

医院人力资源培训现状及其改革对策研究

曾纪爱

(汉寿县人民医院,湖南 汉寿 415900)

摘要:随着近年来我国社会经济发展水平不断提升,各个行业之间的竞争也是越来越激烈,在当前这个知识经济时代,行业竞争主要是体现在人才竞争方面,医院对于知识型人才的需求比较大,因此在医院内部的人才竞争也相对来说比较激烈,人力资源培训工作的开展也显的极为重要。就当前发展现状来看,医院的人力资源培训发展还会相应存在一定的问题,因此说在未来发展过程当中,需要提出相应的改革对策,以人才培养来推动医院取得进一步发展提高,全面提升医院当中工作人员的综合素质,积极解决人力资源培训问题,以此来推动我国的医疗事业发展能够取得更大成就。

关键词:医院;人力资源培训;现状;改革

就我国社会当前的实际发展状况来看,医疗市场的整体竞争是愈发激烈的,由于医务人员的专业技术和综合素质与病人的生命健康息息相关,因此医院开展人力资源培训是重要且必要的,如今医疗行业内的人才竞争愈发激烈,医院需要进一步加强人力资源的开发,做好人力资源培训工作,以此来着力提高医务人员的专业技术和综合素质,使医务人员综合素质能够更好的契合社会当前发展需求,针对于当前医院人力资源培训中的一些问题,有针对性的提出解决措施,依靠科学合理的人力资源培训方式,来着力促进医务人员综合能力提升,进而得以实现医院自身竞争力的提高^[1]。

1 医院人力资源培训现状

1.1 医院重视程度不足

医院人力资源培训工作的开展,离不开领导人员的重视和支持,但是就当前的发展现状来看,很多医院仍旧是将工作重点内容放在人员考核方面,在人力资源培训方面的工作重视力度不足,并且在开展人力资源相关工作时,更重视对员工使用价值的发挥,忽视了对员工的专业能力和技术进行培训。总体来看,医院进行人力资源管理仍旧沿袭着传统观念,缺乏科学的用人理念,这样一来就导致医务人员的综合素质难以得到切实提高,一些人力资源管理要求都难以得到落实,这也在一定程度上阻碍了医院发展,综合竞争力比较差^[2]。

1.2 资金投入不足

由于当前很多医院都没有对人力资源培训工作加以重视,所以投入的资金比较有限,但是资金是开展人力资源培训工作的物质基础和前提,当前很多医院的资金投入比较少,由此便直接导致了人力资源培训工作难以正常进行,这就对培训工作的正常进行和开展质量都产生了不利影响。

1.3 人力资源培训制度不够完善

在进行医院人力资源培训的时候,完善的培训管理制度可以为培训工作的开展起到一定的规范和指导作用,但是当前很多医院也没有建立起完善的培训管理制度,也没有制定出明确的培训目标,在具体人力资源培训工作开展的时候,存在着很大的盲目性,对于最终的培训结果也难以进行有效评估,导致培训工作开展的整体质量和效率都存在不足。

1.4 人力资源培训缺乏系统的组织

医院发展对于知识型人才的需求比较大,因此在进行人力资源培训的时候,往往过多重视专业医学知识的培训,但是对于医务人员综合素质的提升却没有足够重视,忽略了医院文化、医生职

责、价值观念等方面的培训,很多医生虽然医术高超,但是心理承受能力和事务处理能力比较差。像医患关系这种医院当中常见的矛盾,无法很好的进行处理解决^[3]。当前医疗模式发生了很大的改变,医疗环境也愈发复杂,但是由于人力资源培训工作的开展缺乏系统组织,在培训内容和培训目标上都没有明确,在进行人才选拔时,还会存在着唯学历和唯职称的问题,人力资源最终的培训效果的不尽如人意的。

2 医院人力资源培训改革对策

2.1 加强对培训工作的重视程度

如今我国的医疗模式发生了很大的改变,医院发展过程当中所面对的竞争也越来越激烈,医院想要切实提升自身发展竞争力,那么首先就要提升人才素质,医院在开展人力资源培训工作的時候,医疗人员是进行培训的主体,所以在医院工作规划当中,需要进一步强化对人力资源培训工作的重视程度,既要提高医务人员自身专业素质,同时也借此来提升医院的综合实力和竞争力,从而达到双赢的目的^[4]。

2.2 提高培训资金的投入

资金是开展人力资源培训工作的物质基础,医院领导在认识到人力资源培训工作开展的重要性之后,就要相应提高资金投入,人力资源部门也要结合培训工作的开展需要,加大培训资金申请力度,从而得以有效确保人力资源培训工作的顺利开展,在培训过程当中所需要的花费才能够有所保障。

2.3 培训开展的针对性与目的性需要提升

在进行人力资源培训的时候,需要结合着医院当中的人力资源结构,有针对性的制定培训规划,这样能够保证培训工作的开展可以更科学的开展。首先来说,在开展人力资源培训之前,需要立足于全局观念制定培训计划,认识到培训工作的开展并不是针对于某个群体而展开的,这样一来就能够使医院当中的所有工作人员都可以有接受培训的机会,医院的综合实力也会随着工作人员实力提高而得到提升^[5]。其次还需要对人力资源培训开展的有效性加以保障,根据培训工作开展需求,制定出更具针对性的培训计划和培训目标,对于医院当中的不同部门,要采取不同的培训策略,对同一个部门的不同岗位,也要制定出更契合发展需要的培训计划,这样一来才可以切实保障人力资源培训开展的质量,在这个基础上实现人才和医院的共同发展。最后在进行培训的时候,还要对不同岗位工作人员的诉求加以掌握,结合岗位特点来工作人员之间的差异性,制定出更细化的个人发展计划,这样做能够进一步调动起相

关工作人员的积极主动性,使工作人员自觉主动的接受人力资源培训。

2.4 对人力资源培训制度加以完善

在进行人力资源培训的时候,完善的培训制度是工作顺利开展的基础和保障,在进行培训制度制定时,要从医院自身发展需要出发,包含完善的人才晋升制度,以此来让工作人员意识到培训工作开展的重要性,对最终的培训效果交易保证。在培训制度当中,还要对考核内容做出规定,包括考核的地点、时间和具体内容等,实现培训内容和考核内容之间的有机连接,以最终的考核结果来评估培训效果^[9]。

3 结束语

在进行人力资源培训的时候,医院和普通企业之间有着很大的不同,需要综合考虑到医务人员自身素质、患者身体状况、医院发展需要和整个医疗行业的发展,在具体进行人力资源培训工作时,还需要结合医院发展需要来确定长期或者短期的培训计划,确保医务人员自身和医院的可持续发展需求,针对于当前人力资源培训过程当中出现的问题,进行改革对策的探究,加大资金投入力度,着力提升培训开展的针对性和目的性,既要加强人才培养实效性,同时也需要以此促进医院行业竞争力提高。

参考文献

[1]杨艳辉.医院人力资源培训现状及其改革对策研究[J].环球市场,2018(14):176.
[2]马丽琴.县级医院人力资源成本的有效管控分析[J].中文信息,

2020(3):87.

[3]张恩堂.激励措施在医院人力资源管理中的运用研究[J].办公室业务,2020(5):150,152.

[4]闫春梅.新医改形势下公立医院人力资源管理的新探索[J].办公室业务,2020(5):148-149.

[5]蔡海霞,李彩虹,唐红林.医院人力资源管理的信息化建设探讨[J].现代经济信息,2020(4):39-40.

[6]王莉.加强医院人力资源管理促进医院健康发展的研究[J].健康必读,2020(4):255.