

医院在人力资源管理方面存在的问题及对策

周 婷

柳州市中医医院 广西 柳州 545001

【摘要】：人力资源为推动社会和经济的发展，充分发掘人才、收揽人才，对企业的扩大发展有不可缺少的作用。医院作为医治疾病的服务场所，对人才的需求是不可或缺的，优质的医疗设备和人才的聚集，可提升医院整体水平，为此人力资源管理是医院发展的重中之重，对医院在人力资源管理方面存在的问题进行分析，对其实施解决对策。

【关键词】：人力资源管理；存在的问题；解决对策

随着社会的快速发展，人们对医院的整体环境越来越重视，医院对人才的要求也越加严格。人力资源管理作为医院的运作体系，在传统理念里主要负责员工的薪资以及岗位问题，但忽略了人力资源管理对员工的行为和心理的引导。在不同岗位工作的员工，在进行人力资源管理时，需通过不同方法进行处理，提升医院的整体工作素养，对人才进行合理培养和管理。在以上前提下，对医院在人力资源管理方面存在的问题和对策进行分析。

1 医院在人力资源管理方面存在的问题

通过对医院现今的管理方法，可以分析出人力资源管理出现的问题，对其出现的问题进行分析，具体如下。

1.1 缺少对生态环境的管理

人力资源在对员工进行管理时，缺少了对生态环境的管理，优质的生态环境可以对员工的行为和心理进行引导，而在不健康的生态环境下，会使员工的行为和心理发生偏激，从而产生负面情绪，造成对医院和社会的严重影响。因为医院对整体机制进行优化改革时，各科室之间发生内外竞争力问题，而在现如今的生态环境下，以追求经济利益为目的比比皆是，缺少对员工的人文主义关怀，使其安全感降低，对自身职业素养要求降低。

1.2 缺少对思想文化的培养

医院对整体机制进行优化改革时，其发展方向逐渐发生改变，在以基础责任为目标时，更是增加了对经济利益的追求，从而缺少对思想文化的培养和管理。由于缺少对思想文化的培养，造成医院整体素质下降^[1]。

1.3 缺少员工之间的互动

人力资源管理在对不同部门的员工管理时缺少互动行为。由于医院的特殊性，其各部门负责的工作皆有所不同，而由于自身专业和部门不同，没有进行互动，降低了员工之间的联系，对各部门的工作内容和方法没有过多了解，导致

在一起进行诊治病人时出现矛盾，使得医院整体不和谐，各部门之间的工作配合度降低。

1.4 减少人力资源管理的专业性

由于医院的发展逐渐发生变化，导致人力资源管理的专业性要求降低，其认为医院的发展主要以优质的医疗设备和经济利益为重要目标。对此医院缺少了对人力资源管理的要求，导致人力资源管理在处理问题上没有达到合理的工作效果，长此以往使得医院整体发展受到限制^[2]。

2 分析问题产生的主要原因

通过以上4种方面，可以了解人力资源管理的问题所在，对此分析问题产生的主要原因，具体如下。

2.1 通过对人力资源管理来思考

在管理时，人力资源管理有时缺少合理的安排，管理制度具有狭隘性，由于医院属于相对封闭的服务场所，其员工之间的互动和文化的培养与引导都会使其产生问题。

2.2 通过薪资激励方案来思考

对于医院设立薪资激励方案时，需要长期保持优秀的工作成绩，并且严格按照工作成绩进行考核，长此以往会出现过多的利益矛盾，并且由于员工的专业不同，学历不同，眼界不同，很难达成公平、公正的考核，从而造成员工之间的矛盾，对管理出现抵触心里，影响着医院的工作效果^[3]。

2.3 通过部门之间的职责来思考

医院在对部门管理时，各部门之间形成相互的隔阂，出现这种现象是由于医院管理制度问题，长此以往导致的各部门之间的配合度下降。因为隔阂是长久以往所形成的，医院在进行各项部门安排工作时，很难将不同部门员工安排在一起相互合作，只能将同部门员工进行代替，也就会导致医院在管理时难度增加，对于调节员工之间的互相合作没有明显改善。若想要打破此种相处模式，需要合理的构建工作体系。

3 根据人力资源管理问题制定解决对策

通过发现人力资源管理方面的问题，到分析问题，可以详细了解其重点问题所在，现采取对应的解决对策，具体如下。

3.1 加强对人力资源的管理

人力资源管理作为企业发展和管理的重要部门，其对医院的发展和管理的也是有着同样重要的作用。医院应当高度重视人力资源的管理，加强对在人力资源工作的员工要求，改变传统的工作方式和方法，通过借鉴其他医院的管理模式，制定新的对人力资源的要求，根据建设优质的人力资源管理，全面提升医院的工作效率，增强对人才的吸纳。从根本出发提升管理者的知识水平，提高医院的管理效果，将优质的理念和实践相结合，创造出优质的医院环境，并且提升医院的发展方向和经济效益的改善，为其医疗水平的提升奠定基础^[2]。

医院应明确认识到，人力资源是医院的核心，是推动医院医疗发展与医术进步的基本点，对人力资源为第一资源这一理念有深刻的认识，结合市场化的人力配置。在院内，注重岗位职责的划分，避免因岗位权限、责任的推卸造成矛盾，注意对组织集体的评估、个人的评价，既要了解以科室为整体的工作效率，又要了解科室中某些个人行为习惯、工作能力，进而使得管理有的放矢，在整体化的管理中融合精细化管理内容。现阶段人才市场白热化，医院除了对内环境的调整外，还应对外树立良好的人力标杆，吸引更多复合型人才的加入，管理工作需结合时代要求整改，避免管理中一人独裁、领导独裁，需让基层医疗卫生工作人员、一线的医护工作者参与进来，采取上下级管理、层次管理、自我管理、科室之间相互合作制约管理、特别岗位管理、职责与任务管理等措施，可允许医护人员提出管理的意见，反向评价领导层，尽可能结合医院的发展目标，另外支付给医护人员福利，将医院的发展与医护的奖惩结合起来，这样医护人员自然自发的参与到管理中来，弱化了管理层管理权限，有助于基层人才、技术人才的发展。

3.2 人力资源管理促进部门之间的相互配合

现今医院的日常管理与员工的工作息息相关，人力资源管理应重点放在此处，去除不良的生态环境，建立优质的工作氛围，改正一切以钱为主的思想，积极进行思维的改变，发挥其工作作用。人力资源管理部门应当积极配合医院的基层党建建设组织，在党建组织的工作实施下，快速实施人力资源的管理方案。基层党建的工作职责，可保障人力资源管理的各项管理，增强员工对其的信任。如此可在优质创新中，

逐渐改变并优化生态环境，改善各部门干部之间的相处方式^[3]。

现阶段应构建网络化、电子化的沟通渠道，目前各大医院已经建立了电子病历档案等，还需要这一基础上，构建科室联系的网络空间，促使科室内部针对患者的情况积极交流，科室与科室之间结合医院的工作任务，衔接工作内容，在其他部门与科室合作中，能够了解科室的进度，进而配合科室系列医疗需求做好准备。网络信息的共享中应注意信息交流的安全，避免非项目参与人的信息获取，应采取信息权限限制，要求对信息登录、获取、转载的账号进行跟踪，线下部门之间配合时，需临时由部门领导构建工作小组，明确分摊工作的任务，避免后期合作中责任的推卸，也能够依据对责任的划分内容，来平衡部门工作的能力、配合度。

3.3 进行不同层次的激励融合

通过不同层次进行激励，将其融合在一起。可以根据员工的不同层次进行分类，员工的层次各不相同，对于底层员工，激励的方法以薪资为要，而对于中高层的员工可通过综合方法进行激励，主要体现在薪资和升职。在相同的岗位中员工也有不同的差异，在这其中可进行再次的分层处理，因此人力资源管理部门可通过讲座或者座谈会的方式进行开展，也可通过自制的问卷调查的方法对不同层次的员工听取其意见，并且建立以各个层次进行相互融合的激励制度，提升医院的工作效率。

除了基本的薪酬外，每个月、每个季度、每年进行一次系统化的评估，针对在医护活动中表现突出的员工予以奖励，在医院内树立工作典型，无形中鼓励医护人员在自身工作之外，加强学习，积极融入工作气氛中发挥潜在价值，期间医院应提供给职工培训、外出学习的机会等。通过此类人文性的鼓励，给予表现积极的人员奖励，同时促使医院交流活动得以延伸。医院的激励政策可与我国的传统文化相结合，在有关的节日，提供给员工人性化的奖励，如在妇女节，为女性职工准备玫瑰花、提供半天轮值休假等等，促使医院的职工形成职业幸福感，能够归属于医院长期参与医疗活动，减少人才的流失。

3.4 加强员工之间的相互交流

如今医院的人力资源管理还需要提升员工之间的团结性，而提升团结性主要需要员工之间的互动。因此，人力资源管理部门可通过配合工会组织的工作，创建员工之间的互动活动，组织更多的交流聚会等，以此来促进各部门员工的情感交流。人力资源管理部门也可以利用现代的网络平台建立网络上的交流，例如QQ，微信等网络方式，时刻为员工

解决问题，可在网络平台上多进行各部门的交流，保障员工之间的良好相处，明显改变医院的体系，促进员工的团结性。

4 结论

医院通过对人力资源管理方面的问题进行分析和解决，改善医院的发展方向，对员工之间的工作团结性和凝聚力有

明显的改变，以分层方式来提升医院公平公正的激励，满足不同层次员工的需求，提升医院的工作效率，并且加强了人力资源的自身管理，为医院招揽更多人才，提升医院的医疗水平，各部门的合作也明显加强，为医院未来的发展奠定基础。

参考文献:

- [1] 秦艳枝.医院在人力资源管理方面存在的问题及对策[J].中国卫生产业,2018,15(2):76-77.
- [2] 李春凯.医院人力资源管理问题与对策[J].现代国企研究,2018,142(16):111.
- [3] 柳秀丽.基层医院护理人力资源管理存在的问题及对策[J].中国实用护理杂志,2006.