的因素比较繁杂。从个人角度来说，职业发展空间受限制，薪酬奖励机制缺乏，工作压力过大等情况，常常是促使员工离职的主要原因，有些医务人员在职业生涯的初期就察觉到单位给予的成长资源少，为了达成职业发展目标，便会选择外部就业机会来拓展职业发展的道路。医院内部管理制度不健全，文化氛围培育不到位，办公条件受限，这些都是人才流失的关键诱因，部分医疗机构的制度安排存在缺失或者漏洞，核心人才的晋升途径不够灵活，很难完成他们的职业规划，他们就会离开去医院寻找更多的发展空间，外部环境发生改变的时候，比如医疗市场竞争变得更为剧烈，新出的一些行业更具吸引力，都会使医院人才留驻工作的难度增大起来。

### 1.3 人才流失预警的理论基础

人才流失预警体系的创建结合了管理学、统计学、预测学等多学科理论框架。其理论根基大多包含信号理论、危机管理理论和人力资源管理理论，依照信号理论，人才流失常常会伴随某些行为表现，像工作效能下滑或者出勤出现异常之类的现象，通过系统化监测并剖析这些信号，就能做到对潜在的人力资源流失风险实施预估，危机管理理论重点突出组织对内外部环境改变的即时感知和应对能力，把人才流失当作关键风险因素之一，

提倡形成完备的预警机制来改良防控手段，人力资源管理理论从战略规划、绩效评定和鼓励规划等层面给予支撑，促使企业从人力资源角度规划针对性的防范策略，进而削减人才流失的风险程度。

## 2 医院人才流失预警模型构建的必要性与可行性分析

### 2.1 必要性分析

创建医院人才流失预警模型有着重大的理论意义和实际价值。这个模型能协助医疗机构随时监测并评价可能的人才流失风险要素，而且依靠对核心指标的动态追踪来预估人才流失走向，给制订精确化的干预手段给予数据支撑。通过深入剖析人才流动规律，医疗单位可以改良人力资源调配计划，改善组织架构体系，进而改进人力资源经营水平并加强可持续发展能力<sup>[2]</sup>。此措施能明显增强医疗机构的核心竞争力，稳定下来的员工队伍是保证医疗服务质量的重要部分，降低人员流失率有益于改善诊疗效率并增进患者的满意程度。而且会加强机构在行业内的竞争优势，这还推动了人力资源管理系统的完善，过于高的员工流动率往往伴随着招聘成本的增多和再次培训费用的上升，创建起人才流失预警体系便可以有效地阻止这些问题的发生，进而做到人力成本的合理控制和恰当安排。

### 2.2 可行性分析

建立医院人才流失预警模型有着现实意义。从数据资源角度看，医疗机构日常运作过程中积累了大量有关员工基本信息、绩效评价、薪酬结构等方面的数据，这些信息成为模型构建时可供利用的丰富素材来源，就技术层面而言，伴随着信息技术飞速进步，诸如数据挖掘、机器学习之类的先进算法已在很多领域取得了突出成果，并逐渐被应用到实际当中去，这给这种预警系统开发与执行赋予了坚实的技术根基。上述技术路径可以对海量的人力资源数据进行系统性解析和高效处理，从而挖掘出潜在的价值信息，揭示深层次的发展规律，在人员配置方面，医疗机构一般都会设置专门的人力资源管理部门，并且组建起具有专业知识背景的技术支撑队伍，这支团队的成员兼具理论水平和实际操作能力，能够深度参与到模型构建以及推广使用的过程当中去，国内外已有的相关研究给医院创建这样的预警机制给予了关键的理论支持和实际操作指引。

## 3 医院人才流失预警模型的构建方法与流程

### 3.1 数据收集与整理

数据采集属于构建医院人才流失预警模型的重要部分。重点在于确定数据收集的范围和维度，应当全方位覆盖员工的基本情况，职业发展的走向，薪酬体系，晋升机会，工作满意度等诸多维度的内容，而且还要借助人力资源信息系统，人事档案，绩效评定记录这些不同的渠道来获取相关数据，在此期间要特别重视保证数据的准确性和完整性，至于数据预处理这一阶段，主要包含对原始数据执行清洗，转化和整合等工作，其中涉及去除无用或者重复的信息，改进数据质量；把不同来源的数据统一成相同的格式并加以标准化处理；将分散存放的数据集中整合到一个数据库当中，从而给之后的分析给予可靠的支撑<sup>[3]</sup>。

### 3.2 指标体系的确定

构建医院人才流失预警模型的重点是创建科学又系统的指标体系。这个体系要符合科学性，系统性，可操作性的原则，还要依照医院的实际运行状况来动态调节，按照对影响医院人才流失关键要素的剖析，本项研究规划出多维度的指标框架，牵涉到个人特征类指标比如年龄，性别，学历，职称等等，工作绩效类指标包含任务完成情况，医疗事故次数等，薪酬福利类指标涉及收入水平，奖金分配机制等，职业发展类指标包含晋升机会，培训投入强度等以及工作满意程度类指标包含职场适应情况，同事关系质量等，在判定各个指标所占权重的时候，可以采用专家打分法或者层次分析法之类的量化手段，全方位地评价各个指标对于人才流失风险的具体贡献程度。

### 3.3 模型构建方法选择

构建医院人才流失预警模型的时候，可以选取不同的理论框架来展开设计，逻辑回归模型，决策树模型以及神经网络模型等等都是可供选择的选项。逻辑回归模型属于一种传统的分类算法，它通过对自变量与因变量之间存在何种逻辑联系加以探究，从而达成对个体离职趋向概率的预测，决策树模型依靠层次化的递进架构，凭借数据集被逐层分割以及节点划分的过程，形成起决策路线，进而评判潜在的流失危险，神经网络模型则是以模仿生物神经元机制为根基，有着很强的非线性映射能力和泛化性能，在处理比较复杂的高维数据的时候，它的优势就显现出来，当要选定具体的建模办法时，应当结合数据特点和实际应用场景来执行，经过全面的考量之后再作出决定。

### 3.4 模型的建立与优化

依据选定的建模方案，可通过系统化数据支撑搭建

医院人才流失预警模型。在模型开发阶段，需重点开展训练与验证工作，以此保障模型的精准度与可信度。具体可将数据集划分为训练集与测试集：利用训练集对模型参数进行迭代优化，夯实模型预测基础；再借助测试集检验模型的实际预测效能，为后续调整提供依据。基于训练与测试反馈，需持续优化模型结构及参数配置。模型初步搭建完成后，还需开展全面性能评估，精准识别是否存在过拟合或欠拟合问题。若出现过拟合现象，可运用正则化方法进行修正；若面临欠拟合问题，则可能需通过提升模型复杂程度，或增加样本数据量的方式，增强模型的泛化能力，确保模型能有效适配医院人才流失预测场景。

## 4 医院人才流失预警模型的应用研究

### 4.1 预警阈值的设定

预警阈值是判定医院人才流失风险程度的核心指标，其设定需兼顾模型预测数据的科学性与医疗机构实际运营状况的特殊性，不可单一依赖某一维度。结合医院管理需求，预警阈值可划分为低风险区、中风险区、高风险区三个层级，形成梯度化风险判定体系。具体而言，若模型预测的人才流失概率低于低风险阈值，表明当前人才流失潜在隐患较小，无需采取高强度干预，仅需执行常规的人员动态监测与基础保留措施即可；当预测概率处于低风险与中风险阈值区间时，意味着人才已进入中等风险状态，需启动针对性干预手段，例如通过一对一沟通访谈，深度挖掘员工的职业诉求与离职动机，提前化解潜在矛盾；若预测概率超过高风险阈值，则标志人才流失风险已达较高水平，此时需立即激活应急预案，从职业发展通道拓展、薪酬激励机制优化等多维度实施综合性应对方案，最大程度降低核心人才流失概率<sup>[4]</sup>。

### 4.2 预警流程的设计

创建科学化、规范化医疗人才流失预警体系，这是改良此体系运转效能的关键要素。此系统流程大致涵盖数据搜集，预处理，模型形成，风险评判，风险分层以及应对处理等重要环节。在数据搜集时期，着重搜集医院人力资源方面的信息，在预处理时期，通过清洗，整合，标准化等手段来改善数据品质，模型形成时期，利用统计分析手段或者机器学习算法去塑造预测模型，以此来量化潜藏的流失几率，风险分层时期，按照模型给出的结果和预先设定的阈值对风险级别加以区分，预警通知部分，专门用来把风险消息及时传达到有关部分或

者决策者那里，应对处置部分，针对不同级别的风险制订出差别化的干预策略，并且付诸行动<sup>[5]</sup>。

### 4.3 实际案例分析

为探究医院人才流失预警模型的现实效用情况。本研究挑选一个综合性医院充当典型案例展开实证分析，该医院预警模型开始执行的时候就已经陷于十分严重的医务人员外流难题，对组织发展造成很大约束。预警模型推行以后，凭借连续监测并动态评定关键指标，找到一些潜藏的人才外溢危险因素，在此基础上采取了一系列干预举措，改良职业上升道路、充实内部培训系统和改变工作环境等等，一段时期过后，医院人员流失百分比大幅度缩减，成果很可观，这个情况显示出该预警模型有着不错的实际应用价值，而且在人力资源范畴显示出重大的决议支撑效用。

## 5 结束语

本研究力图打造并践行医院人才流失预警模型，通过全面整理有关理论文献，深刻探究医院人才流失的内涵界定，分类特性，发展脉络和推动要素，给模型设计赋予理论根基。在实际操作过程中，分步骤展开数据搜集与预处理，核心指标选取，算法挑选以及模型验证与改良等关键环节。研究结果表明，开发出来的预警模型能够精确辨识医院人才流失的危险信号，给管理层制订有针对性的干涉策略给予科学依照，从而明显改善人力资源经营水平，后续研究可以围绕细化评判维度，加入战略指引以及扩充应用范围等方面加以深入挖掘。

## 参考文献

- [1] 田玲. 医院人才流失现状分析及策略探索[J]. 经济师, 2022, (05): 280-281.
- [2] 王楠. 医院人才流失的影响因素及防范措施探讨[J]. 智慧健康, 2022, 8(10): 183-185.
- [3] 李静. 构建医院人才危机预警机制的思考[J]. 经济师, 2018, (11): 261-263.
- [4] 杨晓勇. 对基层中医院人才流失的分析及对策探讨[J]. 健康之路, 2017, 16(04): 282-283.
- [5] 宋兵, 卢建华, 丁强, 等. 医院近 10 年人才流失现状分析与思考[J]. 海南医学, 2015, 26(19): 2941-2944.

作者简介：姜雪薇，出生年月：1991.4，性别：女，民族：汉，籍贯：河南南阳，学历：硕士研究生，职称：经济师，研究方向：人力资源方向。