

论医院人力资源管理如何创新管理模式

白云

华北医疗健康集团峰峰总医院, 中国·河北 邯郸 056000

【摘要】当代人力资源管理方式日益多元化, 针对医院这种大型机构而言, 要依据医院的工作特性和人员配备开展有目的性的管理活动, 提高思想认识, 创建和完善人力网络资源资料库。现阶段医院人力资源管理制度不完善, 薪酬绩效考核制度存在漏洞, 人力资源管理制度有形式化趋向, 造成管理方法实际效果减少。因此, 加强医院人力管理机制的建设, 在新的快速发展环节打造出医院整体实力的具体方式。

【关键词】医院人力资源管理; 管理模式; 策略

How to Innovate the Management Mode of Hospital Human Resource Management

Bai Yun

Fengfeng General Hospital, North China Medical & Health Group, Handan 056000, China

[Abstract] The modern human resource management mode is increasingly diversified. For the hospital, it is necessary to carry out purposeful management activities according to the working characteristics and staffing of the hospital, improve the ideological understanding, and create and perfect the human network resource database. At present, the hospital human resource management system is not perfect, the salary and performance appraisal system has loopholes, and the human resource management system has a tendency to formalize, resulting in the reduction of the actual effect of management methods. Therefore, it is necessary to strengthen the construction of hospital manpower management mechanism and create a specific way of overall strength of the hospital in the new rapid development link.

[Keywords] Hospital human resource management; Management mode; strategy

引言

加强医疗基本建设, 提升在我国的医疗水准是现阶段城市化基本建设的大势所趋。在我国医疗领域正处在发展趋势变革的关键环节, 结合信息科技、与时俱进医疗方式, 达到基本的医疗要求。尽管实现了医疗工作中的高效率, 可是现在的医患冲突仍然存在。这个问题与医院的人力资源管理方法息息相关。医院并没有健全的管理方案, 医护人员的汇总和人力资源的分配不合理, 有的工作落实不及时, 大幅度降低了病人和其家属的满意度。

1 人事管理相关概述

人事管理是人力资源开发的重要环节, 也被称作人力资源, 人事管理是方案、指引、工作中融洽和信息化管理的统称。在现如今日益猛烈的行业竞争中, 人事管理有着特别关键的影响力, 影响着企业或部门的生活和发展趋势。因而, 务必选用科学合理的方式、用人标准标准和适合的管理方案, 完成企业内部结构, 使人与物、人与机构之间能够互相融洽, 充分运用优秀人才的作用, 一方面维护职工的合法权利, 另一方面推动企业的可持续发展观。

一般来说, 人事管理涉及到许多环节, 主要包含人员招聘、调配、人事部门分派、人事任免等。在人事管理中, 最重要的环节是工作人员的招聘, 在人员招聘全过程中, 必须对参加招聘面试的员工开展全方位的考察和评价。人事部门调配是人事管理中最常见的工作方式, 在制订调配计划方案时, 必须充分考虑职工的个人优点、专业知识能力和优点, 从而创建最好的调配计划方案。

2 医院人事管理创新的重要性

2.1 人事管理的特殊性

医院的服务不但具有专业性, 也是具备创造力的。从某些方面而言, 医院的存活能力或发展前途是由医院管理方案决策的。次之, 医护人员不但要有实际的医学常识, 还需要有充

足的诊治经验和极强的临床实践能力。再次, 医院只有不断提升人力资源管理素养, 自主创新人事制度, 医务工作者的临床实践专业技能才可以充分发挥效应^[1]。

2.2 现代管理的本质要求

人力资源又称为“第一资源”, 这也是由其在各企业中的关键地位决定的。尤其是随着当代战略管理和模式的不断创新, 模式的持续转型, 人力资源的必要性愈来愈获得重视。次之, 随着我国高新科技水准和经济实力的不断提升, 各个领域的市场竞争日趋猛烈。人力资源的开发设计和管理模式的正在不断创新, 医院在白热化的市场竞争中需要人力资源的合理开发和应用, 才能占据有利地位。因而, 医院要革除传统的工作方式, 不断创新, 完成人力资源管理的自主创新, 在市场竞争中占据有益地位。

2.3 医院发展的需求

绝大多数的医务工作者都是有学科和工种的区别, 这也是医疗技术和科技进步持续优化和专业化发展的结果, 但这种现象也使得病人难以体验到高效率完善的健康服务。因而, 怎样有效融合不同的专业人才, 使之密切协作, 共同提高医院的医疗技术水准和总体服务水平, 这也是医院事务处理的创新方位。随着民营医院和合资医院的发展, 公办医院的环境因素愈来愈差, 在这里环境下, 加强医院人力资源管理的创新愈发重要。

3 医院人力资源管理现状

3.1 管理水平有待提升

医院人力资源管理主要是根据行政部门进行工作的开展, 尤其是公立医院。医务人员的晋升机制和薪资政策, 大多数是紧紧围绕工作年限来实施的, 工作时长、年纪大的医务人员可以优先选择升职的职位, 这种情况就对个别出色的年青医务人员不合理。很多有着专业知识和实践经验的青年医生而言, 他们的升职空间比较有限, 这也导致了很多年青医务人员外

流。医院人事制度僵硬,传统式的薪酬管理制度无法满足当代市场经济的规定,也不利当代医疗水平的提升。公立医院的总体管理能力,与民营医院相比水平较低,其中关键在于管理模式过度老旧,管理方法具体内容太过简易,即管理方法全过程限于表面、形式化。再次,在传统的人事管理中没法科学塑造、有效任用优秀人才,导致纪律严明的人才团队建设困难。

3.2 人事管理制度不完善

现阶段,医院的人力资源优化配置方式相对落伍,传统式的人力管理方式非常容易导致人力资源信息错乱。针对有着很多职工的公立医院而言,管理方法难度系数较大,且目前欠缺现代科技的运用,员工信息和医药信息没法即时共享,医务工作者的实际情况不明晰,医院各项数据信息变动繁杂,导致医院没必要的成本上升和管理效益减少。在中国医疗服务业管理体系中,公立医院有悠久的历史,服务项目覆盖面广,社会发展知名度大。殊不知,因为价值观念和落伍意识的拘束,公立医院的的人事管理制度自始至终并没有获得进一步的创新和完善。随着经济发展、高新科技的兴起,公立医院事务处理的滞后效应更为显著。总体来说,医院的人力资源管理在思想方面欠缺对应的正确引导。如果不加快健全人事管理制度,创新管理方法和思想体系,公立医院难以得到进一步的发展^[2]。

3.3 缺乏有效的评估激励机制

医疗行业欠缺合理的激励机制,吸引住高学历青年医务工作者的现行政策较为单一,并没有与高等院校进行全方位协作。并且,公立医院的晋升机制不够完善,薪资体制相对欠缺,这也进一步导致医院的医务工作者荣誉感和信任感不强,造成人才外流的情况,导致医院的人才储备不够。现代企业通常运用鼓励和评价体制来调整和激发员工的积极性,营造浓厚的竞争气氛,进而达到公司的更好发展。因而,怎样创建合理有效的评价和激励机制,是企业必须深入探究的至关重要的问题。但许多公立医院在运营管理环节中,并没有建立完善的评价和激励机制,无法调动医务工作者的工作积极性。公立医院的考评激励机制的缺少,不但妨碍了医护人员的专业技能的提升,也比较严重妨碍了公立医院的社会经济效益和市场竞争。在白热化的市场竞争环境下,只有创建合理有效的评价和激励机制,才可以激发医务工作者的积极性,推动公立医院更好地发展。

4 医院的人事管理创新策略

4.1 完善公立医院的目標管理体系

在当代战略管理的知道下,健全公立医院目标管理体系,有利于提高公立医院专业管理工作水准,改进医院人力资源分配,推动公立医院蓬勃发展。公立医院在自主创新人力资源管理方式时,可以参照海外的医院优秀管理经验,融合医院的实际情况,制订科学的目标管理体系。以公立医院的管理目标为医院管理方法规范,并且在实际的工作中,依据对应的规范开展解决,进而确立各相关部门和管理人员的岗位职责,以及医院发展阶段的目标,提高医务工作者对医院的认同感和责任意识,摆正医务工作者在日常工作上的心态。医院管理方法要更加重视的目标管理,做到言传身教,更加充分运用表率作用,呈现领导干部风采,让下属职工更为重视自身的工作中,激发他们的工作主动性,能够更好地推动公立医院的发展。

4.2 创新人事管理制度

要充分利用人力资源管理,合理推动日常事务性工作的处理,务必创新人事工作的处理体系。尤其是要创新改革薪酬管理制度、岗位聘任制和岗位规章制度。在创新薪酬管理制度时,应创建基本工资加奖励的形式,不断加强医务工作者的主动性。在创新岗位聘任制时,应采用择优上岗的方式,充分利用优秀人才的专业能力,使人才资源合理流动。牢牢把握员工总数,岗位聘任制的操作灵活性,提高竞争能力。在创新岗位考核机制时,要为每一个员工设定具有针对性的本人考核材

料,考核方案要全方位,包含考核员工的工作水平、知识储备、专业技能把握、心态和品德修养等。

医院需要提升管理机制,不断创新管理机制,融合现代科技,建立和完善的人力资源管理信息系统,搜集储存员工数据信息,搞好人事调动的档案保管,加强教育和培训,运用好互联网,提升员工的专业技能,摆脱时间与空间的限定,加强医护人员与行政人员的沟通交流,让医院的管理人员清楚医护人员的要求,并加强双方的沟通。

4.3 加强人才选拔与培养

加强人才的选取和培养,医院人力资源管理重在管住人才,人才团队总体能力和综合素质水平,影响着医院诊疗服务水平。在医疗体制改革不断深入的今天,医院要进一步建立健全人才选拔和培养体制,把人才的培养、选拔和考评作为业务流程管理的核心内容。人才选拔理应坚持不懈公平公正、公平的标准,在选拔时重视医务工作者本人的基础理论知识储备、实践活动能力、职业道德规范,采用严苛的人才选拔规范。在人才培养层面,要制订合理的培养方案,联系实际状况,定项培养技术专业人才,或与加强协作,提升人才发展趋势方式,为医院储备强大的人才队伍。

医院还需要不断完善体制,依据医院发展前景做好人才人才储备,加强职工技术专业能力培养,高度重视职工使命感,做好医院文化教育,宣传策划医院团队,执行“高度重视培养、用好人才”的健康模式。根据现代化的信息管理和多媒体系统方式,加强医护人员和管理者的基础知识,加强沟通交流能力、责任感等综合素质,加强医院专业知识核心理念的宣传和正确引导,才能获得了较好的实际效果。

4.4 规划相关支出与收入比例

当然,人力的管理方法是必须资金投入的,可是医院不太可能在这方面投入太多的资金。因此,应该做到合理地投入资金,规划好医院地相关支出与收入比例。在改善标准、培养人才等领域的花费可能会较多,但是这部分资金回拢时间长,而医院非常容易忽视里面的资金耗费。因此,管理人员要在这里两个层面做好确切的整体规划,管理人员必须在每一个周期时间做具体的整体规划,降低成本资金的支出,用最最合理的资金培养人才,提高人才准入门槛,完成收入支出,扩张全部医院的经营,让人力资源优化配置为医院的总体进步提供更高的经济效益。

4.5 医院运营与人事管理相结合

做好医院管理方面的工作,可以为医院各类工作活动内容提供合理的人力资源管理方式。公办医院在开展人事管理时,应以医院管理方法为立足点,根据管理创新医疗服务水平,借助优良的医疗服务提高自身的优势。要完成医院运营与人事管理紧密结合的总体目标,就需要特别注意在实际的医院规章制度和运营中,医生个人素养对诊疗服务产生的影响。与此同时,要特别注意不必盲目跟风,要以医院的生产经营活动为总体目标,确保医疗服务技术性与医院整体水平的共同提高。

5 总结

医院人力资源管理比较繁杂,医院的管理工作者在工作人员统计分析和人力资源管理上非常容易出現疏漏,所以医院的管理工作难度较大。因此,医院更需要加强人力资源管理的提升和创新,制订健全的激励制度,创新薪资绩效管理体系。根据动态性监管,让医务工作者更好地完成工作任务,确保他们诊疗工作中的身心健康发展。除此之外,还要加强医务工作者的专业能力,建立和完善的规章制度,创立科学的招聘体制,加强人才储备,让医院得到更好的发展。

参考文献:

[1] 王里楠. 试论医院人力资源管理如何创新管理模式[J]. 现代国企研究, 2019(12): 1.

[2] 杨阳. 公立医院人力资源管理创新模式的探索[J]. 现代经济信息, 2021.