

医院人力资源管理的创新路径探讨

任杰

(山东省戴庄医院, 山东 济宁 272051)

摘要: 随着社会经济的飞速发展, 我国的医疗卫生行业也发生了较大的改变, 有效的人才储备能够从根本上保障医院的可持续发展。然而医院人力资源管理是一个长期且复杂的过程, 现阶段大部分医院仍然在使用传统的管理理念, 对人才管理进行主观管控, 在进行管理分配时缺乏人性化, 一定程度上阻碍了医院的良性发展。因此, 医院的相关管理人员应该积极探索人力资源管理新路径, 优化医院人力资源配置, 挖掘医务工作者的自身潜能, 加强职工自身职责, 从而提高患者满意度和医疗服务水平, 逐步提升医院的人力资源管理与开发水平。本文将对医院人力资源管理的特点、医院人力资源管理中存在的主要问题以及创新医院人力资源管理的创新路径进行探讨。

关键词: 医院; 人力资源管理; 绩效考核

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

DOI: 10.12317/j.issn.1673-3169.2022.15.052

0 引言

人力资源管理工作是我国企业培养管理人才的重要手段, 同时人力资源管理水平也是衡量企业发展能力的一项重要指标。如今, 技术创新和产品的更迭变化推动了市场经济的迅速发展, 市场竞争日趋激烈。只有建立一支优秀的人力资源管理团队, 才能实现知识资本与管理的良性转化。企业的竞争归根到底是人才的竞争, 作为企事业单位竞争取胜的关键, 只有加强人才的培养, 实现对人力资源合理有效的管理, 才能提高企业整体核心竞争力, 使其适应市场大环境, 确保企事业单位的健康可持续发展。

在保障人民健康生活、维系人民生命安全方面医院发挥着不可忽视的作用, 并且对保障社会和谐以及国家长治久安具有积极的促进作用^[1]。现阶段, 医院只有对人力资源管理理念以及路径进行创新, 尽快解决人力资源管理方面存在的问题, 才能让医院的人力资源管理体制更加完善、科学, 使人才的潜能挖掘和培养得到强化。此外, 结合人才特点与实际情况对人员进行科学配置, 并且不断对管理工作进行优化, 能够增强医院的凝聚力以及核心竞争力, 对国家医疗行业的发展起到推动作用, 为人民的健康提供有效保障, 促进社会和谐。

1 医院人力资源管理的特点

1.1 战略性

现代医院人力资源管理与开发已被逐渐提高到医

院的决策管理层面上来, 在医院经营管理中具有全局性和战略性的地位^[2], 主要体现在以下三个方面: 第一, 人力资源管理与开发会在一定程度上影响医院的运营状况; 第二, 现阶段, 越来越多的医院在人力资源管理方面加强了人才潜力的开发和人才的培养力度, 对员工实现了动态管理; 第三, 医院的人力资源管理和开发已经逐渐成为衡量医院工作质量的关键指标。

1.2 综合性

首先, 人力资源管理应该保证职务升降、奖惩等考核的科学性, 借助有效的激励机制充分调动员工的积极性, 挖掘人员潜力。与此同时, 应向医院员工的情感世界、心理活动、人际关系等方面扩展管理视角。其次, 不仅要人力资源的管理视角放在尖端人才方面, 还需要向基层医护人员群体渗透, 加强医护人员开发以及培训的工作, 确保能够合理地体现出每位医护人员的工作水平^[3]。因此, 医院人力资源管理具有综合性以及全面性的特点。

1.3 创新性

医院人力资源管理的创新性体现在以下几点: 第一, 强化组织机制创新。当前医院经营体制的变革和人力资源管理的复杂性对于组织机制的发展创新提出了更高的要求, 建立成熟、高效的组织体系迫在眉睫。第二, 不断创新激励机制。有效的激励机制可以调动人员的积极性, 增强医院的竞争力与凝聚力。在实际的薪酬分配中, 可以根据人员的工作态度、工作效率和工作业

绩拉开分配档次，并提高技术创新能力在内部分配中的权重，以此激励员工的创造力。第三，完善创新人才保障机制，确保分配制度的公平、公正，对医院团队建设进行优化，构建和谐的工作氛围^[4]。

2 医院人力资源管理中存在的主要问题

2.1 人力资源结构不合理

现阶段，我国医院在人力资源配置方面的问题较为明显。主要体现在医院不能有效合理地配置人力资源，人力资源总量较低，部分员工的专业能力不足，尤其是在基层医护人员方面，这些问题尤为突出^[5]。部分医院没有结合现阶段的实际情况对人员进行配置，未使用严格的筛选标准聘用医护人员，不能及时、有效地对工作人员组织培训，导致工作人员之间的素质差异较大。同时，部分医院在人才队伍建设过程中，比较倾向于引进应届毕业生，但其往往因为缺乏社会经验，在人力资源管理过程无法起到核心作用，在实际操作中容易出现失误。此外，在大中型医院中，虽然大多医护人员具有较好的专业素质，但仍然缺少医疗相关的尖端人才，人力资源结构不合理，使得医院虽然有充足的资金购进各种先进的医疗设备，却无法保证医疗设备能够充分发挥出应有的效果，无法充分发挥出医疗设备的治疗功能。

2.2 尖端人才存在工作困境

现阶段，高端医学人才无序化流动的现象普遍存在。医院迫切需求高层次专业技术人才，导致医院之间的人才竞争越来越激烈，知识型人才频繁流动成为常态，增加了医院的人力资源管理成本、风险，出现了较为严重的无形资产流失问题^[6]。同时，受到相关机制、体制的影响，医院人力资源“终身制”的做法对尖端人才引进以及流出形成了限制，缺乏良性的竞争机制。此外，随着合资、外资合作医院数量不断增多，使人才的需求不断增大，造成医院引进高端医学人才的难度也越来越大。

2.3 相关考核管理制度不完善

在人力资源管理中，绩效考核是非常重要的环节，也是用人单位进行人才任用、奖惩、岗位调整的重要依据。由于薪酬分配政策缺乏反馈机制以及绩效考核体系，绩效考核标准不规范，部分医院对绩效考核过于重视，而对绩效管理有所忽视，导致部分医院的薪酬分配政策缺乏竞争性，无法有效发挥其应有的激励作用，这不利于医院的长远发展。同时，由于激励机制不科学，缺乏灵活的人力分配制度，部分医院存在看重资历而忽视能力的现象，导致员工的付出与收入不成正

比，阻碍了医院的良性、可持续发展。

2.4 医院对人力资源管理工作不够重视

传统的人力资源管理以人员调动为主，记录医院人员的入职、离职和调动情况，日常的工作也是记录医护人员的上班情况以及管理工资和人事档案等，缺乏人力资源的管理观念^[7]。目前，部分医院人力资源管理工作开展不到位的主要原因包括医院管理者对人力资源管理工作缺乏重视、未能明确人力资源管理的责任、对人力资源管理工作存在认知偏差等。部分医院只注重开展诊疗工作，缺乏现代管理理念，在人力资源管理方面的投入力度不足，没有真正意识到人力资源管理对医院发展的意义。

3 创新医院人力资源管理的路径

在充分认识医院人力资源管理重要性、紧迫性的前提下，医院的相关负责人应该结合实际经验对医院人力资源管理进行创新。医院的人力资源管理工作对医疗服务的效率、行为规范、职业道德、社会责任等方面有着深远影响，能够进一步推动医院的发展与建设。在实际过程中医院可以采取以下措施创新人力资源管理^[8]。

3.1 确定以人为本的管理理念

若要实现以人为本的目标，首先需要培养一种和谐、亲密的人际氛围，需要形成一种互相理解、共同进步、爱岗敬业的工作环境。传统人力管理的主要方式以下达各种指令为主，这样会使管理部门与员工之间产生隔阂，会对人力资源优化产生不利影响。因此，人力资源管理部门应该转变思维，以为医院员工提供更好的服务为原则，通过换位思考解决员工最关心的问题，调动员工的主动性、创造性、积极性。作为人力资源管理部门应该充分尊重医院员工的主体性，关注他们的工作以及生活情况，增强员工的凝聚力、向心力，做到人性化管理，从而更好地满足员工的心理需求，使员工的工作态度变得更加积极，增强员工的归属感，以此提升医院的服务水平^[9]。

3.2 为员工的职业发展进行合理规划

医院是知识与人才密集型单位，培养医学人才需要大量时间以及资金的投入。现阶段提升医院综合竞争力最有效的手段就是引进人才，医院人力资源管理部门应该在重视本院现有人才队伍建设的同时，积极引进外部人才，帮助医院员工完成职业规划，使人才流失现象得到控制。具体而言，可以从以下几方面入手：第一，医院应该建立健全人才数据库，明确各岗位的职责以及人才要求，通过完善、科学的人才数据库，保证出现职位空缺时，能够及时进行人才的补充；第二，需

要对员工的职业发展进行科学规划,激发员工工作的积极性;第三,对人才引进标准进行科学制定,为引进人才的质量提供保障。

3.3 对医院人力资源发展规划进行完善

医院需要及时预测工作人员的供给与需求,保证医院具备较为平衡的人才需求与供给结构。同时,应该对相关的资源配置进行合理优化,合理调控人力资源管理的各项费用,为顺利完成人力资源管理的各项指标提供有效保障。同时,需要对岗位竞争制度、轮岗制度进行合理制定,使医院内部岗位竞争机制得以深化。一方面,可以通过规范化的工作流程,对员工的优点进行深入挖掘,使员工的主动性得到激发,提高员工的能力,使其在岗位上发挥出个人价值;另一方面,借助岗位竞争制度,能够激发员工创造性,让他们获得事业上的成功与满足,从而有效推动医院的健康发展。

3.4 加强医院人力资源管理的信息化建设

加速医院人力资源管理模式的信息化,能够在提高各科室协同合作能力的同时,提升医院的工作效率,从而使医院在市场中具有更强的竞争能力以及适应能力。首先,医院信息化人才队伍要选择具有一定专业理论知识、工作经验丰富的人员,并定时对相关人员进行培训,在增强知识储备的同时强化人力资源管理人员的工作意识;其次,需要不断开发相关信息技术程序,在应用时与先进的人力资源管理知识相结合,对医院各个科室的资料进行归纳整理,明确各个员工的职能分工,并保证信息的真实性和实效性,从而使医院人力资源管理更加高效、精细。例如,当某一科室发生紧急情况时,可以通过启动人力资源管理应急调动程序取得其他科室的协助,使问题能够得到及时解决。所以,想要提高医院各科室的工作效率,必须加强医院人力资源管理的信息化建设。

3.5 建立公正、透明、科学的薪酬体系和绩效考核制度

科学的薪酬体系首先需要具备透明、公正的特点。在确定员工薪酬前,应该进行全面的绩效考核、科学进行工作分析与评价。科学的绩效考核制度能够合理反映出医院员工的劳动价值,通过对员工的工作成果、工作能力、工作态度等进行综合评价来确定奖惩措施,才能够在按劳分配的同时兼顾公开公正公平。此

外,医院要利用信息技术优势,努力实现内部信息化与科学化的协调发展^[10]。医院可以利用大数据技术量化考核机制,通过不断完善考核体系,更好地发挥绩效管理的优势。例如,开展信息化评估工作,将医院内部员工资料进行信息化处理,并将相关信息同步到绩效评估系统中,进而逐渐从传统的绩效评价改为信息评价,让评价的过程更加公开透明,通过优化评估质量,促进医院内部的良性竞争。

4 结语

综上所述,医院的竞争主要是人才的竞争,优化医院人力资源管理工作能够有效提升医院的核心竞争力。所以,医院的管理人员应该重视人力资源管理工作,只有保证人力资源管理的科学性,才能更好地满足医院的战略发展要求。医院不但需要有计划、有组织地对人力资源进行合理配置,还应该制定有效的措施充分调动员工工作的积极性、主动性,使员工潜能可以得到充分发挥。由此可见,医院想要健康、长远发展,人力资源管理工作改革创新是重要途径之一,科学进行人力资源管理,能够完善医疗结构,促进医院的可持续发展。

参考文献

- [1] 管晨智.云计算视角下事业单位内部控制信息化建设模式探析[J].中国乡镇企业会计,2017(12):267-268.
- [2] 亢文勇.面向大数据时代医院人事管理创新途径研究[J].人力资源管理,2016(3):115-116.
- [3] 黄淑兰.基于人力资源开发的医院人事档案管理创新探索[J].现代企业文化,2016(6):141-142.
- [4] 徐丹红.新形势下医院人力资源管理的现状分析与创新研究[J].中国保健营养(下旬刊),2013,23(8):4189.
- [5] 宋春丽.新形势下医院人力资源管理的现状分析与创新研究[J].中国外资,2011(4):210.
- [6] 王帆.新时期医院人力资源管理创新工作研究[J].中国市场,2020(3):173-174.
- [7] 王存爱.新时期医院人力资源管理方法初探[J].中国市场,2019(24):120-121.
- [8] 孙桂娟.浅谈新时期医院人力资源管理创新工作[J].现代经济信息,2019(6):40.
- [9] 刘凌云,任璐.新时期医院人力资源管理创新[J].财经界,2018(33):137.
- [10] 丁才鑫.新时期医院人力资源管理创新研究[J].中国集体经济,2018(32):125-126.