

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2020.33.054

新形势下医院人力资源管理探讨

林爱平

(江苏省中医院,江苏 南京 210029)

摘要:当前,人们的生活水平得到了显著提升,在此形势下,人们对医疗市场的多层次需求也越来越重视。医院要想增强自身竞争优势,获得良好发展,为人民群众提供更好的优质医疗服务,就必须提高医院的核心竞争力,而核心竞争力又主要来源于优质专业的人才。因此强化医院的人力资源管理尤为重要。

关键词:医院;人力资源;必要性

在人力资源管理中,医院不仅要切实做好基本的绩效考核、人力资源分配等工作,还要从加强员工责任意识、调动员工积极性等角度出发,为员工创设良好的诊疗环境,为员工岗位调动提供有效参考意见,满足员工基本的薪资福利需求,激发员工强烈的认同感和归属感,进而有效提高人力资源管理的效率。医院要统筹安排各科室人员,多方规范和指导,充分调动其工作积极性。这样既可以提高患者对医院的满意度,也有助于医院的形象建设,进而以坚实的人力基础助推医院综合社会效益的提升。

一、人力资源管理概述

人力资源管理,即借助先进的人为手段,利用一定的物力,有主题地、有针对性地、适当地培训、调动特定的人群,优化配置物力和人力^[1]。在这一过程中,充分借助人的主观能动性,将所有人的脑力以及体力的最佳效能激发出来,最大化发挥其能力,同时通过一定的组织与安排充分调动所有人的积极性,让组织的最终目标顺利实现。所谓医院人力资源管理,也就是对医务工作人员进行教育与培训,借助分类管理、定岗定员以及目标考核等方式,密切联系人力资源与医院医疗资源,将医务工作人员的积极性充分发挥出来,使医院发展目标顺利实现。

二、医院人力资源管理的必要性

(一)有利于更好地应用新技术、新理念、新资源

当前,医院正处于改革重要阶段,办公和综合服务系统日益智能化和信息化,各种先进的药物制剂以及诊疗设备也不断被引入,因而就需要借助高效服务、科研开发项目和时代发展保持同步。医院务必要高度重视人力资源管理工作,确保此项工作的高效性,让各岗位的员工均能做到爱岗敬业、行为正确、思想先进,与医院发展方向相适应,同时还要灵活运用新资源、新理念和新技术,发挥出其作用,助推医院良好发展。

(二)强化医院综合竞争实力

在医院改革过程中,势必会面临激烈的市场化竞争,怎样提高自身的竞争优势,在激烈的市场竞争中获得良好生存与发展,是医院急需解决的重要问题^[2]。对此,医院需要对人力资源管理工作引起高度重视,切实做好此项工作,在改革活动中对优质人才进行配置,为各项活动的高效开展提供有力支持。借助人力资源管理能够将人尽其才的目标落到实处,让员工在岗位中发挥出自己的聪明才智,为医院发展尽绵薄之

力,提高医院竞争优势,助推医院发展。

(三)营造稳定营运氛围

医院要想获得良好发展,首先应创设稳定和谐的营运环境,如果医院晋升渠道不透明、压榨员工福利、不尊重工作人员、劳资纠纷严重,势必会对员工的积极性造成极大的打击,让其无法对医院产生归属感,进而影响工作效率、状态懒散,遇到问题相互推卸责任,最终对医院的发展造成严重阻碍。为确保医院在激烈的市场竞争中占据一席之地,医院需要将人力资源管理中遇到的问题有效解决,创设良好的工作环境,促进员工归属感的增强,营造良好的运营氛围,增强员工的凝聚力,使之成为医院发展贡献力量,确保医院能够与时俱进。

三、新形势下医院人力资源管理策略

(一)以人为本管理策略

一方面,我们应对医护人员的切实所需和内心想法予以关心,换言之,医院在开展人力资源管理工作的过程中,要遵循以人为本的原则,如此不仅可以充分调动医护人员的工作积极性、主动性,同时还能将其特长充分发挥出来,激发他们的潜力,确保医院运作的高效性,并有效增强医护人员的满意度和幸福指数,为其良好发展提供了重要保障。但人力资源的满意度很容易受到各种因素的影响,如同事的相处、领导的青睐等^[3]。所以医院应加深对工作人职能情况和兴趣特长的了解,进而为其合理分配岗位,促进医护人员满意度提高。另一方面,为了更加科学合理地开展人力资源管理工作,需要将工作效率和降低成本之间的关系问题统筹好。医院管理人员,应以人为本,借助对各方情况的统筹,在适当的位置合理分配所有的人力资源,科学管理,为促进工作效率的提升竭尽全力。所以,医院应立足于实际,充分考虑到人这一因素,把其特点结合起来进行划分,之后再对其展开专业培训,并予以细化,以保证效果达到最佳。

(二)制定公平的人才聘用制度

在医院的持续、稳定发展中,人才发挥着极为重要的作用^[4]。尽管现阶段国家与政府就事业单位颁布了诸多改革文件,鼓励采用合同招聘的方式,但从目前的实施情况可以看出,还需要很长时间才能有效转变聘用制度。当前,医院需要竭尽全力将现有人才留住,为医院营造良好的人才培养氛围,积极引入具有高超医学技能以及丰富临床经验的高学历和高素质的医疗人才,就算无法入编,也要一视同仁,编内、编外人

员应享有相同的待遇,从而有效调动医疗员工的工作积极性,以免流失高素质人才。在晋升和职称评审方面,要做到公平、公正,编内人员不能享有优先权,应确保编内、编外人员机会相等,晋升标准要以医学技术水平、员工个人能力强弱、个人为医院或科室做出的贡献值为基础,以此使优秀人才能够积极学习,促进自身良好发展。

(三)完善人才的培养机制

以往,医院在开展管理工作时,管理层往往对基础医疗设施的配备以及医疗技术的开发极为重视,而忽视了加强人才专业技能的重要性。须知,人力资源的发展是医院发展的重要前提。所以,新时期,医院在开展人力资源工作时,应在确保医疗工作有效开展的同时,对完善的人才培养制度进行构建,为员工创设良好的学习、工作条件,让他们可以在工作中以具有丰富经验的高端技术人才为榜样,向他们学习。如此,既能最大化发挥人才的作用,同时还可以让员工获得符合自身职能岗位的专业培训指导,以此促进所有工作人员医疗技能以及服务水平提升。此外,针对现有工作人员队伍,医院也应重视挖掘那些极具潜力的优秀人才,加强培养,构建一支老中青良好衔接的人才梯队^[5]。鉴于此,就要求医院对相应的研究设备予以提供,同时设立专业的医学实验室,这样一来不仅可以促进医院专业水平的提升,同时还能让员工借助业余时间提高自身专业能力。

(四)创新激励方式和形式

过去,医院采用的激励手段主要是调整薪资制度,但从当前的形势来看,只借助薪资激励很难获得好的效果,之所以会出现这样的情况,是因为医护人员不仅仅满足于物质需求,同时也十分追求精神上的需求。所以,医院需要和人力资源管理的实际情况相结合,建立健全激励制度,立足于原有制度展开创新与探索。首先,不能完全摒弃过去的物质激励,同时还要合理改进和调控,确保医护人员在工作中能够切实感受到只要付出就会获得相应的回报,更加认同人力资源管理;其次,对精神激励予以密切关注,除了给予其物质激励,还要从精神上激励医护人员,要知道医护人员也是正常人,他们也渴望在日常工作中得到尊重,而通过确保相关工作的公正性和公平性,构建良好的医院内部管理环境,能够使医护人员充分感觉到自己是被需要、尊重和重视的,从而进一步强化其归属感;最后,工作激励,在聘用医护人员前,医院需要事先了解他们的能力水平和擅长的部分,以人员的综合能力为基础,把他们分配到相应的岗位,保证人员以岗位工作相适应,充分发挥其价值,使其充分感受到充分发挥自身能力的成就感,进而更加积极主动参与到工作之中。

(五)创新薪酬管理和绩效考核制度

通常来说,医院薪资主要包括基本工资和绩效两个部分,绩效考核是医院评估分析员工工作中获得的成绩以及个人行为的管理手段^[6]。以往,医院在开展绩效考核中,主要是由主管人员结合医务人员的工作情况以日常表现对其打分,借助此方式获得的绩效考核结果,存在较大的主观性,考核结果缺乏客观性,很难客观判断医生的服务态度等非评分性因素。为了使薪酬制度的客观性和公正性得到保证,医院必须制定一套具有合理性、规范性的绩效考核标准以及相关指标,

并在开展考核工作时严格遵循“公平工作”的原则,构建健全、先进的综合数据评定平台,与医疗技术的操作复杂程度、员工的工作难度、员工对医院的贡献值以及医疗技术水平相结合,对医务人员的岗位评分标准进行设置,借助合理、公正、科学的考核评价体系,激励员工积极努力工作。与此同时,还要重点考核医药比例,与实际相结合全面分析和探究医药费用,对合理、完善的薪酬分配机制进行构建。

(六)建立信息化的人力资源管理系统

当前,传统的人力资源管理模式已经不能使医院的管理需求得到满足,对此,需要积极创新技术方式和手段,借助大数据将分析、统计工作切实做好,战略化、精细化的开展人力资源管理工作。一方面,要以医院整体的信息化建设趋势以及实际情况等为基础,对人力资源信息化管理系统进行统筹规划,然后按步骤实施,不断健全信息化建设系统。另一方面,鉴于构建医院人力资源信息化管理系统,可以使医院人力资源管理流程得到优化,因此需要引起高度重视,认真梳理,对工作进行优化和调整,制定相应的配套措施与手段等。如此,才可以切实保障信息化管理工作的高效开展,充分发挥出信息系统的各项优势。

四、结语

新形势下,在医院深入改革的过程中,人力资源管理占据着极为重要的位置,将此项工作切实做好,既对医院社会形象的提升极为有利,同时还能促进医院医疗水平有效提高,提供给社会更加优质的服务,使医院的社会价值顺利实现。对此,就要求医院人力资源管理部门合理配置工作人员,对现有资源进行充分利用,与医院的实际发展情况相结合,制定切实可行的人力资源管理体系。与此同时,医院应充分认识到人力资源管理工作在医院运营发展中的重要性,积极革新自身管理观念,对医护人员的流动情况进行合理配置,加大对工作人员的专业培训力度,促进医院人力资源管理水平显著提升。

参考文献

- [1]雷志胜,苏芳.医院人力资源管理中的员工激励问题研究[J].现代医院,2020,20(04):531-533.
- [2]易俊忠.医院人力资源管理现状分析[J].经济师,2020(02):258-259.
- [3]袁会霞.医院人力资源管理的现状及相关对策分析[J].智慧健康,2020,6(02):22-23+30.
- [4]王轶.新医改形势下医院人力资源管理现状及对策分析[J].经济师,2018(05):235+237.
- [5]焦雷.新医改背景下公立医院人力资源管理策略研究[J].卫生软科学,2017,31(02):9-12.
- [6]刘兰辉.医院人力资源管理面临的挑战与应对策略[J].中国医院,2017,21(02):44-45.