

# 医院护理管理人力资源成本规划研究

王 静

北京市大兴区旧宫医院 北京 100076

【摘要】目的：研讨医院护理管理人力资源成本的相关规划。方法：选取2018年1月-2019年1月新入职的80名护理人员作为研究对象，开展相应的分析。结果：经过与人事部门的协调，在合理招聘方案下，使得护理团队稳步增长。结论：护理人员越多，管理难度就越大，必须要按需设岗，确保工作的顺利进行，同时加强培训，促进人才的成长，优化人才结构。

【关键词】医院；护理管理；人力资源；成本规划

护理成本指的是，在提供护理服务的过程当中，消耗的劳动力与货币价值。随着新医改的不断深入，当前护士团队的配置可见明显的不足。不少学者认为，单纯的招聘护士并不能满足临床的需求，主要是因为医院的护理人才管理并未重视，导致人才资源存量不足、专业结构不合理、人才作用较小、人才流失严重等，本文研讨的是医院护理管理人力资源成本规划，报道如下。

## 1 资料与方法

### 1.1 临床资料

本文研究对象总计80例，纳入时间段为近1年，时间范围为2018年1月-2019年1月，年龄区间为19-35岁，与前期进行资料对比。

### 1.2 研究方式

选择回顾性分析，结合医院的人资管理现状开展分析，统计相关情况，并与2017年1月-2017年12月的资料进行对比。

### 1.3 评价指标

统计研究对象的基本情况，对比不同时间段护理人员的变化情况。

### 1.4 统计学分析

本次研究涉及的数据均在Excel表格内开展分析，统计学分析软件为SPSS22.00，实验数据中，计数资料为X<sup>2</sup>、计量资料为T，组内指标的统计学情况，以0.05作为界定。

## 2 结果

### 2.1 研究对象的临床基本情况

新入职的护理人员中，18-25岁年龄区间占比最大，学历以大专居多，见表1。

表1 研究对象的临床基本情况

组别 / 项目	人数	占比 (%)
性别		
男	9	11.25
女	70	88.75
年龄		
18-25	44	55.00

	26-30	22	27.5
	31-35	14	17.5
学历情况	本科以上	22	27.5
	专科以上	58	72.5

### 2.2 护理人员的职称情况

新入职研究对象中，高级职称2人，中级职称12人，初级职称16人，无职称50人。

### 2.3 2017-2019年护理人员的变化情况

结果表明，近年来医院的招聘人数与人才流动，使得护理团队稳步增长。2017年与2018年相比，后者中级、高级人数不断增加，2019年最多见表2。

表2 护理人员的职称情况 [n (%) ]

年度 / 指标	人数	新入职	中级	高级
2017	114	12	14	1
2018	160	50	20	2
2019	200	60	30	10

## 3 讨论

作为医院管理内的重要环节，人事管理的目的是整合人资，确保配置最优，并加强院内人才的培养。就实际情况而言，医院护理队伍人员较多，会增加管理难度。上述研究结果显示，就新入职的80名护理人员中，年龄区间为19-35岁。18-25岁护理人员占比55.0%，26-30岁护理人员占比27.50%，31-35岁护理人员占比17.50%。就学历情况而言，本科人数22人，占比27.50%。大专58人，占比72.50%。可见，就护理人员的招聘以大专学历为主，着为护理团队素质的提升奠定了基础。

分析本院2017年-2019年的护理人员变化情况可得知，通过人才招聘、人才流动，医院护理团队得到了稳步的增长，不仅满足了临床的服务需求，同时也加速了护理团队的发展。2017年人数为114人，新入职人数为12人，中级人数14人，高级人数1人；2018年人数为160人，新入职人数为50人，中级人数220人，高级人数2人；2019年人数为200人，新入职人数为60人，中级人数30人，高级人数10

人。可见,护理队伍人员数量逐年递增,分析结果表明,高级职称护理人员易出现辞职、人才流失的情况。低年龄的护理人员受到婚育、产假时间、家庭等因素的影响,会对工作造成影响,这会影响到临床工作的开展。

针对上述现象,笔者认为需要积极的改进管理办法,要从源头解决护理人员缺少问题,更好的进行人力资源配置。护理人员流失的原因较多,比如:高学历护理人才需求增加,导致社会的竞争压力加剧。对工作环境的不满意,薪资报酬的不满意等,大型综合医院职称晋升的阻力较大,导致护理人员流失严重,辞职人数也不断的增加,对临床护理工作产生影响,增加医院成本,阻碍着医院的长远发展,医院的整体水平也很难提升。

基于此,医院应当按需设岗,要综合考虑新入职人员的学历因素、年龄因素,不断的对人资配置进行优化,以此促进医院的稳定、可持续发展。医院本身是治疗疾病的所在地,医疗护理水平直接关系着相应工作的开展。为确保护理工作的正常进行,要不断的引进高水平的护理人员。笔者认为,要结合医院科室的情况,弹性排班,有效的利用人资。同时,医院需要定期培训,从不同的渠道、层次,开展不同形式的培养,促进护理人员的成长,促进学科发展,并优化人才队伍,实现医院护理质量的全面提升。

不仅如此,就医院员工而言,医院员工聘用、奖惩、晋升、

薪酬调整等,需要科学考核与评价体系的支持。通过建设科学的考核评价体系,可量化关键工作指标,构建公平、公正、和谐的工作环境,确保制度与体系的有效落实。第一,依照医院员工各项数据,合理设置定量与定性指标。第二,针对不同部位、不同职务与不同层次,要设定不同的要求,遵循“实事求是”的原则,构建“公平、公正、合理、科学”的工作氛围。第三,一旦确定了考评体系,要落到实处,避免其形成形式主义。随着市场经济的不断发展和完善,无论是政府单位还是企业,它们都在不断的适应市场经济的发展,医院也应当如此。

综上所述,在新医改背景下,医院要结合实际需求,适当的招聘,要不在乎量,在乎质。不断的完善人资队伍,确保人资配置最佳。

#### 【参考文献】

[1] 施益女,叶艳辉. 医院护理管理人力资源成本规划研究[J]. 中医药管理杂志,2018,26(07):10-11.

[2] 刘晓荣,张鹭鹭,孙庆文,陈国良. 医院护理人力资源成本规划决策研究[J]. 解放军医院管理杂志,2003(06):561-563.

[3] 李梅,柴艳,宋华文. 山西省33所二级中医医院护理人力资源配置现状与分析[J]. 护理研究,2015,29(15):2774-2775