

医院人力资源开发和管理的对策创新研究

刘平萍

(东台市中医院,江苏 东台 224200)

摘要:现阶段,随着我国市场经济的迅速发展,国家政府对公立医院卫生服务质量也提出了更高的要求,出台了新的医改政策制度。公立医院一直以来都承担着我国卫生服务的主要工作任务,然而,随着市场经济环境的变化,在医院的人力资源开发和管理中存在的问题也逐渐暴露出来,因此,公立医院如何能在新医改形势下做好关于人力资源开发和管理工作,成为公立医院目前首要关注的事情。本篇文章主要通过对公立医院的人力资源开发和管理工作进行研究,提出了几点关于在人力资源开发和管理中存在的问题,并针对问题给出了相应的值得参考的对策建议,希望能够尽快解决公立医院在这一方面遇到的棘手问题。

关键词:医院;人力资源;开发和管理;对策创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.05.097

1 引言

目前,国家相继出台了关于医疗改革的相关意见,针对公立医院的人力资源开发和管理提出了改进措施。这些政策对公立医院今后的发展提出了更高要求。因此,公立医院要想继续保持自身在市场中的竞争优势,促进医院卫生健康服务的高质量发展,就必须提高医院全体员工对自身人力资源建设的重视程度。在现阶段快速变化的市场环境中,医院要加快进行自我改革和完善,在人力资源方面认真负责,保证自身长远稳定地向前发展。本文主要从以下几个方面展开阐述,希望能对医院的发展有所帮助。

2 在医院的人力资源开发和管理中存在的问题

现阶段,随着医疗服务行业环境的变化,在医院的人力资源开发和管理中存在的问题也逐渐暴露出来,而且,个别公立医院对人力资源开发和管理在管理人员和员工的层面,忽视了对人力资源的重要管理,这不利于医院在新医改形势下有利地发展,并且,部分的关注重点主要是在某一项工作上面,不会把人力资源看作是生产结构要素来开发和管理,导致人力资源开发和管理的实效性缺失,为了公立医院能有更好的发展,本篇文章对在医院的人力资源开发和管理中存在的问题做了以下的阐述。

2.1 对人力资源开发和管理的创新意识不足

目前,在医院的人力资源开发和管理中存在的问题有对人力资源开发和管理的创新意识不足。尽管政府颁布了新的政策制度,但部分医院还在使用传统的人力资源模式,仍是看重对员工和某一项工作的管理,通常会忽视对医院员工的各项服务。个别公立医院缺乏对现有的人力资源开发和管理现状的创新意识,在思想观念上较

为传统,认为人力资源部门是独立的。然而,这种错误观念会严重影响到公立医院在人力资源开发和管理工作上正常有序地开展,也会阻碍医院长期稳定的向前发展。

2.2 缺乏健全的绩效考核体系

目前,在部分医院的人力资源开发和管理中缺乏健全的绩效考核体系。不同于其他的事业单位,公立医院属于公益性质的事业单位,其贯彻的标准是事业单位为员工发放薪酬福利。公立医院缺乏健全的绩效考核体系,对人力资源的开发和管理工作的正常开展会有一定的阻碍,这几年来,由于绩效工资制度的逐步实行,部分公立医院改进为与每名员工绩效成绩更加密切关联的绩效考评体系,但是由于在真正的绩效考评工作过程中,容易忽视一些关键的影响因素的作用,如有关技术的风险性、考评的难易程度等重要的生产结构要素。在实际的考核测评中,主要还是按照医院员工工作任务量的多少,运用一些比较基本的算法,不能发挥出绩效考核工作的重要性,并且由于没有科学严格且合理的绩效考核体系,也会降低医护人员对工作的热情程度。

2.3 工作岗位管理不能与绩效管理有效融合

现阶段,在医院的人力资源开发和管理中存在的问题还有工作岗位管理不能与绩效管理有效融合。由于医院的制度形式在不断发生变化,医院也在逐步利用各个岗位对人员进行管理,在实行绩效工资制的同时,正在积极开发使用工作岗位工资制的方式。主要是通过领导层面整体管控岗位总量,再由部门上级向下级传达岗位职责,聘任员工,但是目前,一些公立医院对人力资源开发和管理的权利受到了一定的限制,在实际的管理过程中,存在放牛式的管理模式,尽管部分公立医院运用量化的

将工作岗位管理与绩效管理有效融合。

3.4 提高人力资源开发和管理的信息化水平

如今,针对在在医院的人力资源开发和管理中存在的人力资源开发和管理的信息化水平不高的问题,提供的建议是提高人力资源开发和管理的信息化水平,根据医院的实际情况,充分结合现代信息化技术,确保医院的人力资源管理和开发在市场竞争中的竞争优势,保证医院的人力资源开发和管理日常工作正常有序开展,以此来提高医院的经济收益和服务质量水平,因此必须要注重提高人力资源开发和管理的信息化水平。

3.5 有效提高医院人力资源管理人员的专业水平

对在医院的人力资源开发和管理中存在的人力资源管理人员的专业水平有待提高的问题,提供的对策建议是通过有效手段提高医院人力资源管理人员的专业水平。随着医疗服务行业的竞争环境越来越激烈,人力资源也成为了医院重要的管理部分,为落实新医改政策的具体要求,医院需要专业的人力资源管理人员来承担人力资源开发和管理的工作,需要先做好人力资源开发工作,进行高效的人力资源管理工作,加快更新人力资源开发和管理的观念和模式。公立医院对人力资源的管理需要落实到全体员工,注重通过人力资源的开发和管理来提高医疗人员的工作热情。随着我国经济的发展,医疗服务行业全面推行聘用制度,医疗单位和医护人员之间的关系也由之前的人事转为现在立于合同制度的关系,同事之间为团体合作关系,要想做好这一工作,需要人力资源开发者认真了解每名员工的实际需要,把员工的真实需求体现在人力资源开发和管理的整个过程,将公立医院的战略规划和员工的未来发展规划充分结合,实现医院发展和员工发展的双赢。在培养人才方面需要注意,不仅要注重于对关键科室专业人员的培养,还要开展对其他部门专业人才的引进工作,通过邀请专业人士对医院人力资源管理人员进行知识和经验传授,以此来提高相应人员的专业水平,通过处理实际工作来提高工作经验。与此同时,对一些人力资源开发和管理还停留在利用以往经验进行管理阶段的公立医院,鼓励运用现代的科学管理工具,进行高效率的人力资源开发和管理,以此来提高在该工作方面的效率。尽快提高医院的人力资源管理人员的专业水平,对人力资源开发和管理日常工作正常有序开展提供帮助,促进医院长远的经济发展。

4 结束语

总的来说,我国的经济迅速发展,国家对各个事业的发展也提起了高度的重视,公立医院作为具有特殊性质的事业单位,要想在市场竞争中继续保持住自身的

竞争优势,就必须做好人力资源开发和管理的工作,科学管理生产结构要素。本篇文章通过对公立医院的人力资源开发和管理的研究,提出了几个在其中存在的问题,主要包括对人力资源开发和管理的创新意识不足,缺乏健全的绩效考核体系,工作岗位管理不能与绩效管理有效融合,医院人力资源管理人员的专业水平有待提高以及人力资源开发和管理的信息化水平不高。并对以上的问题提供了相对应的对策建议,分别是提高医院对人力资源开发和管理的创新意识,制定健全的绩效考核体系,将工作岗位管理与绩效管理有效融合,有效提高医院人力资源管理人员的专业水平以及提高人力资源开发和管理的信息化水平,希望能对公立医院的建设提供一些帮助,提高公立医院的医疗服务水平。

参考文献

- [1]谢芳,盛波.公立医院人力资源管理的理念与实践创新探讨[J].中国医院管理,2015,35(11):46-47.
- [2]和静淑,李楠,黄炜.基于新医改背景下公立医院人力资源开发与管理问题改善的建议[J].中国医药导报,2018,15(32):176-179.
- [3]蒲健.公立医院人力资源管理探析[J].中国卫生产业,2019(13):82-83.
- [4]郑蒙蒙.基于以人为本理念在医院人力资源管理中的应用与体会[J].中国乡镇企业会计,2021(01).
- [5]王妍.浅谈新经济背景下医院人力资源管理创新对策[J].中国市场,2021(01).

作者简介:刘平萍(1977-),女,汉族,江苏东台人,本科,高级经济师,研究方向:经济管理。