

医院人力资源弹性管理策略分析

商海楼

(射阳县人民医院,江苏 射阳 224300)

摘要:随着我国医疗团队质量的不断提升,医疗水平已经得到了大幅度的提高。无论是任何一种行业,对人才的需求也正在不断的加大。医院作为我国十分重要的组织机构来说,对于医务人员的需求也十分的紧迫。而医院在人力资源的弹性管理方面也做出了多方面的努力。为了吸引大量的医疗人才,医院人力资源管理部门应当采取一些有效的策略来吸引更多优秀的医疗工作者加入到治病救人当中来。本文将对医院人力资源弹性管理策略进行相应的分析讨论。

关键词:医院人力资源;弹性管理策略

1 前言

现如今,随着国家医疗的不断改革,医院的人力资源管理部门已经成为了医院的组成中十分重要的一个部分。如果一个医院的人力资源管理系统十分的完善,对于一个医院能否正常有序地运转,医院的相关工作人员能否尽心尽力地完成手下的工作任务都具有十分重要的作用和意义。通过人力资源部门对医务工作人员进行专业化的系统性管理,从而对医务工作者的思想和行为能够进行约束管理,使医务工作人员能够将自身的才能发挥到最大化,从而为医院的医务相关工作贡献自己的一份力量,通过完成人力资源管理的任务活动,从而进行人力资源系统的有效实施。

2 加强医院对人力资源管理的重视程度

人力资源管理体系的进一步完善对医院的未来发展起一定的推动作用。因此医院的相关部门应当加强对人力资源管理的重视程度,为医院的未来发展提供良好的基础。对于如何加强医院对人力资源管理的重视程度上面,可以通过采用相关部门进行大力宣传的手段来加深工作人员对人力资源管理的印象,从而加深医务人员对人力资源管理的重视程度。同时还可以采用相关的监督机制,通过社会公众对医院进行严格的监督,有效的加强医院对人力资源管理的重视程度。帮助医院能够对人力资源管理体系进行完善工作并采取相应的有效措施。保证了医院的正常运行。

3 树立先进的人力资源管理理念

树立先进的人力资源管理理念也是加强人力资源管理的有效措施。通过医院对人力资源管理体系进行相应的改革工作,结合实际生活中的真实情况,制定出可行性高的人力资源管理办法。贯彻以人为本的改革理念达到对人力资源进行合理有效的支配。同时要紧跟时代的变化,针对不同的实际生活中发生的情况对人力资源管理体系进行相应的修改,从而有助于创新整改后的人力资源管理能够顺利的实施。

4 完善绩效考核体制

在企业当中的任何部门都有对员工进行绩效考核的这一部分内容。同样在医院的人力资源管理上也需要进行相应的绩效考核机制。通过对员工完成相应的绩效考核的相关任务,对员工平时的工作效率,工作态度以及工作质量进行系统有针对性的评定,有效的发掘个人能力强和综合素质水平高的优秀员工。同时针对医院当中医务工作者不同的等级进行划分,分别来制定不同的绩效考核任务。在绩效考核的任务当中,将操作技能,风险高低程度以及工作性质难易程度等等都能够作为绩效考核的相应指标。来考察医务相关工作者和管理者的个人能力,从而有效的进行他们的内在才能的挖掘,将其分配到能够极大的发挥他们潜能的岗位,为医院的发展提供有力的帮助。同时针对那些没有通过绩效考核的工作人员就要进行相应的处罚或进行开除处理。为医院的医务团队的整体质量提高提供有力的保障。

5 建立公正、公平、公开的薪酬体系

建立公正、公平、公开的薪酬体系也是对医院的人力资源管理体系进行完善的有效措施。对于在医院工作的每一位医务工作人员

和义务教育者来说,每个人的职务上的不同导致每个人的工作任务和工作难度系数上都存在着很大的不同。在人力资源对其进行管理过程中,通过建立公平、公正、公开的薪酬体系也是人力资源管理当中十分重要的环节。通过对不同的岗位进行合理的分配薪酬有利于加强人员之间的公平性,使那些工作难度大,工作任务繁重的工作人员的心里能够达到一定的平衡,从而调动起对医务相关工作极大的工作热情。如果在进行薪资分配的过程中没有进行合理的分配,就会导致工作人员的工作情绪不高涨,工作效率也大幅度的下降,严重者甚至会选择离开这神圣的治病救人工作。同时,对于那些在工作的过程当中表现突出的优秀工作人员还要进行相应的资金奖励,这样就可以让其他的员工以他为榜样来进行学习,提高员工的工作积极性,为医院的医务工作进行高质量的完成,从而促进医院医疗团队的整体水平能够得到进一步的提高。因此,建立公正、公平、公开的薪酬体系对我们能够顺利的进行人力资源管理工作具有十分重要的意义。应当在医院的人力资源管理系统中被广泛的运用。

6 规范竞争方式

在进行医护工作者和管理者的人力资源管理过程中,通过开展员工之间的竞争来进行选拔工作。在基于人力资源管理体系进行人才的选拔过程中,要进行十分严苛细致的筛选来进行公平的而竞争选拔,只有在人与人之间进行相互竞争的过程中才能够发挥出人内心潜在的最大的潜力。从实际的角度出发,通过科学规范化的竞争模式来进行能力的选拔。在人力资源管理的基础之上,对员工的医学知识的掌握能力和相关医学的操作进行系统化的检验,对于考评成绩结果更高的工作人员进行择优录用,不仅如此,除了对专业技能的考察之外,还要对工作人员进行个人综合素质和道德品质的评估工作,在所有指标都能够达到标准的员工进行聘用。针对那些具有医院的特殊技能的人才也可以进行有限的考虑,把他的个人才能分配到适合的岗位进而做到物尽其用。通过规范竞争方式也是加强人力资源进行有效管理的重要措施。

7 结束语

综上所述,医院人力资源管理的制度化,规范化,科学化,合理化的相关举措,对医院的医务人员医学配置的完善以及医学质量的提高具有十分重要的意义和价值。医院也应当引起对人力资源管理措施实施的足够重视,为我国的医疗水平的发展和进步打下坚实的基础。

参考文献

- [1]赵辉.医院人力资源管理开发的策略分析[J].中国集体经济,2019(07):139-140.
- [2]代小川.医院人力资源管理问题与对策分析——以广安市人民医院为例[J].绿色科技,2018(10):277-279+282.
- [3]马若楠.公立医院人力资源管理策略分析[J].人才资源开发,2016(22):13.