

新形势下医院人力资源管理探析

张 璐

山西医科大学第一医院, 中国·山西 太原 030000

【摘要】 诸多不同类型的医院必须结合当前我国范围内医疗领域的整体发展情况, 思考如何更加有效的提升医院本身的有效竞争力, 以此促进医院更快更好的发展。人力资源管理作为医院日常管理工作中首要内容, 相关管理部门与管理人员也必须与时俱进, 针对以往人力资源管理工作中存在的问题采取积极有效的改革措施, 确保医院人力资源管理工作能够焕发出新的活力, 发展出新的成果。

【关键词】 新形势; 医院; 人力资源管理; 优化发展

1 医院人力资源管理工作中存在的问题

1.1 管理体制问题

医院人力资源管理工作中暴露出的管理体制问题, 主要在于多年以来对于医院的管理体制归属一直存在不明确和更改过多的问题。部分医院在今年归属于教育厅管辖, 在明年有可能归属于卫生厅管辖, 进而导致医院在管理体制上始终存在着多属管理的问题, 部分医院在购买大型医疗设备时甚至需要上级部门批准才能确定购买项目。同时在医院人力资源管理工作中也存在着相应的问题, 医院内部各级人员的管理费用均由自身支付, 因此很容易导致医院人力资源管理工作中部门功能重复、管理浮于表面、管理方式单一等问题。

1.2 管理能力问题

结合当前医院人力资源管理工作的实际情况来看, 有的医院人力资源管理部及其相关人员在日常的管理工作中仍然存在着专业不对口的问题。虽然许多公立医院在医院人力资源管理工作的过程中已经逐渐为其配备专业的人力资源管理人员, 然而大部分工作人员仍然是由临床岗位转变为管理岗位的因此在人力资源管理工作的专业程度仍然有待提升, 进而引发医院人力资源管理工作中管理手段较为落后、管理方式较为陈旧等诸多问题, 对医院人力资源管理工作的进步产生不利影响。

1.3 管理制度问题

当前许多医院的人力资源管理制度自确定的那一刻开始没有发生过变化, 而其中相当一部分制度只适用于以往医院的人力资源管理工作中, 并不能匹配当前医疗市场的发展和变化需求。例如部分医院在人力资源管理制度中存在着竞争机制不够健全、分配制度不够完善、缺乏有效的奖惩机制、缺乏以人为本的管理理念等, 均是当前医院人力资源管理工作中改革的重点, 这些问题的存在严重制约了医院的发展。

2 新形势下医院人力资源管理工作的优化措施

2.1 塑造正确的医院人力资源管理理念

在当前医疗市场已经遵循市场经济发展的新形势下, 医院人力资源管理部必须要求医院从上至下塑造正确的人力资源管理理念。医院人力资源管理部应当充分认识到人力资源对于医院发展的重要意义, 要始终将人才才是医院的核心竞争力这一观念放在各项日常管理工作中。对此, 一方面医院要加强对外来人才的吸引力, 要不断结合当前医院对各种类型人才的需求选择适合医院发展方向与发展战略的人才引进方案; 另一方面要积极挖掘当前医院内部的各种类型人才, 要充分发挥不同类型人才在医院工作中的工作能力和工作潜力, 为员工个人发展塑造正确的价值观。

2.2 制订合理的人力资源管理部门改革方案

政府部门要结合当前医疗市场发展的新形势, 结合当前医院运行发展过程中暴露的新问题、新情况制订合理的解决方案。政府部门要结合当前医院的实际归属情况, 明确当前医院的上级部门归属并逐步降低上级部门对于医院的直接管理行为、行政干预行为, 要进一步将医院从上级部门的利益需求中解放出来, 进一步尊重医院运行发展的独立性和公平性, 促使医院能够在财务收支、人员

管理、发展运营等多条道路上走向真正的独立发展道路, 以此有效降低上级部门在医院发展过程中存在的各种掣肘, 使医院在新的医疗市场中始终保持强大的竞争能力。

2.3 坚持完善医院人力资源管理部的职能

医院人力资源管理部要加强对自身管理职能的不断完善, 要将一切涉及员工和组织关系的问题纳入到医院人力资源管理工作中。具体来说, 医院人力资源管理部应当包含人力资源规划、优秀人才选拔、合格人才招聘、员工调配设岗、员工考核评价、员工劳动保障、员工工资奖励等多项内容, 要积极调整部门自身在上述工作中的功能性位置, 了解员工对医院人力资源管理工作的实际需求, 配合医院领导做好各项人力资源的决策工作, 确保不同类型的人才在医院的发展中能够有所求并有所得。

2.4 采用激励机制来提升人力资源管理的效果

医疗卫生工作具有一定的竞争压力, 所以公立医院要具有充足的人力资源, 并降低人才流动给医院所造成的经济损失。而这就要求在对人力资源进行管理期间要从两个角度入手: 职业规划激励, 培训规划激励。职业规划激励, 要让人才能够拥有自我选择的权利, 使所有的人才都能够看到实现自我价值的可能性。人力资源部门要围绕人力资源规划来为医疗工作者建立职业规划, 并设置职业发展通道和职位序列通道, 以让医务工作者可以得到充足的职业发展机遇。医务工作者的水平和经验, 普遍是通过长时间的工作积累所获得的, 因此要重视对他们的规划激励方面的培养, 以降低人才流失的概率。不仅要进行技能方面的培养, 同时还要让他们储备更多的理论知识, 并重视对于医务工作者的个性培养。

2.5 实行信息化的管理形式

公立医院要通过人力资源信息管理系统来做数据化管理。伴随科技的提升, 信息化管理方式已经深入到了医院人力资源管理当中, 有效降低了有可能出现的管理风险, 并且也节省了信息管理成本。在处理信息期间, 采用大数据可以让处理过程更为简便, 并提升了工作质量。完善的人力资源管理信息库确保了大量的信息以数据的模式被保存到了系统里, 从而让人员调配工作非常的方便。而在确保信息安全的同时, 进行数据共享对于科研工作具有很大的帮助, 同时还能够通过信息获取结论, 提升决策力, 实现公立医院的现代化管理。

3 结论

综上所述, 在当前我国医疗领域新形势下, 医院有必要针对其人力资源管理工作中存在的问题进行改革, 完善医院人力资源管理部的职能, 树立正确的工作理念, 不断提高医护人员自身素质, 吸收优秀的经验并结合医院的具体情况, 逐步提升医院人力资源管理工作的标准, 有效提升医院人力资源管理工作的成效。

参考文献:

- [1] 蔡青松. 新形势下医院政治工作和人力资源管理的有效结合探析[J]. 企业文化(下旬刊), 2019, (7): 186.
- [2] 张宁. 新形势下公立医院人力资源管理的挑战及改进办法探析[J]. 人力资源, 2019, (14): 53.