

医疗改革环境下公立医院人力资源战略规划

刘 闯

阳泉市第三人民医院 山西阳泉 045000

摘要: 基层公立医院的职能既包括对常见多发性疾病的诊断和治疗工作, 又包括医学教学和科研工作, 是我国医疗卫生体系中的重要组成部分。然而, 基层公立医院却面临着许多问题, 如因经济、社会的迅速发展而带来的高层次人才稀缺问题等。文章基于实践经验并结合广泛的社会实践调查研究, 就医疗改革环境下基层公立医院人力资源管理中存在的问题以及未来的人力资源战略规划展开了相关探讨。

关键词: 医疗改革; 基层公立医院; 人力资源管理; 战略规划

Strategic planning of human resources in public hospitals under the environment of medical reform

Liu Chuang

Yangquan Third People's Hospital Yangquan 045000, Shanxi Province

Abstract: The functions of grassroots public hospitals include not only the diagnosis and treatment of common multiple diseases but also medical teaching and scientific research. They are an important part of China's medical and health system. However, grassroots public hospitals are facing many problems, such as the scarcity of high-level talents due to rapid economic and social development. Based on practical experience and extensive social practice investigation and research, this paper discusses the problems existing in the human resource management of grassroots public hospitals in the environment of medical reform and the future human resource strategic planning.

Keywords: medical reform; Grassroots public hospitals; Human resource management; strategic planning

引言:

近几年来伴随着我们国家国民经济的迅猛发展, 使得公立医院改革也愈发完善, 特别是近几年以来, 为了能为广大人民群众提供更加优质的服务, 确保基层医疗服务工作能更好更顺利的完成, 大多数公立医院开始通过各种方式对原有的管理制度进行改革。随着社会的不断进步与发展, 国家对于医疗环境进行了重大改革, 人们在生活中对自身的身体健康状况尤为看重, 因此对于基层公立医院的诊疗水平也提出了更高的要求。在建立基层公立医院的发展过程中, 对医疗水平以及服务质量的要求也逐步提升, 医疗卫生行业本就是高标准、高质量的工作, 本文就医疗改革环境下基层公立医院人力资源战略规划思考进行研究与分析。

1 基层公立医院人力资源战略规划的实际意义

在社会的发展过程中, 任何一个行业都想要拥有长远的发展以及可观的前景, 因此人力资源的管理与规划

在此过程中尤为重要。将人力资源的优势与作用发挥到最大, 才能将医院未来的发展做到最好, 为其提供更大的帮助。将社会上所有基层公立医院的人力管理聚焦在一起, 直接关系到整体社会的医院医疗卫生服务质量水平。随着社会上医疗卫生事业的不断改革与发展, 基层公立医院在市场上的地位受到了严重的威胁, 随着更多的民营医院不断成立与发展, 造成公立医院受到了更大的挑战与威胁。人力资源规划是基层公立医院的核心资源, 对于整体医院的运行以及发展都具有很大的影响, 不仅会影响到医院在医疗市场的整体竞争力, 同时还会影响到医院未来的发展状况。因此, 在医疗环境改革的背景条件下, 人力资源的能力水平以及人力资源战略规划至关重要。应结合公立医院实际情况, 满足社会与医院的发展需要, 制定科学合理的人力资源战略规划^[1]。

2 基层公立医院人力资源规划中的问题

2.1 管理理念落后, 缺乏专业管理人才

在医疗卫生体系的改革背景下,传统的基层公立医院人才管理模式存在管理观念滞后、管理人才不足、管理模式落后等缺点,已经不能适应医院和社会发展的需要。我国许多民营医院的人力资源管理都相对完善,与之相比,基层公立医院的人力资源部门的专业性不高,是一个纯粹的服务部门,缺乏专业的人力资源管理人才,未能发挥出人力资源管理的专业作用。因此,公立医院在选拔、培训和规划、管理人才时,难以正常高效的开展,从而降低基层公立医院的人力资源管理水平。

2.2 人力资源管理制度不完善

公立医院在管理人力资源的过程中,还在执行过去的制度,导致管理工作始终达不到理想的效果。特别是在人事管理方面,包括人力资源招聘、社保医保、平时的考勤工作等,都是以人力资源管理制度为依据。不过现在的公立医院依然采用人事资源管理的形式来管理人力资源,并不以整体性的人力资源为出发点来做相关的规划工作,也未安排专业工作人员来监管人力资源规划工作,所以导致在管理的诸多环节中,时不时会发生环节衔接效果欠佳、经费不充足、制度不合理等方面的问题,从而难以促成以医疗改革为标准的人力资源体系,存在非常明显的人才管理问题,并且管理效率也始终偏低。除此之外,人力资源分配也极为不合理。因此在今后的工作中,对各种医疗状况要采取相应的人力资源管理方式,如果存在一定的风险,那么工作压力大的部门就要分配到更多的人力资源,并采用轮换制来进行监管,反之就要分配到少量的人力资源,以起到节省人力资源的效果^[2]。

2.3 缺乏先进的人力资源激励机制

医院的进一步发展及创新需要综合素质高及专业技术强的工作人员有效参与,但因基层公立医院现有的人才管理制度缺乏一定的先进性,所以会流失大量的人才,并且人才引进方面也存在较大难度。而这一问题产生的主要原因为,其一,一般情况下常规性多发性疾病患者为基层公立医院治疗的关键性对象,高层次及专业性强的人才所能发挥的价值并不高,高层次人才几乎很少在基层公立医院工作;其二,高层次人才自身具有较强的综合素质及专业技术,因此对于薪资方面也提出了更高的要求,但是基层公立医院现有的报酬及工作条件均不能满足他们的需求,所以就会很难留住及聘用到人才。

2.4 人力资源规划体系并不完善

完善的人力资源管理体制能在一定程度上加强工作人员之间的有效交流,使员工自身的工作积极性得到充

分发挥,同时确保相关人员的工作能力及服务质量得到进一步提升,但当前大部分公立医院在制度及组织规划上并未有相对完善的循环链作为支撑,往往是通过行政命令对有关工作进行布置。为了使医疗收入进一步增多,会使一线工作人员的工作强度显著加强,但是这项举措实施前并未进行系统且全面的需求及供给预测,也未对员工的具体发展需求进行详细的考虑,从而使医院工作人员的归属感及认同感明显降低,使医院的凝聚力进一步削弱。

3 基层公立医院人力资源的战略规划

3.1 明确人力资源战略的发展方向

基层公立医院要想进一步提高医院的人力资源管理水平,就要加强对战略规划的制定并明确其发展方向。首先,医院要明确人才管理的目的和意义,将党建工作作为人才管理重要环节,从而提高医院的人才管理水平;其次,医院要将人才资源战略规划与自身的发展实质相结合,引进先进人才资源,发挥人才优势,明确自身的发展目标和前进方向;最后,基层公立医院要抓住医疗卫生体制改革这一机遇,充分把握市场的前进方向,将本院未来的人力资源发展规划始终与市场和国家医疗政策、社会发展相适应^[3]。

3.2 创建完善的人才评价体系

人才评价是人力资源管理工作中的重要工作。在医疗改革的大背景下,要重视对人才的培养教育工作。最好采取适度开发的形式,并以全员教育为基础,来开展对人才的培养,这样便能够提升人才的综合能力。除此之外,也要采取合理地激励形式来激发工作人员的创新意识,以提升他们的综合素养。对人力资源采取完善的人才评价,除了对工作者进行激励,也要对他们进行一定的约束,确保公平客观的人才评价。展现出各个人才的特点,发挥出他们在工作中的作用,采用以人为本的管理形式,创建完善的人才评价体系,对人才的招聘、实习、管理,就要采取统一的评价标准,采取提升竞争力的形式来给各个人才做好相应的管理工作^[4]。

3.3 重视人力资源价值的充分发挥,建立有效的绩效考核和薪酬制度

医院人力资源战略规划的制定,要坚持以人为本的原则。人力资源战略规划的前提和基础是“人”,一定要坚持以人为本,重视“人”力资源的有效发挥,利用人的需求,发挥人力资源的价值,并激发“人”的潜能,将人的文化、精神以及基层公立医院发展实际有效结合起来。医院在进行人力资源管理以及人力资源战略规划

时,要通过较为人性化的管理,加以规范化的、合理化的绩效考核制度和薪酬管理制度,借此最大限度地发挥出医护人员的才能。例如将各岗位分等级分特质来进行考核;将考核的标准量化,提高其可操作性等方式来提高员工的工作积极性。只有将重视人才的价值发挥和对应的绩效和薪酬制度相辅相成,基层公立医院的整体效率和质量才会逐渐提高^[5]。

3.4 提升人力资源管理工作人员的能力

人力资源管理工作人员要对医改的最新动态做到及时掌握,同时对医改在医疗行业中产生的影响有所了解。而且一定要依据公立医院的具体状况制定出切实可行的人力资源管理模式。其一,将员工安排到适合自身发展的岗位中去,这样就能使医护人员的工作质量及效率得到最大程度提升;其二,制定出系统且科学的考核制度,利用考核这种方式对工作人员的能力进行有效衡量,在实际考核过程中不但要考察其专业水平,更要对其道德水平及职业素质进行详细考核,尤其是对于大部分医务人员来说,要引导其尽快树立起以患者为中心的服务意识。

3.5 提高科学技术对人力资源规划中的作用

在现代社会,科技和信息技术已经应用于我国的各行各业,并且发挥着至关重要的作用。在这一时代背景下,我国医疗卫生行业也大量引入的先进的信息技术,并通过大数据和云计算等方式加强对医院人力资源的管理。大数据和云计算能够智能地分析人力资源市场的信

息和本院的人才需求,然后将各个信息进行统计和分析,从而满足医院各科室对人才的要求和战略管理^[6]。

4 结束语

在现代社会上,无论是医疗行业还是其他行业市场,对于人才的选拔与使用管理都是重中之重,一所好的医院需要不断进行人才队伍的建设,做好人力资源管理以及战略规划是医院未来发展的关键。从医院整体发展来看,对于人才的使用以及医院团队的构建,建立完善的人力资源管理体制,进而才能提升自身的整体医疗水平以及社会市场地位,最终才能稳定发展。

参考文献:

- [1]王佃秀.医疗改革环境下基层公立医院人力资源战略规划思考[J].财经界,2020(9):251-252
- [2]王维.基层公立医院人力资源战略新探索[J].人力资源,2020(6):119-120
- [3]戴晓乔.新医改形势下公立医院人力资源管理的探讨[J].中小企业管理与科技,2017(11).
- [4]曹晶.论新医改形势下公立医院战略人力资源管理[J].经济技术协作信息,2019(5):26.
- [5]张培.新形势下现代医院人力资源管理的实践与创新研究——评《医院人力资源管理实践创新》[J].中国党政干部论坛,2020,377(04):101-101.
- [6]刘晓珊,张欣雨,然娜·阿哈提,等.新医改前后我国中医类医院医疗卫生资源配置变化研究[J].中国卫生经济,2020,039(004):49-53.