

# 新形势下公立医院人力资源管理模式创新实践研究

戴国伟

(大庆龙南医院, 黑龙江 大庆 163453)

**摘要:** 为了能够有效地提升医院活力, 破除在薪资制度上的不平等, 激发医院当中所有职工的工作热情, 增强在工作上的效率以及服务水平的提升, 改革公立医院人力资源管理是必然的。在医疗服务市场化的竞争过程当中, 人力资本是其竞争当中的重要角色。在新形势之下, 怎样应用有效的管理模式, 以此将人力资源的效果最大化地发挥, 直接影响到公立医院在未来的存在和发展。基于此, 本文将主要分析在新形势之下公立医院人力资源管理模式创新实践的相应策略。

**关键词:** 公立医院; 人力资源管理; 医务工作人员

## 0 引言

在医院发展过程当中, 人力资源是其主要力量, 而公立医院作为在医疗体系当中的重要角色, 在万变的形式之中不断迎接新的挑战, 而且我们也要始终明确一点, 只有实现自身的改革, 才可以探索出新的方式, 就目前来看, 在公立医院当中, 人力资源是最具有优势的, 而且人力资源也是能够促进医院发展的核心动力, 当前在公立医院的发展中, 为了能够全面地发挥出医院人力资源管理方面的优势, 必须要对医院人力资源管理模式进行一次创新, 逐渐增强医院人力资源管理在工作上的效率, 整体促进医院的经济化发展。

### 1 增强相关管理者的综合素养, 以及为其树立起一个正确的人力资源管理思维意识

对于目前医院改革新形势, 相关人员一定要充分地认识到人力资源的重要作用, 特别是对公立医院来说, 一定要提高医院管理者对人力资源管理的重要认知, 同时还要明确人才是医院发展过程之中的第一生产力, 医院要是想能够有一个稳定的发展, 就一定要加强对于人才方面内的培养力度以及留住人才的政策, 同时还必须大力支持在人力资源管理工作当中的每一项工作, 此外, 更是要加强对人力资源管理的宣传, 以此有效地将人力资源管理中的各项政策, 都能被所有工作人员所认可, 真正的落实下来, 依据医务工作人员的特殊性, 为其树立起一个以人为本的管理理念, 创建出一个优秀的工作用人环境, 用真实的情感、丰厚的待遇进一步的留住人才, 逐渐提高人力资源管理相关人员的综合素养, 更是要对其进行一个专业的管理知识培训, 最大限度地使人力资源管理的相关人员跟上时代发展的脚步, 医院人力资源管理体系整体推进公立医院的发展<sup>[1]</sup>。

### 2 综合医院战略计划, 创建出战略性的人力资源计划

在新形势这一背景之下, 公立医院会遇到非常的挑战, 医院战略计划一定要做到紧跟社会环境而变化, 而人力资源管理部门作为主要的核心力量, 应该积极主动地参与到战略计划当中, 以此保障人力资源计划和医院整体的战略计划保持一致性, 同时按照环境上的变化, 不断对此进行更新, 进而有效保证各个计划都能够如期进行。按照医院战略性的目标及计划, 深刻分析出医院人力资源在长中期的需求, 多方位考虑培养医疗人才的长期性, 以此计划出有效的人力资源计划内容, 创建出对应医院在发展中的人才队伍<sup>[2]</sup>。同时也一定要坚持引进和培养人才的相结合, 增强和大型综合资源的合作, 全面培养出医院真正需要的人才, 进而使医院人力资源管理上的工作, 更

加具有主动性。

### 3 丰富优化人力资源开发培训系统, 逐渐增强医务工作人员的专业技能

在整个过程当中一定要始终坚持以人为本的观念, 实行人才强院的计划。公立医院要及时转化在培训上的思维观念, 增强在人力资本上的投入, 创建出一套科学合理的培训系统, 在培训方法上面也要应用丰富多样的方法。根据每一个岗位的不同级别, 按照每一位员工的自身特征, 对其进行详细的职业规划, 为其提供一个良好的学习条件, 同时也要让他们及时地反馈出自己在培训时的结果。此外在人才方面, 将引进人才和输送人才做有效地结合, 对于新入职的员工, 一定要对其进行岗前培训, 以此使新入职的员工, 可以用最快的时间充分的了解到, 医院的相关规章制度, 将行为规范落实下来, 深刻地融入进医院文化当中, 逐渐地和医院形成一个共同的价值观念, 以此指引和将员工的积极性集中在一起, 充分的激起员工在工作上的积极主动性。医院也可以按照每一位员工的需求, 在人力开发模式上进行创新, 从而使整个培训系统更加具有针对性及丰富多样性, 例如可以举办一些业务培训、专家讲座, 真挚地邀请国内外知名专家来查询病房, 营造出热烈的学术氛围, 整体增强相关医务人员的科研能力、以及临床实践能力, 有效地提高医院在科研学术上的水平, 进而为医院的持续发展, 添加源源不断的动力, 其次在输送人才方面, 应积极鼓励科室专业相关技术人员提高自身的学历, 而业务骨干也可以到知名医院进行进修, 进而使相关员工在不断地学习过程中, 熟悉了解国内外的医疗先进技术, 将新的思想、新的方法全都吸引进来, 从而真正的应用在临床实践当中, 经过开发培训人力资源, 在整体上增强人力资源的素质, 提升所有医务人员对医院的满意度以及忠诚度, 以此全面提升在公立医院当中的服务水平。

### 4 优化绩效考核系统, 创建出完善的奖励制度

提高对考核制度的科学合理性, 对于每一个不同的岗位, 不同的管理者, 计划出不同的绩效考核标准及内容, 同时还要结合公平合理富有良性竞争的薪资构架, 把绩效考核的结果应用起来, 进而就可以一直接收到反馈信息, 从而不断对其进行改进, 全面增强相关员工在工作上的积极主动性。在实施的过程中, 医院可以根据以下多处创新进行改善:

#### 4.1 简化考核内容、将考核结果进行量化

按照医务工作人员的每一个岗位及职级, 所负责的工作任务、任务量、以及自身所要承担的风险等诸多考核内容进行

(下转第72页)

深入的传递给员工,这样在增加员工凝聚力的同时,也让他们对自身企业发展产生一定的共鸣,这就通过品牌精神与力量激发了员工更多的积极性与凝聚力,企业精神与品牌建设力量是其发展的软实力,它能让企业在经济结构转型背景的促使下更加快速地融入市场,并促进企业的健康稳定发展。

### 3.3 强化企业内部管理

企业内部管理模式是确保企业保持活力的重要因素,尤其是在经济结构转型模式的促使之下,强化企业内部管理是确保其自身平稳发展的重要基础,同时强化企业内部管理,也是实现企业规范化生产的必要前提,各大企业要把更多侧重点放在新形势下对其自身科技创新领域方面。首先,企业在优化工商管理模式时要充分体现出对于科技创新发展的重要理念,同时还应为日后的技术研发留出充足的发展空间,并强化企业内部管理工作,让柔性管理与刚性管理有机结合来充分调动员工工作态度。其次,充分打造各部门之间的信息共享平台,这样企业才能及时根据市场需求来改进与优化自身品牌。再次,加强对企业内部财务管理与监督工作,这样就能及时有效地遏制企业当中的违法乱纪与资金转移现象。最后,完善企业管理平台,同时将企业重要的管理与调度文件通过平台及时发布,让企业内部管理更加透明化。同时各大企业还应加强对人才的引用,对先进的技术人员给予加薪等机制奖励,这样能够有效预防企业当中的人才流失现象。企业还应强化自身的部门监管机制,这一举措能够有效遏制其内部的专权现象,让企业在严格

的管理模式之下,促进其自身的健康稳定发展<sup>[7]</sup>。

## 4 结语

工商管理模式已成为各大企业经济结构转型的重要基础。因此,各大企业应清醒地认识到自身在工商管理改革中存在的问题,同时应把更多侧重点放在对其工商管理模式的优化与创新发展方面,同时对市场目标进行明确的规划与定位、充分发扬企业精神与打造品牌建设力量、同时强化企业内部管理工作。只有这样才能确保企业更加适应市场发展需求,让企业在市场竞争日益激烈的今天站稳脚步,并促使企业能够更加健康稳定的发展。

### 参考文献

- [1] 梁竣淇. 基于经济结构转型下的企业工商管理模式分析 [J]. 现代国企研究, 2019(06):13.
- [2] 曹鹏. 分析经济结构转型发展下企业工商管理模式的对策 [J]. 现代经济信息, 2019(15):18-19.
- [3] 许忠轩. 经济结构转型背景下高等专科教育企业工商管理转型研究 [J]. 中国多媒体与网络教学学报(中旬刊), 2019(09):173-174.
- [4] 吴思嘉. 经济结构转型背景下企业工商管理模式的对策分析 [J]. 经营管理者, 2019(11): 52-53.
- [5] 冯帆. 经济结构转型发展下企业工商管理模式的对策分析 [J]. 现代经济信息, 2019(20):106.
- [6] 汤玥莹. 经济结构转型发展下的工商企业管理模式及对策研究 [J]. 营销界, 2019(47):173-174.
- [7] 黄依伊. 探析经济结构转型发展下的企业工商管理模式构建 [J]. 商场现代化, 2020(05):102-103.

(上接第70页)

大的简化,计划出相对应的考核标准,再通过量化的方式充分地反映出医务工作人员的真实工作状况,以此将考核能够切实的落到实处,不断激起医护人员在工作上的积极主动性,极大增强医院的竞争力度<sup>[3]</sup>。

### 4.2 对主体进行多角度评价

医务工作人员按照所要考核的标准,进行一次自我评价以及患者等诸多相关利益者评价,综合多角度评价主体,以此作出较为全面的评估,得出公平合理的考评结果,最后再通过反馈上的意见,逐渐提升医务工作人员在工作上的能力,整体推进医疗团队之间的交流沟通。

### 4.3 对考核结果持重视的态度

一定要做到将考核结果对全院进行展示,如有疑问,可以组织复核小组对此进行复核,科学合理的应用绩效考核结果,创建出多劳多得的绩效分配制度,适宜地将收入拉开一定的差距,创建出对内有公平、对外有竞争的薪资结构,同时还可以将每次的考核结果作为薪资福利、以及职位晋升的凭据,以此创建出完善的公立医院奖励制度,进而有效的激起医务工作人员之间的良性竞争、以及创新创造能力。

## 5 新形势下公立医院所要面对的挑战

随着近些年我国对医疗改革的逐一深化,医疗市场的开

放,使得民营医院得到了一次前所未有的发展机遇,其拥有着强大的资金和保障、先进的技术设备、以人为本的服务理念、以及开放式的经营管理模式,此外更是吸引非常多的专业技术人才,这也就直接造成了公立医院的人才流失,严重地影响到了公立医院的发展,当前人们的生活质量不断提高,对于医疗服务也有着更多的要求,而公立医院多为医疗服务核心,存在的风险隐患也在加大。

## 6 结语

总的来说,近几年我们国家在医疗市场的开放力度逐渐扩大,如今在医疗市场之间的竞争是愈演愈烈,因此,公立医院更应该利用有效的人力资源管理的模式来引进、留住人才,逐渐增强人才的价值创造,如此一来,才会有更多的资本参与进市场经济体制下,医疗市场间的竞争,用创新的思维观念、以及办法,增强人力资源管理上的效率,使得在未来的医疗市场竞争当中,能够脱颖而出。

### 参考文献

- [1] 谢洁. 新形势下公立医院人力资源管理模式创新研究 [J]. 中国卫生产业, 2020,17(04):24-25+28.
- [2] 薛自君. 新形势下公立医院人力资源管理模式的创新探索 [J]. 中国市场, 2016(01):57-58.
- [3] 马灶明. 新形势下公立医院人力资源管理模式的创新探索 [J]. 人力资源管理, 2015(01):225-226.