

卫生人力资源管理发展趋势及对护理管理的启示

张缙

(山东省济南市章丘区中医医院, 山东 济南 250200)

摘要: 本文主要研究的是探究卫生人力资源管理的发展趋势, 并通过提出一些有效的具体措施来提高医院的管理工作效率, 对护理工作提供启示。从目前的情况来看, 传统的人事管理还存在一定不足, 在未来发展中需要不断向新的发展趋势推进, 进而满足社会发展的需求。文章运用文献研究法, 全方位的查找相关文献资料作为研究基础, 通过相关文献为研究内容提供科学依据。文章深刻分析了人事管理和人力资源管理之间的区别, 以及两者之间的联系, 然后结合医院实际情况, 分析人力资源管理中存在的问题, 针对性地提出一些应对策略, 从而为我国卫生机构的人力资源管理工作质量提升提供些许借鉴。

关键词: 卫生机构; 人力资源管理; 护理管理; 启示

0 引言

随着我国社会经济的发展, 医院的人员结构管理模式发生转变, 由传统的人事管理向人力资源管理方向发展, 同时也受到高层管理人员的广泛关注。现阶段, 医院的人事部门难以为医院提供专业的医疗人才与优质的服务, 进而无法将高质量的医疗服务提供给患者, 对医院的长期发展造成严重的影响, 与此同时, 医院的护理管理问题也逐渐显现出来, 严重限制了医院的可持续发展, 因此, 相关领导部门应该采取科学合理的措施来提升人才管理水平, 创设一个良好的医院环境, 加大管理力度, 从而为医院的发展提供基础保障。

1 卫生人力资源管理

通过调查研究发现, 目前我国的人事管理主要对人事变动行为负责, 主要工作任务是加强对人事行为的管理, 例如, 工资核算、职称评定等, 他们只注重数量而不是质量。在管理过程中, 该种模式较为死板, 通常都以医院设定的规章制度为原则, 严格遵循制度流程执行工作任务, 缺少一定的科学性。而人力资源管理相对而言较为灵活, 该模式遵循人本思想, 具备一定的人文关怀, 同时此模式是在经济学等内容的指导下, 以人事管理作为基础, 并采取一系列的措施发展起来的。对于企业而言, 人力资源是促进其实现长期发展的关键。基于此, 应采用招聘、培训等多种科学的方式方法来管理企业, 高度重视人才的管理以及潜在的能力, 使其发挥应有的作用。同时应合理调整内部人员结构, 做到人尽其才, 才尽其用, 从而激发员工工作积极性, 并通过调整组织架构, 为员工提供充分发挥才能的平台, 从而促进企业组织实现可持续发展, 适应当前社会的发展需求^[1]。

2 传统人事管理与卫生人力资源管理发展趋势

2.1 卫生人力资源管理发展趋势

(1) 更侧重于员工的价值与发展。人事管理模式更注重对“人”和“事”的管理, 对“事”的管理程度相对较大, 而现代的人力资源管理则更注重“人”的作用, 认为“人”是维持企业长期发展的关键, 此模式充分发挥了“人”的主体作用, 同时也将其作为推动企业发展的重要因素, 从而为企业带来更大的经济效益。其次, 由于二者对人才的管理方式有着很多的不同点, 关注的侧重点也有所不同, 对于

传统的人事管理来说, 其比较重视人是否能够发挥在工作的辅助性作用, 是否能够创造出有利的价值, 对于现代的人力资源管理来说, 他们侧重于知识能够促进经济的稳定发展, 注重培养全能型与复合型的专业性人才^[2]。

(2) 人力资源管理的主动性更强。人们对不同阶段的人事管理有着不同的认识, 对于重要性的认识也有很大的不同, 因此, 对人力资源管理方面所关注的侧重点存在一定的差异性。在传统的人事管理上, 人们缺少对人的管理的重视, 而在人力资源管理上却注重培养人才, 人才有益于发挥工作中的主观能动性, 对人的重视不仅可以为公司创设出巨大的经济价值, 还可以提高企业竞争力。此外, 加大对人才的培养有利于促进企业的全面发展, 为在今后的发展奠定良好的基础。总而言之, 人力资源管理更具有“人性”, 在管理过程中更蕴含人文关怀, 更加重视人的主观能动性。

(3) 人力资源管理更加系统、科学。人事管理和人力资源管理之间存在很大不同, 人力资源管理将优秀企业中的人事管理工作中先进的总结经验融入进来, 站在企业的角度来说, 如果只对人员机械工作的能力进行培养, 就难以发挥工作人员完整的作用, 同时也无法满足日常的工作需要, 因此, 现代企业在人力管理的过程中, 应该构建一套完整的、系统地以及科学的管理模式。例如, 物质奖励与精神奖励, 完整的培训方式以及人才选拔体系等, 激发员工内在的潜力, 促进员工系统的工作能力的培养, 充分发挥其中的潜力, 使员工的工作能力不断提升, 用科学的方式调动员工的工作热情。从传统的人事管理的角度来说, 其并没有重视员工能力的培养, 也没有发挥员工的主动性, 把员工当作企业创造经济效益与价值的机器, 针对此种情况, 人力资源管理在开发与研究员工方面比较适应公司发展的趋势, 二者相比, 人力资源管理具有科学化以及合理化, 有利于提升员工的工作效率与质量。

2.2 卫生人力资源管理发展的主要原则

(1) 传统人事管理的优势。卫生人力资源管理是以人事管理为基础, 在其上结合相关理论发展而来的, 本质上其有很多内容与人事管理保持一致, 虽然两者的管理模式经过长期的实践存在很大差距, 但人事资源管理也并非“一无是处”, 其也具备很多优势值得人力资源管理模

式借鉴。例如，传统人事管理的绩效管理模式，薪酬管理体系以及人员管理方法等，总而言之，人力资源和人事管理两者之间即存在差异也存在联系，人力资源很多内容是基于人事管理基础而形成的。

(2) 加强创新与改革。卫生人力资源管理体系是通过吸取传统的人事管理中的优势进行发展的，从目前的人力资源管理体系来看，它与传统的人事管理存在着一定的差异性，同时也有很多相似的地方。在用人的方法上，对人力资源管理体系进行了一系列的创新与改革，将考评体系、激励机制以及福利制度等融入其中，增加对员工的个人发展以及生活质量重视程度，从根本上发展了传统的人事管理。

3 卫生人力资源管理执行过程中存在的问题

3.1 管理观念落后，科学性不足

很多医院领导对人力资源很多内容一知半解，也没有深入地了解，完全忽略了人力资源管理的重要性以及开展人力资源管理的价值，所以，很多医院都将人事部门单纯作为一个行政部门发挥职能，并没有充分发挥其自身价值，而此种现象也导致很多人对其产生了错误的认知，并没有真正掌握正确的人力资源管理观念，自然导致各部门工作协调性不足，人力管理缺乏科学性，难以为其他部门提供更为周到的人力服务，这对医院发展造成了严重的负面影响。

3.2 缺少完善的医疗补偿机制

医疗机构以及补偿机构对医疗行业发展有着一定的影响。现如今，医疗机构服务收费、财政拨款补贴以及药品加成收费是我国医疗补偿的主要三种方式。通过调查研究可以发现，以上三种医疗补偿金额的减少对很多方面造成了影响，首先是减少了我国医疗职员的收入，在一定程度上降低了支援人员的工作热情与积极性；其次，部分医院会增加检查费用、医疗费用以及用药费用等，以此来实现自身经济效益的提升，还会出现为患者选择高价格的药物的现象，加重患者的就医负担，有的患者甚至有病无处医。

3.3 缺乏完善合理的考核机制

在人力资源管理的过程中，合理的绩效考评有利于促进员工工作积极性的提升，能够有效地将合同机制的作用发挥到极致，但从目前的情况来看，人力资源的管理人员并没有意识有效考评机制的重要性，此种情况无法调动员工的积极性与自主性，在一定程度上扭曲了考评机制的有效性，最终无济于事，效率显著下降。

3.4 注重实力，对管理缺乏重视

大部分医院比较重视“技术人才优先”的观念，充分体现传统人事管理的认识上。站在医院的角度来说，加大对开发专业技术人才的重视固然有其道理，同时也具有肯定性。随着市场竞争力日益剧增，医院又是一个庞大的组织，管理水平与能力的提升成为其中的重中之重。其次，大部分医院的管理岗位是从其他岗位转向管理岗位，缺少专业性的管理技能，具有兼职化与老年化的特征。因此，人力资源管理工作应该建立一支高素质、专业化与管理化较强的管理队伍，将其作为医院人力资源管理的调整方向。

4 对护理管理的启示

4.1 加强教育培训

为了加强医院人力资源管理工作的水平，需要通过采用科学的方式推动医院的创新发展。由于医疗行业具有特殊性的特点，必须加强对护理管理的人才培训教育，通过培训活动等加强护理人员专业技能，并帮助其树立正确的职业道德底线。首先，医院功能相对复杂，还具有一定的综合性，医院每个人员都有着不同的岗位职责，因而，需要结合不同岗位的具体情况以及实际需要，定期开展员工培训工作，在培训过程中还要将长期学习与短期学习相结合；其次，医院领导还可以邀请一些具有专业性的管理人士进行相关的培训，将实践与理论相结合；组织人力资源管理人员去参加一些研讨会或者交流，吸取他人的管理经验并对其进行优化，落实到工作中，以此来提高管理的质量，促进医院的全面发展^[1]。

4.2 健全评估机制

企业想要实现规范化管理，科学合理的评估机制和奖励机制不可或缺，对于医院也是如此，想要提高人力资源管理质量，构建合理的评估机制和奖励机制是关键环节。在管理工作的过程中，医院领导层应充分结合实际，构建公平公正的考评制度和考评指标，针对，不同科室的专业型人才设置不同的指标。同时向患者或者其他工作人员发放满意度调查表，采取不记名打分的方式，尽可能真实地了解大众对工作人员的服务满意程度。通过这两项考察有效的考评员工，并将其与奖励机制进行有机结合，让员工采用积极的态度去对待工作，进一步调动员工的工作热情，让建立的评估机制真正落到实处，充分发挥其应有的作用。

4.3 创造良好的医院氛围

由于受到改革的影响，大部分医院存在一系列的不足之处与波动的因素，因此，需要进一步加强对医院的文化建设，促进医院实行人力资源管理的水平与效率。在建设医院的文化氛围的过程中，不仅可以让员工充分感受医院的氛围，还可以提高员工的忠诚度和归属感，进而将大量的精力投入到工作中，为患者提供更加令人满意的服务，遵循合理检查、合理用药的原则，增强患者对医院信赖度，实现医院经济效益与医院的社会效益的双目标。因此，创设良好的文化氛围是增强医院人力资源管理的重要途径之一。

5 结语

通过文章的分析与探讨得知，医院传统人事管理向人力资源管理的转变是提高管理工作水平的需要，在新形势发展背景下，促进医院人力管理，是保证各项工作医疗卫生工作被有效完成的基础，同时也是促进医院全面发展的需要。

参考文献

- [1] 王晚会.浅析人力资源管理对企业经济发展的重要性[J].商品与质量,2020(27):195.
- [2] 刘汉英.浅析传统人事管理向人力资源管理转变的途径[J].经济管理文摘,2020,14(22):96-97.
- [3] 付仲鑫,肖红,杨叶,等.建立健全新形势发展背景下的卫生人力资源管理策略[J].中国集体经济,2020,23(13):92-93.