

医疗卫生事业单位的人力资源管理探讨

韩玉茜

(邢台市卫生健康执法支队 河北 邢台 054000)

[摘要] 本文研究医疗卫生事业单位的人力资源管理。分析医疗卫生事业单位人力资源管理现状,列举现存问题,如管理评价标准不健全、人才流动机制不确定、人才培养缺乏制度化特点、人力资源管理队伍落后等;列举强化医疗卫生事业单位人力资源管理的策略,如明确现代人力资源管理特征、建立社会效益评价标准、确立人才流动的引导机制、建立双效人才培养制度、加强人力资源管理队伍建设等。期望本文能够为相关工作者带来一定的参考作用。

[关键词] 医疗卫生; 事业单位; 人力资源管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.02.622

一、医疗卫生事业单位人力资源管理现状

(一) 人力资源管理评价标准不健全

医疗卫生事业单位有着明确的社会公益性与福利性,这某种程度上会导致事业单位,在处理经济效益与社会效益的矛盾时,无法做出最合适的选择。例如,在过去社会主义初级阶段转型过程中,在社会贫富差距的影响下,医疗卫生事业单位选择使用可控手段,追求较高的经济效益,这是维护人才队伍稳定性与医院正常运转的重要前提,但长期以此种取向进行运营,必然会影响事业单位对社会价值的追求,目前,很多事业单位的运营管理、医生的绩效考核都过于侧重追求经济效益,这某种程度上会影响医疗卫生事业单位的进步发展。

(二) 人才流动机制不确定

医疗卫生机构的公益性与福利性,使事业单位的人事机制存在一定程度的问题,事业编制身份成为了吸引人才的有效工具,但同时,这种单一的人才引进途径,也在某种程度上限制了医疗卫生事业单位实现人才优化^[1]。这是因为事业编制实行限额制度,与医疗卫生事业单位的用人缺口存在一定的矛盾,这必然会为医疗卫生事业单位人才流动造成阻碍,限制医疗卫生机构的发展。

目前看来,医疗事业单位人才流失问题长期存在,改革开放以来,已经经受了两次冲击。近年来,医疗市场逐步开放,有国外医疗机构进入国内,卫生事业单位面临的人才流失冲击更为剧烈,人力资源管理面临的竞争越发增大,事业单位有必要及时变革计划经济时代的人事管理制度,加强创新研究,切实提升人力资源管理效能。

(三) 人才培养缺乏制度化特点

对卫生人才的挖掘与培养,需耗费较长的时间,很多事业单位都倾向于采用简明的“挖墙脚”方式,从其他机构中获取想要的人才,而并未针对自身实际情况,建立科学合理的人才培养机制。目前看来,医疗卫生事业单位进行人才培养的主动性并不很强,人才培养很大程度上局限于继续教育、新业务培训等多个领域,缺乏制度化的人才储备机制,人才培养创新性不足,影响了医疗卫生事业单位的进步发展。

(四) 人力资源管理队伍落后

受传统管理机制影响,目前医疗卫生事业单位行政管理色彩浓厚,人力资源管理很大程度上局限于传统的人事、组织管理层面,专业技术人才队伍建设滞后,从事人力资源管理的人员几乎没有人力资源管理相关专业学习背景,知识、技能结构很大程度上偏离医疗卫生事业单位的需要^[2]。在人力资源管理方式上,传统计划经济体制下的人力资源管理模式占据主导地位,创新意识较为落后,人力资源管理信息化水平较低,同时管理人员也普遍缺乏利用信息技术改良人力资源管理的意识与能力,导致人力资源信息化建设很大程度上集中于人事管理领域,主要指的是职工档案信息、工资、福利待遇方面的制表操作等等,工作效率、工作质量不高,限制了此项工作的进步发展。

二、医疗卫生事业单位人力资源管理对策

人力资源管理是对人力资源的取得、开发、保持与利用,进行计划、组织、指挥与控制的活动,是研究组织中人与关系的调整、人与事的配合,以充分开发人力资源价值、挖掘人力资源管理潜力,调动人的积极性的活动。相关工作者可从如下角度出发,完善医疗卫生事业单位人力资源管理,最大化发挥人力资源的价值:

(一) 明确现代人力资源管理特征

为提升人力资源管理成效,相关工作者有必要尽快革新传统管理理念、管理模式中的弊端,积极学习现代化人力资源管理理念、管理模式,结合现代人力资源管理特征,为人才给予与时俱进的管理。现代人力资源管理特征可归结如下:(1)人本特征:人力资源管理采取人本取向,它始终坚持以人为本,强调关心人、爱护人,将人视作宝贵的资源来加以保护、利用与开发;(2)专业性与实践性:人力资源管理有着极为鲜明的专业性特征,在管理分工、知识体系等方面尤其具有专业性,同时人力资源组织管理,作为一种帮助企业事业单位实现组织目标的管理活动,也具有鲜明的应用性与实践性;(3)双赢性与互惠性:人力资源管理有着明确的互惠取向,强调管理应是获取组织绩效与员工满意感的双重结果,重视发掘员工的最大价值,调动员工的工作主动性与责任意识;(4)战略性与全面性:人力资源管理是对全部人

员的全面活动给予有效管理的管理任务,有着明确的决策性与战略性特征;(5)理论基础的学科交叉性:人力资源管理采取科学取向,重视从跨学科的角度出发,给予管理活动理论基础与必要指导^[3];(6)人力资源管理强调整体看待企事业单位中的人与组织,强调运作的整体性,一方面人力资源管理职能之间应当具有一致性,同时也应与组织中其他战略相配合,能够为整个组织的战略与管理提供有效的助力。

(二) 建立社会效益评价标准

结合社会发展形势来看,在未来,医疗卫生事业单位面临的竞争压力会有质的提升,一方面,单位应完成国家公民医疗保障业务,另一方面,单位也应不断改善医疗技术人才的工资待遇,使人才队伍保持稳定,如此才可逐步提升医疗技术水平^[4]。这要求医疗卫生事业单位尽可能改变以往的以追求经济效益为主的医疗专业技术人才评价标准,以病人为中心,建立健全社会效益评价标准,并为之制定出切实可行的岗位职责、任务目标,并定期考察任务指标的执行、完成情况,依据考核结果,为工作人员给予相应的奖励,使人才感受到更为强烈的就业认同感。此外,也应将人才评价标准与医疗卫生事业单位的激励机制联系在一起,调动人才的岗位积极性,引导人才更加努力地耕耘。可针对人才取得的突出贡献,制定奖励办法,并逐步探索一些中、长效的激励机制,力求最大化发挥激励机制的作用,促进人才的进步发展。

(三) 确立人才流动的引导机制

人力资源管理中,人才流动是一个具有矛盾性的话题,很多组织单位都希望留住优质人才,因此也会从其他组织中吸收最优秀的人才。令人力资源实现合理配置、适当流动,是医疗卫生事业单位进行人力资源管理的重要目标,而作为整个健康产业链中最重要因素的医务人才,一直以来都是医疗卫生管理的核心内容。在医疗体制改革深入推进、整个社会越发重视医疗卫生问题的时代背景下,人才、资金的频繁流动,已逐渐成为行业价值规律的外在表现。医疗人才的合理流动,能够为医疗卫生事业单位的运行带来良好的润滑剂,同时也能够为事业单位提供向前发展的源泉。依照马思洛需求层次理论,医疗专业技术人才的待遇达到某一水平后,自我实现必然会成为其最主要的需求,因此,人力资源管理者应重视分析医疗人才的需求变化情况,尽可能采取手段,在事业单位中营造出一种充满活力且公平的竞争环境,鼓励人才进行创新,更好地挖掘人才的潜能,使人才发挥才能实现职业理想,这不仅能够帮助单位留住人才,还能够通过各种组织文化传播途径吸引更多的人才到单位之中,进而形成一个良好的人才正向流动机制。

(四) 建立双效人才培养制度

医疗卫生事业单位有必要构建良好的人才培养制度,人力资源管理者应从组织的实际情况出发,分析为何会出现人

才流失现象,之后逐步针对问题,构建起一套基于双效的人才培养制度,即从人才自身需要与单位需要的角度出发,进行人才培养的制度。具体如下:(1)人才自身的需要:现代医学逐渐成为了一门有着跨领域特色的学科,在其他自然科学理论的支撑下,新的医疗技术方法不断应运而生,医疗卫生专业技术人才应不断学习,如此才可掌握最新的技术方法,并将其合理应用于医疗服务之中。人力资源管理者在平时应引导医疗人才制定个人发展规划,并有意识地将个人价值实现与医疗事业单位的价值实现结合在一起;(2)单位发展的需要:医疗卫生事业单位若想实现进步发展,必须构建起一支合理的学科团队,培养现有学科及将来会有的学科的带头人与业务技术骨干,逐步建立起一支强有力的后备梯队。人才培养应重视做好学科带头培训,力求提升学科带头人的创新能力,以促进学科实现进步发展。

(五) 加强人力资源管理队伍建设

首先,人力资源管理必须实现服务意识的转变。在医疗卫生事业单位中,传统的人事部门属于重要管理机构,受传统管理理念影响较为严重,容易形成领导服务意识,这实际上是欠妥的。为提升医疗卫生事业单位人力资源管理质量,人力资源管理者有必要将自己的服务意识,向服务专业技术人才的方向做出转型,积极从事人力资源开发与管理工作;其次,应促进人才知识结构向着专业化的方向转变。管理者应在引进人力资源管理专业技术人才的基础上,多学习现代人力资源管理理论,以及有关管理学、心理学、经济学、法学、社会学等学科的知识,将这些知识应用于人才开发与管理工作之中;最后,加强信息技术学习与应用。将信息技术应用于医疗卫生事业单位人力资源管理领域中,可帮助管理者显著降低例行性工作耗费的时间,进而显著提升人力资源管理的效率,为管理者思考战略层次问题赢得更多的时间。

结语

综上所述,在医疗卫生事业单位的经营管理中,做好人力资源管理,有着重要的意义。在大众越发重视医疗卫生的时代背景下,事业单位应牢牢把握时代机遇,多分析人力资源管理现存不足,从多角度出发,完善人力资源管理建设,促进医疗卫生事业单位的长远发展。

参考文献

- [1] 尹朝红.新形势下卫生事业单位人力资源管理的问题与应对措施[J].投资与合作,2019(12):84-85.
- [2] 孙敏.基层医疗卫生机构人力资源管理现状及发展分析[J].甘肃科技纵横,2019,50(04):80-82.
- [3] 叶莹,李冬.医疗单位人力资源合理配置与管理策略探析[J].人力资源,2019(20):132.
- [4] 吴静.人力资源管理在医疗卫生行业中的运用探讨[J].现代商贸工业,2018,42(08):96-97.