

# 人力资源管理视角下医院人力规划存在问题及措施

贾珍子

自治区维吾尔医医院（新疆 乌鲁木齐 830000）

**摘要：**在医院的日常运营和人才团队建设过程中，人力资源是一个较为重要的人才来源渠道和资源组成形式，人力资源对于提高医院的整体工作效率和经济效益上都有着积极性的影响。因此医院应该建立完善的人力资源体制，提高医院的管理者的个人素质，提升医院管理层的管理效率和质量。本文从当前医院人力资源规划出现的问题展开论述，提出如何开展高效的人力资源规划工作，从而进一步提高医院的整体工作效率和工作质量。

**关键词：**人力资源管理；医院；人力规划；问题措施

现代医疗水平的持续提升，需要足够的人力资源进行管理工作并提供相关医护资源。但我国大部分医院在这重要的一环中仍有所缺陷和漏洞，导致人力规划出现不合理和不公平等问题，不过有关于我国医院的人力规划相关系统化的研究和文献并不多见，因此本文从医院人力规划的发展方向上寻找问题，并探讨问题的相关解决对策。

## 一、医院人力资源管理的主要方向

### （一）简化行政管理，突出重点

医院的部门管理分支相比较普通的社会管理企业来说相差较多，仅医学分科就涉及大量的人力资源，需要高标准、综合全面的复合型人才。因此需要相关的人力资源员工拥有更高的医学知识素养及管理工作的相关技能，便于充分发挥人力资源管理工作的特性。对于这个问题，人力规划可以将复杂的人力资源管理和规划的工作简易化，利用各部门的合作管理，结合所学知识充分运用到医院运行的方方面面，突出重点问题和重点矛盾，简化行政管理程序和行政管理流程，提高医院的管理质量和管理效率。

### （二）推行合理有效的人才管理制度

人力规划在面对专业院校进行校内招聘时，需要提前进行招聘选定录用人才，这样保证了医院的人才补充。但考虑到医院人才录用的局限性，为了避免校内招聘的医学专业人才的明确性和不适当匹配性等问题，人力资源分配在医院科室的人才具有各科室的内部流动性，保证在各个缺口可以尽力发挥人力资源规划的作用，合理分配各科室的人才。这就要求在医院的人才管理的实施中需要做出年度的各科室的人才缺口，以便于提前对口招聘，保证医院人才选用计划的稳定性和操作性。

## **二、当前医院人力资源规划存在的问题**

### **（一）人才数量与医疗需求的不匹配**

在社会不断发展的趋势下，我国的医疗卫生事业取得重大进展，各医院的医疗水平都有所上升，医疗设备更新换代，医疗项目也随着医学研究的深入研究而有所增加。在面对这些改变的时期，人力资源的人才扩充工作也随之展开，根据多科室的人才缺口要求和各科室的患者的流动性增加，急需医疗人才的补充和录用。医疗人才的无法及时补充限制了医院建设发展的步伐，造成不同科室的人才空虚的情况，而分化的科室不仅无法从根本上解决患者的需求问题，还会造成就诊室人流量过大，也会给其他在职的医护人才造成庞大的工作压力和思想负担。因此，人才规划需要将人才的录用和补充作为规划的核心问题。

### **（二）人才的引进渠道单一化，成长速度缓慢**

在目前的人力资源规划中，除了人才数目与患者需求无法匹配外，还有医院的人才招聘渠道也相对单一，只是面向各大高校的对口专业进行校内招聘途径以及面向政府进行社会招聘进行人才录用，但这对于医院的人才缺口来说稍显不足，人才的招聘渠道单一，无法进行及时大量的匹配性补充人才。并且由于受到区域等方面的影响，导致人才的地域选择和发展无法得到统一，并非每个区域都拥有成型系统化的人才培训学校，这就导致形成地域的医学人才分布不均的问题，医院人才的招聘质量受到外界因素的影响较大。因此在医院的目前人

才规划工作中，存在人才层次分布不合理等问题，这就制约了人力资源管理工作的的发展。而且对于医院人才培养来说，不仅要接受专业院校的相关专业教育，还要在长时间的岗位实践中增加临床经验，培养相关的医学实际操作技能。就目前而言人力资源规划的问题在于人才无法快速适应医院的各种医疗体系，部分新进医生在实际工作中仍然无法脱离相关的指导，无法独立进行所有的医疗工作，这就导致医院人才的功能性缺失度较高，反映出人才培养周期较长而限制了医院的医疗发展水平。

### **三、医院人力资源发展规划的策略**

#### **（一）合理分配人才资源，扩大多层面吸收人才渠道**

由于医院发展范围的扩大，导致人才的紧缺。因此在面对这一情况时，可以将医院的人才资源进行合理的规划，使科室的分化速度和医院的人才招聘速度相匹配。在对医院的人才管理的规划中，需要树立科学合理的规划制度，结合医院的发展情况进行可操作性规划，将发展目标作为依据，进行岗位结构的优化和岗位协调，保证人才和岗位的匹配度和协调度。并扩大高素质人才的引进渠道，提高医院人力资源管理工作的效率和质量。可以直接面向相关专业进行录用，拓宽录取渠道，加强社会招聘体系的结构化建设。协调政府有关部门，将医院的人才选拔纳入事业单位的选拔计划当中，加强对医院高级人才的引进力度。

#### **（二）人才培养的改进规划，优化人才管理工作**

在人才培养方面，人力资源管理要制定合理的计划，以长远的发展作为依据，制定人才培养目标，提高人才的培养进度，增加人才流动的灵活性，安排优秀人才进行深造和培训等。另一方面，医院人才的管理工作需要体现出人性化的管理思想，浅化僵硬型的行政管理模式，在人才管理工作中，开展培训，培养医院医师的终身学习意识，进行相关的医疗水平考核等，推进医疗工作的不断发展。优化管理工作，可以加强职业医师的归属感和责任感，创造融洽的研究和工作氛围，提升医疗工作效率和工作质量，为医院的正常工作提供人力基础，推动

医院的发展步伐。

## 结束语

综上所述,人才的吸收培养离不开人力资源管理工作的实施。在人力资源管理的视角下找寻医院的人才规划和管理工作是进行发展反思的过程。只有找出医院人才发展的问题,进行相应的改革措施,才能更好地开展医院的人才管理工作,为医院的日常工作有序开展提供稳定持久的人才基础。

## 参考文献

[1] 杨丽丽. 简析人力资源管理视角下医院人力规划存在问题及措施[J]. 健康必读, 2021(9):279.

[2] 茹义福. 简析人力资源管理视角下医院人力规划存在问题及措施[J]. 时代经贸, 2020(9):57-58.

[3] 蒋超, 谢静. 简析人力资源管理视角下医院人力规划存在问题及措施[J]. 健康必读, 2020(33):284, 286.

**作者信息: 贾珍子、1986.08.30、女、汉族、山东省济宁市人、本科学历、职称:初级、研究方向:人力资源  
源管理**