

浅谈新时期医院人力资源管理

张文静

(和林格尔县人民医院, 内蒙古 呼和浩特 011500)

摘要:随着我国社会的迅速发展,我国加大了医疗行业的改革工作力度,有利于推动我国医疗经营活动的有序展开。实施医院管理工作,可以确保医院的正常运营。新时期,我国医院在经营发展过程中,应明确意识到人力资源管理的重要性,结合实际情况注重人力资源管理的创新,能够提高整体工作效率,并推动医院的稳定、长期发展。基于此,本文将详细分析新时期医院人力资源管理,并结合具体情况合理提出相关参考建议,希望优化创新医院人力资源管理工作,从而促进我国医疗事业的可持续发展。

关键词:人力资源管理;医院;新时期

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.027

随着我国深入开展医疗行业的改革工作,我国医疗领域得到了迅速发展,使医院发展规模不断扩大,同时也加大了医院人力资源管理工作难度。新时期,医院如何开展高质以及高效的人力资源管理模式,是当前医院在发展过程中广泛关注的重点内容。医院在发展过程需要全面了解自身具体情况,注重对人力资源管理内容的优化和完善,能够充分展现出人力资源管理工作自身价值,有助于推动我国医疗领域的长期发展。

1 分析新时期医院人力资源管理工作意义

当前,我国经济在快速发展过程中,医院在发展过程中面临很多的挑战,因此人才竞争作为当前医疗行业中最激烈的竞争。长期以来,医院在经营发展过程中医院工作人员自身服务态度作为社会广泛关注的热点话题。医疗改革过程中,逐渐提高了医院工作人员整体服务水平,然而针对医院人力资源管理工作进行分析,还存在着很多的不足,需要医院深入探究这个课题。新时期下,为了促进医院的长期发展,因此对于人才自身工作能力、岗位要求等提出很高的要求。通过制定完善的医院经营发展战略,做好全面的落实工作,调动员工工作积极性,能够全面提升整体工作质量。对于人力资源管理来说,作为医院经营发展过程中重要的组成部分,能够更好的落实医院经营发展战略以及规章管理机制。通过明确人力资源管理对于医院发展的意义,注重落实医院规章管理制度以及发展战略,能够有效提高整体工作效率,有助于全面提升工作人员服务水平,并在医疗领域中树立良好的形象^[1]。

2 分析医院人力资源管理中存在的不足情况

2.1 编制机制存在的问题

编制作为很多人来说是非常重要的,医院里的护士、医生也是如此,在日常工作中比较看重体制编制,存在着铁饭碗意识。在这个情况下,在开展医疗服务过程中,会导致员工在日常工作中存在着冷漠的态度,降低患者对于医院服务的满意度。随着我国医院的快速发展,护患、医患存在着比较紧张问题,主要在于一些医院工作人员缺乏良好的服务意识,对于医院的健康、稳定发展带来很大的影响。

2.2 医院薪酬制度上存在的问题

对于医院的职位收入不同进行分析,部分医院员工的薪酬存在着偏低问题,医院员工收入也存在着一定差距。根据实际情况调查可以了解到,医院工作人员针对薪酬存在着较低的满意度

情况。导致医院一些优秀人才会选择离职或者是跳槽,最终造成医院出现大量的人才流失问题,直接降低了医院自身综合实力,不利于促进医院的长期发展^[2]。

2.3 人力资源管理工作中存在的问题

医院在开展人力资源管理工作过程中,具备了系统性以及专业性的特征,为了确保人力资源管理效率,需要不断优化人力资源管理内容。加强医院各个部分的沟通交流,做好连接工作,能够确保人力资源管理工作顺利展开,并使医院的各个科室、各个部门进行连接。然而,当前在实际进行人力资源管理工作时,还存在着很多的不足,没有充分展现出人力资源管理工作自身价值,没有为促进医院的长期发展提供可靠保障,导致职工管理工作缺乏人文性。出现这个问题的主要原因在于:人力资源管理部门工作人员自身职业素养和专业技能有待提升,直接降低了医院人力资源管理工作质量。

3 探究新时期医院人力资源管理工作策略

3.1 树立正确人力资源管理观念

医院在进行人力资源管理工作时,需要注重对人事管理职能的转变,构建良好的人才管理发展环境。新时期下,医院在发展过程中,应充分重视人力资源管理工作,将人力资源作为医院战略发展资源。对于人事管理工作进行分析,需要创新传统人员管理模式,积极开发优秀人才,注重对职能的开发。构建完善的人员岗位培训机制,可以使人员在培训过程中获取更多的专业知识、专业技能,有利于不断提高自身工作能力,更好的胜任该岗位。给工作人员创造良好的发展空间,给员工提供更多的发展和成长的机会,有利于调动员工工作热情^[3]。

3.2 构建公平、公正、公开的选人用人机制

医院在进行人力资源管理工作时,需要充分重视选人用人机制,构建公平、公正、公开的选人用人机制,全面落实选人用人机制,可以选择适合该岗位的优秀人才,并为人员绩效考核、薪酬待遇等人力资源管理工作打下坚实基础。通过公平、公正公开的原则,逐渐优化岗位评价、岗位规范以及岗位说明书制定等工作。在进行人才选拔过程中,需要优化人员考核内容及人才招聘流程,能够招聘更多的优秀人才。

3.3 构建完善的岗位责任机制

医院在发展过程中需要构建高效运营机制,结合医院自身实际情况,合理设置岗位和组织体系,明确岗位指责,清楚任职

条件以及使用权限。通过构建完善的岗位责任机制,能够将岗位要求和员工工作能力相互匹配。岗位要求和员工能力相互匹配,逐渐提高整体工作质量。

3.4 构建公正、科学的人员绩效考核机制

在进行医院人力资源管理工作时,通过人员绩效考核能够了解到员工实际工作情况。以医院实际经营发展目标作为出发点,构建一套规范、系统的程序对医院员工在工作中的工作能力、工作态度以及工作业绩等进行考核。通过实际情况作为评价依据,评价以后能够更好的实现员工个人发展以及医院经营发展目标。对于绩效考核机制来说,作为激励机制和薪酬制度的基础,绩效考核结果作为奖惩员工、支付薪酬等。在进行绩效考核工作时,需要制定完善的岗位特点的员工考核标准,通过严格开展人员考核工作,并公开考核结果,及时做好沟通和反馈工作。目前,在实施绩效考核工作时,需要针对医院的管理人员、护士、医院等不同层次和类别的人员,制定相应的人员考核标准和机制,结合岗位特征,将不同岗位指责、承担风险程度、技术复杂程度等合理纳入员工考核机制当中,并为员工教育、培训、晋升、薪酬分配等作为可靠的参考依据。通过完善的人员绩效考核机制,能够充分挖掘员工自身潜力和调动员工工作热情^[4]。

3.5 构建公平、公正、合理薪酬体系

医院在进行人力资源管理工作时,薪酬作为非常重要的工具,通过合理进行薪酬分配,能够节约医院经营发展成本、调动员工工作热情,推动医院的有序发展。如果医院对于职工的薪酬分配上出现不科学、不合理的问题,导致员工对于薪酬分配问题存在着不满情况,会对整体工作质量带来很大的影响,长期处于这个状态,会导致出现大量人才流失问题,对于医院的长期稳定发展带来很大的影响。为了避免出现上述的问题,需要充分重视优化薪酬体系。通过公平、公正的薪酬体系,优化薪酬设计工作,提高薪酬结构,构建完善的绩效考核和工作评价机制,可以逐渐提高人力资源管理工作水平。在进行薪酬体系建立过程中,需要对员工岗位工作情况进行分析,优化工作业绩、明确员工工作能力,并根据员工工作态度、实际工作情况等,合理制定薪酬体系。针对医院工作能力强、技术水平高、为医院的发展做出很大贡献的管理骨干和技术人员,需要通过完善的评议环节,明确较高内部分配标准,可以使工作人员劳动价值获得肯定,同时获取相应的薪酬,有利于提高医院工作人员对于薪酬的满意度,全身心地开展日常工作,也作为医院吸引更多优秀人才采用的一种方式^[5]。

3.6 构建完善的人员约束和激励机制

对于激励机制来说,通过外在刺激可以调动员工内在工作积极性。对于激励机制来说,主要分为精神激励和物质激励两种。对于物质激励机制进行分析,一般在于职位,并给予相应的薪酬待遇等。针对精神激励来说,需要给员工构建良好的工作氛围,给予员工荣誉称号以及给优秀员工提供深造培训资金、旅游以及奖励住房等方式。通过完善医院员工激励机制,有利于激发医院员工工作积极性,注重对员工创造能力的培养,可以提升医院自身综合竞争力和凝聚力,有助于推动医院的长期发展,并逐渐提高自身经济效益和社会效益,并实现医院员工

个人发展,有利于充分展现出人力资源管理工作自身价值。约束机制也称为制约机制,作为一种负激励,需要医院工作人员在日常工作中约束自己的行为,结合医院实际发展情况,严格遵循医院制定的规章制度以及规范职业道德等,在工作中拒绝拿医药提成、收红包等行为。通过构建完善的医院员工制约机制,将激励机制和制约机制进行有效结合,能够起到很好的人力资源管理工作效果^[6]。

3.7 营造良好的人才发展环境

医院作为医疗工作人员发展的重要载体,要想充分做好医院人力资源管理,就必须要为医疗工作人员提供良好的发展空间,同时造成良好的人才发展环境。(1)人文环境。人文环境是医院文化建设的重要载体,是医院长期发展的文化底蕴,良好的人文环境不仅可以为医疗工作人员创造良好的工作氛围,同时可以提高医疗工作人员的向心力,对提高医院核心竞争力具有重要作用,也使得每一位医疗工作人员具备良好的医疗使命感以及责任感。(2)事业环境。医院要想实现可持续发展,就需要对人才加以利用,但要想保留人才,就需要利用事业吸引人才,当医疗工作人员自身能力全面提升,发展到全新阶段后,对实现个人价值需求十分重视,所以医院需要为人才构建事业发展平台,实现医院与人才的和谐发展。(3)工作与生活的环境。对于医院而言,要想吸引更多的医疗人才,就需要提高人才待遇,而且在当前医疗市场中,要想获取更多的优质医疗人才,在给予医疗人才一定的经济待遇的同时,还需要保障医院医疗设备的完善性,为医疗人才提供物质保障,从而吸引医疗人才,促进医院全面发展。

4 结束语

综上所述,随着我国社会的迅速发展、经济水平不断提升,促进我国医疗领域的迅速发展。新时期下,我国医院在发展期间,应明确意识到开展人力资源管理的意义。根据当前人力资源管理中存在的不足,结合医院实际发展情况,注重对人力资源管理的优化和创新,可以有效保障人力资源管理质量和效率,从而促进我国医院的长期发展。

参考文献

- [1]龚慧媛.后疫情时期医院人力资源管理创新策略探析——以福建省三明市中西医结合医院为例[J].经济师,2021,(01):256-257+260.
- [2]周超,孙忠河.校院联姻时期医院优化人力资源管理的特色模式[J].中国现代医生,2020,58(14):144-147+151.
- [3]田磊.试析新时期医院人力资源管理信息化建设新途径[J].中国市场,2020(04):107+115.
- [4]孙勇鹏.基于新时期医院人力资源管理信息化建设新途径分析[J].纳税,2019,13(14):274.
- [5]孙青.基于新时期医院人力资源管理信息化建设新途径分析[J].经济研究导刊,2019(09):107-108.
- [6]严峻.试论新时期医院人力资源管理信息化建设新途径[J].中国集体经济,2018(18):126-127.