

转型视角下医院人力资源管理的现状及措施

索淑杰

华北医疗健康集团峰峰总医院, 中国·河北 邯郸 056000

【摘要】目前,在医疗改革快速深入发展的大趋势之下,医院内部的人才竞争也变得日益激烈,因此医院在人力资源方面的管理对其日常的运作状态以及业务的水平等,都有着不可小觑的影响与作用。医疗市场强大的竞争压力之下,在人力资源方面的管理是否具备科学性以及合理性,对医院未来高速长久的发展起着至关重要的作用。本文对人力资源基本含义作用进行了概述,并分析了进行人力资源管理的重要意义,最终提出相关的对策。

【关键词】转型视角;医院人力资源;管理现状;对策分析

Current Situation and Measures of Hospital Human Resource Management From the Perspective of Transformation

Suo Shujie

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

[Abstract] At present, under the general trend of the rapid and in-depth development of medical reform, the talent competition within the hospital has become increasingly fierce, so the hospital's human resources management on its daily operation state and the level of business, have a significant impact and role. Under the pressure of strong competition in the medical market, whether the management of human resources is scientific and reasonable plays a crucial role in the rapid and long-term development of hospitals in the future. This paper summarizes the basic meaning and function of human resources, analyzes the significance of human resources management, and finally puts forward relevant countermeasures.

[Keywords] Transformation perspective; Hospital human resources; Management status quo; Countermeasure analysis

引言

市场经济的快速进步与发展,使得社会各界都朝着变型的大趋势前进,在这个发展的过程中社会中潜在的矛盾也日益浮现出来。医院的基本职责就是承担救死扶伤的责任,因此在一定程度上也属于社会矛盾汇集的一个场所。大众对医务人员在道德方面的要求在不断地提高,而现实存在的看病方面的难题也增加了医患关系的紧张程度。这些问题出现的原因是复杂的,因此在医院的体制改革中解决人事方面的问题是具有重要的价值和意义。

1 人力资源的相关概述

人力资源的管理主要是指在使用科学方式的基础上,将物力进行结合之后进行人力方面的培训、组织以及调配等工作。进行人力资源的管理可以将人力以及物力资源比例进行协调,并在实际工作的过程中对人产生及形成在心理和行为上的诱导,从而对其协调作用进行一定程度的提高。激发出人员主观能动性的同时,进行人才资源上的科学合理调配,以此对人力资源整体的整合水平提升起到有效作用,加强对总体目标的规划和明确,以实现各项工作的顺利开展与成效。人力资源管理相关工作质量的好坏对企业长期的可持续发展起到了一定的决定作用,时代高速发展的新时期背景下,要是依然采取以往传统人力资源的管理策略,在难以从根本上对人员流失的问题进行解决的同时,有时还可能造成人力资源部门的一定负担,对企业未来的可持续发展不利。社会各界进行转型的大趋势和背景下,加强人力资源的管理工作并对其进行进一步的优化,可以对传统人力资源管理具有的不足和缺陷加以改善和改变,进而加强企业对相关人员管理的科学性有效性,提高企业的综合竞争力,促进其进一步的发展。从另一个角度来看,进行人力资源管理的增强优化是企业面临巨大市场竞争必会选择的途径之一,在各个方面因素的综合影响之下,市场竞争的程度也变得日益激烈,而在各方面的竞争中,对人

才的竞争就是重中之重^[1]。

2 转型视角下医院进行人力资源管理的意义

市场需求日益扩大的趋势下,越来越多类型的医院应运而生,出现在大众的日常生活中。与此同时,医院的结构以及规模等也基于市场的需求变化在逐渐改变与扩大,而这一方面的扩大使得医院对人力资源管理的需求也产生了一定程度的影响,进而使得人力资源管理在医院的运作和发展中变得越来越不可缺少。基于此,许多医院进行了专门人力资源管理部门的设立,但进行部门设立并不代表医院可以进行人力资源管理工作的科学有效开展和实施。在实际生活中,很大一部分的医院确实存在人力资源部门形同虚设的相关状况,该部门并未在医院的实际运转和发展中起到应有的作用。对科学的人力资源管理方案进行积极运用,在一定程度上不仅可以避免或是减少人员以及物资分配之间问题的出现,还能对工作人员的专业技能以及职业素养进行进一步提升,并对其创新性以及责任感加以培养,同时营造出更具良性竞争特点的职场氛围。总的来说,正确科学人力资源管理方式的运用,可以协助医院进行以往工作中出现的顽疾的解决,以实现其长期的有效发展。医疗行业的竞争压力是十分巨大的,有些医院的挂号处不论是工作日还是休息日,都会排起很长的队伍,而有些医院的经营状况却不太好。患者在进行医院的选择时,肯定会考虑医院的整体综合实力强弱来做出最终决定。医生专业能力的强弱、医院相关设备的先进程度等都是病人会纳入考虑的范围,因此医院应积极进行人力资源的相关管理,在极强医生专业综合素质的同时,努力进行高质量医疗团队的组织和创建,最终实现竞争力的提升^[2]。

3 现阶段医院人力资源管理的情况分析

3.1 人力资源管理相关理念不够成熟

现阶段,我国大部分医院设立的人力资源管理部门的专业性不足,大多数的相关从业人员所具备的人力资源管理专业知识

以及经验都比较少。根据相关数据的显示,在我国医疗机构管理层级的从业人员中,接受过专业系统培训人员的数量与国外的数量相比相差甚远,基本达到了百分之七十的差距。而正是因为大部分人力资源管理的从业人员没有受到过专业知识以及业务方面的学习和培训,导致其在进行人力资源管理时,还是沿用较为传统的管理模式,造成对医疗工作人员真实需求忽略等问题的出现,此外难以运用科学合理的管理理念来对医疗工作人员的工作积极性和热情进行激发^[3]。

3.2 缺少人才流动机制的建立

医院在进行人力资源管理的过程中,应积极将市场实际情况、现实需求等进行结合,来实现管控体系的创立,并通过这一体系的应用来推进人力资源管理工作水平的进一步发展和提高。但在目前医院的人力资源管理中,因对较完善人才流动机制建设的缺乏,导致人力资源管理部门对行政管理过于依赖情况的出现,在市场竞争尤为激烈的当下,在人力资源管理中隐藏的问题变得更加明显。医院正处于社会转型的大趋势之下,这一时期应当加强对人才的重视,在提高其综合素质的同时,也要积极拓展其个人发展的更大空间,但银因为人才流动机制的缺失,人才管理的日益僵化,进而降低了人才的归属感从而造成人才的流失。

3.3 人员结构层次完善度不足

对现阶段的医院人力资源结构进行分析,会发现一个具有普遍性的问题,即用资历作为主要标准来进行人才的判断,但实际上这样做对医院人才结构的发展是不利的。从当下医院人力资源结构的角度来说,实现人力资源管理进一步的发展对创新思想以及专业人才的需求是很大的,但仅仅以资历来进行人才的判定会容易错失人才,且难以挖掘出其真正的价值。从学历这一角度来说,大部分医疗人员的学历为本科及以下,硕士及以上学历的人才较少。而每年医院各部门的招聘人数有限,因此难以加强对高素质性人才的引进,如此一来就对医院医疗水平的提升有不利影响,且对其长久持续的发展有所阻碍。

3.4 缺乏对绩效考核效果的重视

对绩效考核相关的工作缺乏重视也是一部分医院人力资源管理工作中存在的问题,这一现象很不利于人力资源管理质量的增强。相关管理人员在实际的绩效考核中,对指标过分关注,没有进行科学合理考核细则的规定,也没有相对明确的考核目标。现阶段,我国大部分医院绩效考核体系的不完善体现在以下几个方面:(1)制定前未对医务人员的实际个人情况以及工作情况充分了解,造成考核内容与实际脱节,从而难以发挥绩效考核的有效作用。(2)医院在进行绩效考核时,没有规定相应的奖励制度,且薪酬制度缺乏完善度。(3)医疗人员工作任务繁重造成压力的增大,使其难以有多余的时间以及精力对考核内容加以关注,从而使得最终的考核效果不太好^[4]。

4 转型视角下医院人力资源管理的对策分析

4.1 提升对人力资源管理的重视程度

要想实现医院人力资源管理进一步的创新性发展,首先要做的是让相关从业人员在思想上加强认识以进行更好的创新,特别是管理阶层的人员,要深刻意识到人力资源管理滞后可能带来的负面影响,从而努力跟上时代发展的脚步,与时俱进,并积极吸取优秀的经验,结合现状进行多元文化思想的构建。与此同时,对人力资源管理的重视程度要逐渐增强,尤其是人力资源管理部门内部的工作人员,要从自身开始做起,接受更加先进科学的思想与理念,并将其在实践中进行不断的检验,做到长久的创新以及改进,以促进后期医院人力资源管理工作稳步发展。

4.2 进行医院人力资源的合理配置

具备科学合理性的人力资源配置主要具备以下两个方面的正

面作用:第一点,合理地人力资源配置就是人与岗位、职责进行最科学最有效的配置,让最合适的人干最合适的事情。这样的作风可以充分满足医疗人员的工作成就感以及个人的被需要感,对其个人价值的充分发挥是很有利的;第二点,合理的人力资源配置会对医疗机构的服务质量有十分明显的提升作用,使得人力资源结构发展向着更加合理的方向前进,以满足大众日益增长的医疗需求,还能更加有效地挖掘出非医务工作人员的工作潜力,激发其工作的热情与主动性。此外还能起到优化医务人员服务态度的作用,进而使得在市场竞争压力巨大情况下,医院的核心竞争力还能得到进一步提升,以此实现其医疗结构稳定、健康的发展。

4.3 加强员工培训,提升综合素质

在医院人力资源管理的日常工作中,对员工进行一定的培养是十分有必要的。除了对从业人员相关技能进行定期的培训之外,医院应为医务人员提供并争取更对进修学习的机会,帮助其进行专业能力与素养的提升。另外还要多多帮助医务人员对自身职业生涯的进行长久的规划,同时为其提供富有吸引力的更大的发展空间,为其提供更多更大的平台来让其进行自我能力的展示,促进其工作积极性的激发,增强其对职业的操守与忠诚度。同时,医院对文化环境的建设也要给予重视,良好的医院文化能帮助员工进行情操的熏陶和培养,加强个人在团队中的向心力也能增强团队的凝聚力。

4.4 进行全面性绩效考核机制的完善

从医院的角度而言,想要把人力资源管理工作进行进一步的完善,就要在内部进行考核工作制度的制定与实施,表现优秀的员工可以获得适当的物质奖励,对精神方面的奖励也不可缺少,以此激发其工作的热情和积极性,尽可能挖掘出其在工作方面的潜能,促使其更加认真负责工作态度的养成;而对考核暂未通过的员工,除了对其进行学习工作方面的进一步督促,还要对其进行适当的惩罚,从而增强其专业技能以及综合职业素养。除此之外,想要实现对高素质人才更多的引进以及对人员技能水平、综合素质的提升,医院必须加强对人才的日常培训,定时开展一些专业相关的培训活动,对其进行教育。此外,人力资源管理的有效进行还离不开合理科学薪酬制度的制定,在进行薪酬标准制定时,要实现对技术难度、工作强度、责任大小等的综合性考虑,这样一来可以有效激发员工工作的热情和积极性,进而实现医院经济效益的增加,从而有助于医院未来健康稳定的可持续发展^[5]。

5 结束语

社会全面转型的大趋势下,医院人力资源管理部门在认清现阶段一系列不足和问题的前提下,要进行针对性的措施运用,对管理方法进行进一步的创新,对相关考核机制进行完善与建立,达到工作水平的提升。同时,对管理制度的建设以及专业团队的创建也要给予更多重视,加强人力资源管理的工作以增强医院的竞争优势,此外为医院长久发展加入活力,以追求医院后期更健康的发展。

参考文献:

- [1] 刘庆庆. 医院人力资源管理的现状与优化措施[J]. 现代企业, 2022 (03): 32-33.
- [2] 张洁. 转型视角下医院人力资源管理的现状及措施[J]. 中国市场, 2021 (26): 86-87.
- [3] 刘俊. 医院人力资源管理的现状与优化管理措施探讨[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2021 (06): 23-24.
- [4] 江涛. 分析转型视角下医院人力资源管理的现状及措施[J]. 现代国企研究, 2017 (24): 214+216.
- [5] 陈敏. 我国医院人力资源管理现状及其对策措施[J]. 企业改革与管理, 2017 (14): 81-82.