重视培养管理人才 提高医院管理水平

谭文茹

(南方医科大学附属东莞医院(东莞市人民医院), 广东 东莞 523000)

摘要: 随着现代医学的快速发展与深入推进, 我国卫生事业的改革也在不断进步, 医院的管理模式在发生着变化, 并为各级医院带来了挑战与发展, 也对管理人员提出了更高的要求。医院的人才队伍要进行建设与发展, 尤其对管理人才的重视与培养, 是十分必要的, 加强医院各级的管理能力并重点进行人才的培养, 才能使医院的各部门有序发展, 提升医疗水平与服务水平, 使医院得到可持续的长远发展。基于此, 本文将围绕重视培养管理人才, 提高医院管理水平的现状与实践意义展开分析, 探讨高效的路径与实践方式。

关键词: 管理; 医院; 管理人才

医院要培养专业的管理人才需要进行长期的过程, 并且涉及的方面较为广泛, 对管理人才的重视、素质的要求、培养的标准等方面, 都需要医院的领导进行重视, 做好各方面的工作, 使医院的竞争优势得到增强, 提高医院的专业技术与人员服务质量, 进而提升医院的综合实力。在完善管理人才的培养与素质方面, 医院要多角度进行考虑, 努力打造能够提升医院整体水准的管理人才培养体系。

一、医院管理人才的现状分析

首先, 医院现有管理队伍中, 管理学专业人才较少, 学历较高的人员较少, 总体上专职管理者人数不足。当下, 我国医院的管理队伍领导者大多是从医务人员中选拔, 多数是医疗技术专业人才或有一定资历的技术干部, 并非专业的管理人员, 这就导致了医疗专业领域的管理者对医院的管理系统与知识都不够了解, 只能依据自身的经验进行管理。这些人员自身还有医疗技术方面的任务需要完成, 所以精力会有所分散, 很难有时间两方兼顾, 这也就导致了管理人员的共性问题, 长期在利用经验进行管理工作, 没有足够的时间进行管理方面知识的学习, 造成了医院管理水平的发展滞后问题。

其次, 医院的人才培养中心会放在对医疗专业技术人员的培养, 对管理人才的培养不够重视。医院方面在资金投入方面, 大部分投入到了医疗技术人才的培养, 对管理人才的培训工作还不够重视, 管理人员对理论知识的重视程度也不够, 学习积极性不高, 导致了医院在管理人才培养上有所落后。

再者, 管理人才的考核与标准还需要完善, 医疗技术人员的考核要保持客观性, 所以在考核时, 要考虑到管理工作的复杂性, 在考核之中由于每个人的工作不同, 绩效的标准发放需要统一, 难以保障其公平, 管理人员的考核标准还需要更加客观的评价方式来进行完善。

二、重视培养管理人才, 提高医院管理水平的实践意义

(一) 提升医院管理工作的效率

医院的发展过程中, 内部发展是重要的环节, 作为医院内部建设重要的途径, 强化内部管理能够将以往的管理模式转换成为更新型、更科学合理化的管理模式, 新型管理模式需要能快速适应的高素质专业管理人员。为此, 培养专业的管理团队对于医院的发展与工作效率提升有重要的意义, 院方应当意识到培养高素质管理人才的重要性, 立足医院的发展方向, 将科学化、规范化培养专业管理人员作为医院一定时期内的任务。院方通过对管理人才的培养环境进行优化, 培养设施现代化、手段智能化, 结合院方实际情况制订培养计划, 使管理更加高效化、规范化, 确保管理人才的高素质高标准培养, 从而使医院管理工作更加专业化,

效率大幅提升。

(二) 提升医院工作人员的满意度

优秀的管理人才配合专业的管理模式, 结合医院结合实际进行设计的人才培养计划, 能快速对医院工作进行适应, 并总结出系统化高效化的管理模式与管理手段。医院管理系统的专业化发展离不开专业管理人才的努力, 专业化水平的提升促进了医院各类型管理工作的高效率运行, 如人事管理、财务管理等医院工作人员较为关注的管理内容。由专业管理人员担任这方面面向医院工作人员的管理任务, 能更加清晰地对人事管理与财政管理方面内容进行了解与分析, 及时了解最新的财政政策与人事政策, 并对前来询问的工作人员解释政策并耐心讲解, 提升管理工作的服务质量与服务水平, 提升了医院整体工作的专业化程度, 从而使工作人员满意度增加。

三、重视培养管理人才, 提高医院管理水平的策略分析

(一) 树立职业素养意识

医院管理人员的职业道德水平与专业素质, 关系到医院的水平与发展, 也关系到医疗行业的形象, 因此, 医院管理人员要树立起正确的观念, 培养自身的职业道德。首先, 专业素质方面, 医疗相关的知识素养是必须具备的, 医院的专业性对管理人员的知识素养提出了要求, 在日常工作中, 既要系统地对管理知识进行学习, 又要了解医学的相关专业知识, 例如卫生经济学、医学心理学、管理学、财务、物资、人事管理等专业性较强的知识, 需要多方面的知识融合进行学习。其次, 在管理能力方面, 管理、协调能力是管理人员必备的能力, 要具有客观看待与分析问题观点的能力, 对医院的总体规划、管理工作的发展、管理工作的需求有了解并能够用发展的眼光看待。同时有制定工作目标、把握工作进度、协调部门间关系的能力, 保持高水平的工作, 推动管理任务的展开。在发生问题后能及时进行调整, 并在人际交往、协作方面有一定能力, 与他人进行交流沟通时能快速进行理解。再者, 管理人员还需要树立良好的心理素质, 需要有健康的身心来面对工作, 情绪与心理因素对人的工作效率起着决定性作用, 在医院的管理工作有着较为复杂、大量的特点, 要求管理人员有良好的心理状态、同时还要具备情绪控制能力与社会适应性, 在任务繁多的情况下也能保持良好的工作状态。

(二) 定期组织专业培训

医院需要将管理人才的培养纳入到医院的人才培养规划之中, 选择管理人员进行定期的

有计划的培养, 对于医疗技术岗位调任选拔的管理人员的培训, 需要制定相对应的培训计划, 针对其特点进行理论与实践相结合的培养。针对不同基础不同水平的人员, 可以制定层次化教

学,利用分层培训将不同的管理培训方案对不同的对象进行实践,能最大化地将医院管理培训落到实处,着眼医院的快速发展问题,运用最高效的方式进行培训与学习。或者,院方可以选择根据管理人员的年龄、资历、专业的不同,设置不同的培训课程,通过个性化差异化的教学,将教学计划体系化规范化。由于医院管理专业起步较晚,还没有形成专业成熟的理论体系,所以医院方面可以组织到国内外较为先进的医院进行参观学习,增长理论知识、学习先进经验、开阔视野、更新管理体系,或邀请知名的医院管理专业的专家学者进行讲座,交流较为先进的管理理论知识,让管理人员的眼界扩充,了解更加深入的专业知识。

医院要对管理人员建设长效人才培养机制,为进一步完善管理工作专业化,应当建立医院管理专业的专门人才培养机构,有条件的院方可以建立人才的培训基地,在高等院校内设置管理专业的人才培养,例如与医学院校进行合作,将医学管理专业的研究生与高学历人才积极引入院内,设立保准化、规范、公平的考核制度,建立医院管理的教育培训方案,从学院开始,进行人才培养的流程。同时在医院内设立管理人员的教育培训方案,增加现任管理人员的受教育时间,增加其进步与发展的渠道,打造更加专业化的高素质医院管理人才。同时针对不同水平的管理人员,医院也应当实行针对性的分层培养,例如从医疗技术转调来的管理人员,需要进行提前培训,培训主要对管理工作进行系统化认识并可以邀请专家学者来进行讲座,辅导其深入学习,提升对管理工作的熟悉程度与实际应用能力,对青年管理专业的毕业生则应当对其进行医学相关知识培训,在各科室都进行学习培训,使其快速了解医院工作,熟悉院内整体情况,打好管理工作基础。

(三) 引进专业管理人才

医院会在医疗技术方面引进人才提升医院的临床方面技术水平,同样也需要在各类管理专业方面进行人才的引入。优秀的管理团队引入,能大幅提升医院管理系统的各类问题,从人事到财务管理,都可以通过标准化规范化的流程进行操作,并且能够实现管理人员的专业化服务培训,提升各部门工作人员的满意度。同时,引进专业的管理人员,能够改变以往管理人员不专业、基本都是医疗技术骨干人员的状况,从而让专业管理人员负责管理工作,医疗技术人才专注临床、科研、学术研究工作,真正做到各司其职,最大化发挥各类人才的作用。在对专业管理人才进行引进后,需要让其尽快对医院的实际情况进行适应与了解,便于快速开展工作,为此,对专业管理人才同样需要展开培训,帮助其尽快适应医院内的各部门、各科室的管理工作。培训应当采取团队培训的形式进行,由相关部门领导带队,确定培训的主题进行研究讨论,对理论方面的知识重点加强培训,再在实际工作中对其进行落实。培训最后需要对管理人员进行考核,检查培训的效果,并在结束后要求管理人员总结反思培训内容,如进行学习心得的总结、撰写管理方向的论文等,并组织会议让管理人员进行自由交流讨论,巩固培训的效果,增加记忆。

(四) 建立完善考评体系

在医院的事业逐渐专业化的过程中,医院管理人员的职业化转变也将成为医院的未来工作的发展方向。管理人员的职业化首先要经过专业化的培训或拥有专业的管理学历背景,其次是专职化过程,需要尽快对医院管理工作进行熟悉,并快速投入到医院实际管理工作之中。再者是规范化过程,需要管理人员的职称、考核、待遇、福利等方面进入医院的工作体系中,遵守制度的规定,

并通过考核体系的建立延伸配套的绩效奖励等机制。医院管理方向属于较新的学科,其涉及管理与医院内部系统两大方面,知识的应用范围较广,学习难度随之上升,在实际工作中,考核的形式与标准更加难以确定和统一。当前的医院考核过程中,管理人员的考核还在沿用较为传统的方法即人工评审,与医护人员不同,卫生技术人员的考核已有完整体系,按定量考核的形式,并与职称评定与晋升体系挂钩,这种考核方式提升了医护人员的工作积极性,能够帮助提升工作效率。而管理人员方面,考核标准不够明确,标准也没有进行统一,同时并没有与晋升评级进行联系,在很大程度上打击了管理人与的工作积极性、降低了工作热情。所以建立管理专业人员的职称评价系统与考核的统一标准十分重要,关系着医院的长远发展。在医院的管理部门,职务与职称相关联能够推动管理人员的工作积极性发展,增强管理岗位对员工的吸引力,是管理部门的工作更加稳定。同时,管理人员对管理专业的研究热情不高,以往的管理部门工作人员中医学技术专业人员占比较多,导致在选择科研方向时他们还是会选择自身专业的医疗方面,忽视了管理专业的深入研究,并逐渐形成了管理专业的工作研究不重要的观念。院方要改变这种观念,就应当建立更加完善的多元化考评体系,对管理人员、干部进行综合性考察,对管理干部工作能力、管理水平等多方面进行综合考核与监督,建立考核档案,将考核结果与职称挂钩,改进工作方法,形成较为统一的管理体系。

(五) 建立绩效奖励机制

在建设了完整的考评体制后,对管理人员的绩效奖励与福利待遇也需要同步提升,实践证明奖励机制的完善能够是管理人员的积极性得到发挥,在工作中更加高效率的达到目标。同时,建立竞争性的奖励机制,也能激励管理人员的工作效率提升,例如在适当的时期提出工作目标,以尽快实现目标为目的,组织工作上的屏蔽与竞赛,并设置相应的奖励机制,为工作效率较高的人员设立荣誉奖励与薪酬奖励,从而对所有管理人员起到较强的激励作用。另外,在科研方面,院方要在管理部门营造出学术科研的良好氛围,可以对管理人员进行鼓励,使其主动进行管理方面的科研学习,并进行深入研究、论文撰写等,利用自身的实际工作经验与理论知识相结合,提升管理部门科研力量。为提升管理人员科研工作的积极性,院方也可以设置针对科研方向的奖励机制,从而促进其参与学术交流与深入科研,加深自身的管理水平专业化程度。

总而言之,医院的长远发展,主要依靠内部综合实力的提升,医院的管理质量、管理水平以及管理人才的培养是医院管理的重要途径,高素质的管理人才与最新的管理观念将医院的整体管理高效化、系统化、标准化,实现了工作效率与效益的最大化,大幅提升医院管理水平,有利于医院的长期可持续性发展。

参考文献:

- [1] 林慧婷,叶敬连,袁嘉如.医院管理人才引进与培养机制存在的不足与对策思考[J].医学食疗与健康,2022,20(01):180-182+188.
- [2] 王春艳,赵红梅,李志强.基层医院加强高素质职业化医院管理人才队伍建设的思考[J].基层医学论坛,2021,25(20):2928-2929.