

浅析医院人力资源管理工作

郑传鹏

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

【摘要】随着经济的发展进步,人民的生活质量与生活水平也逐步升高,所以人民对于医院的要求也逐渐提高。所谓医院就是以治疗疾病、照护病人作为主要目的的医疗机构,对于社会起到了至关重要的作用,可以说是必不可少的。尤其是2020年突如其来的疫情,让人类意识到医院对社会的重要性。但是医院的人力资源管理问题出现已久,仍未解决。当下社会应重视合理的调配医院的人力资源,使医院工作效率达到最大化。

【关键词】医疗机构; 人力资源管理; 策略分析

1 医院人力资源管理面临的挑战

1.1 优秀的人员短缺

因为社会经济的发展以及社会人口的增多,医院也需要进行相应的规模扩张。规模进行扩张之后,各个科室医护人员数量也需要增加,但是优秀的医护人员与骨干的人数并不能满足扩张之后的需求,使有些科室不能正常地运转或者是效率有所下降^[1]。因此医院的人力资源部门应该思考,如何在优秀人员数量有限的情况下合理分配到各个科室,充分发挥优秀骨干的业务能力。

1.2 医疗行业优秀人才短缺导致医院难以招聘

医学行业是一门非常严谨的专业,优秀的医学工作者一定要具有以人为本的精神理念,并且时刻牢记救死扶伤的使命,还要有高度的敬业精神与责任感。因此优秀的医学人才是所需要的精英。但是现如今社会的年轻人员在选择专业或者是毕业走向时多数会选择相对轻松、风险小的职业,而医院的高强度工作与长时间高度集中注意力是必不可缺的,因此难以吸引优秀的人才。医护人员虽然在社会上的地位较高,可是相比于其他专业,学习医学的投资时间是非常长的^[2]。比如临床专业的学习时长通常要达到六到八年,甚至会更久,相比于其他专业的四年,多出了二到四年的时间,多数的学生不愿投资,这也是导致医疗行业人员短缺的原因之一。

1.3 医院人员的考核方式不够合理化

现在多数医院考核的主要方式是安全运行与内部操作规范方面。这种考核的方式不够严谨与科学,在实际的操作当中,不可判断性是非常高的,如果发生了安全运行事故等现象发生,医院将会采取一刀切的处理方式,将有关的医护人员全都予以处分,并不仔细追究医疗事故究竟是因谁发生,这样的处理方式与考核方式是极其不合理的。近几年医院的医患纠纷时常发生,其中不乏是因为这种原因造成的,这种现象的发生有一部分是因为医院管理者的失职造成,并不能完全让员工承担后果,会使员工的忠诚度降低,甚至会引发整体员工的不满,导致辞职。医院对于出现的医疗事故应客观、公正的进行处理。

1.4 人力成本的增长以及社会因素

根据社会的调查结果得知医院的人力成本近几年在逐步上升,已经占医院总体费用的百分之五十到六十,对医院的收益造成了十分严重的影响。但是人力成本是不等于工资的,所以虽然成本在增加,医院工作人员的工资却没有得到提升,也造成某些人员的不满。社会虽然对医护人员给予高度的社会地位,但是并没有体现出来,尤其是有些患者家属因为对医疗行业的不了解,就认为医院的做法并不合理,因此出现医患纠纷等问题以及社会的不理解性,这也是医护人员辞职率增高的原因之一。

2 医院人力资源管理面临挑战的应对策略分析

2.1 引进合适的人力资源管理理念

医院的经营理念与其他企业的理念是有所不同的,因此医院也需要找到合适运营的人力资源管理理念。传统的人力资源管理模式已经不适用于现在改革之后的医院,医院的管理人员

应该结合各自医院的实际情况与国家规定的相关政策,对于管理模式做出改革。医院管理应贯彻“以人为本”的理念,其次要调动医院工作人员的积极性,提高工作的效率与质量,使员工之间良性竞争、共同进步,医院可以更稳定与长远的发展。

2.2 为医院的工作人员提供保障

医院人员每年的辞职率是较高的,其中一部分的原因就是医院工作人员没有得到相应的保障。因为社会经济的高速发展,医院之间岗位的竞争也日益强烈,主要是精英人才的竞争,但是因为医院人力成本过高,导致医院工作人员的工作付出与工资不成正比。因此医院管理层应重视工作人员的生活方面的基础保障,比如医院可以补贴相应的交通补贴、住房补贴等,减少优秀人才的生活压力。其次医院还应引进先进的医疗器材,减少医护人员的工作量,为病人与医护人员提供便利,还可以提高工作的效率。

2.3 改变传统考核方式

绩效考核分数是人力资源评估的重要依据,管理人员可以从医护人员的绩效考核分数中得知日常工作的情况并作出评价,以此调动医护人员的工作热情与积极性。但是传统的绩效考核方式是一成不变、完全相同的,无论医护人员所在的科室是什么,考核的内容却是基本相同的,这样会使考核方式存在不科学性。医院的管理人员应该按照医院科室之间存在的差异性,以及医院经营的实际情况,对传统的绩效考核方式以及工资分配进行重新的合理规划,并且以此成绩为依据,健全相应的晋升机制与培训制度,使医护人员之间的竞争是合理的、良性的。医院管理人员在进行考核时要公平、公正、公开,结合实际情况,才可以提高医院的工作质量。

2.4 社会提高对医护人员的重视

由于疫情事件,使社会人员认识到医护人员的辛苦与工作常态,表示向医护人员的感谢。但是社会并没给予医护人员相应的重视,尤其是近几年的医患纠纷,医护人员遇到患者家属的不理解而产生的纠纷,结果大多都是医护人员遭到开除或是处分。使医学专业的人才流失,医院无法招聘到优秀的医学人才。社会应给予相应的重视,提高社会人员学习医学的积极性。医院方面要优化晋升的机制,有足够的发展空间,吸引优秀的医学人才进入到医院工作。

3 结束语

由此得知我国医院人力资源管理面临的挑战是非常严重的,因为人民生活质量的提高,医院的重要性也随之增高,因此医院要重视人力资源的问题,需要改革传统的考核方式以及引进先进的人力资源管理理念,解决当下的难题,提高医院工作人员的积极性,确保医院的工作质量得以提升。

参考文献:

[1] 曹慧, 陈敏生. 新形势下公立医院人力资源管理的挑战与应对策略[J]. 中国医院, 2017, 21(004): 52-54.

[2] 郭一强. 新医改形势下公立医院人力资源管理面临的问题和应对策略[J]. 中国卫生产业, 2020, v. 17; No. 424(17): 33-34+37.