

基于医疗单位人力资源管理模式创新策略分析

张九胜

河南大学第一附属医院 河南 开封 475000

[摘要]不管是医疗单位还是其他企事业单位,开展的各项工都需要用数据来展现,其中包含着人力资源的管理。人力资源管理是企业非常重要的组成部分,它直接关系到企业的持续发展,因此现阶段想要在根本上提高人力资源管理水平,为企业培养更多高素质人才,需要高度重视在互联网的时代背景下创新人力资源管理模式,及时认识到人力资源管理模式的创新是时代发展的内在需求。本文基于医疗单位人力资源管理模式的创新策略进行深入地探究和分析,并阐述现阶段人力资源管理工作中存在的问题,针对问题提出相对应的策略,旨在能够及时创新医疗单位人力资源管理模式,提高管理水平,强化医疗单位的竞争优势。

[关键词] 医疗单位; 人力资源管理模式; 创新策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.183

随着社会经济水平的提升,医疗单位这样知识密集型企业面对的人才竞争压力越来越沉重,因此需要及时构建起科学高效的人力资源管理体系,才能够优化医院职工的综合素质,提高职工的工作效率,合理分配医院资源,加强医院的核心竞争优势,创造更高的经济效益与社会效益。但是当前医疗单位的人力资源管理模式尚且存在着大大小小的问题,导致职工的综合能力不高,拥有高素质和专业技术的人才持续流失,给医疗卫生团队的专业性造成严重的不利影响。为了能够提高医疗单位的竞争力,医院需要及时创新人力资源管理模式,推动医疗单位向着职业化、规范化与科学化的方向发展与前进。

一、人力资源管理的概述

(一) 人力资源管理的内涵

应用具有现代化特色的方法,借助物力基础的优势,针对人力资源进行综合全方位地培训、组织和协调,让更多的企业职工充分发挥人才优势就是人力资源管理^[1]。除此以外,人力资源管理还包含着对于人的思想、心理以及行为的指导和控制,旨在能够充分调动人的主动性和积极性,发挥人才优势,促进企业目标的实现。

(二) 医疗单位创新人力资源管理模式的实际意义

在社会不断转型发展的背景下,医疗单位创新人力资源管理模式的重要意义体现在:第一,能够推动医疗卫生事业的进一步发展。医疗单位的人员结构越来越复杂,进而给医院的人力资源管理工作造成较大的困难与挑战,大部分医院的人力资源管理部门的设立都是为了更好地分配人力资源,让人才优势得以充分地发挥。但是配合传统落后的人力资源管理模式,导致人员的选配以及管理方面出现较大的问题,人员的综合素质普遍不高,且容易流失,给人力资源管理工作造成了更大的压力和负担,同时也给医疗单位的进一步发展带来不利影响。人力资源部门不断地优化资源配置能够有效解决传统人力资源管理工作中的不足和缺陷,强化人员的管理,推动医院各部门工作的良好开展。第二,创新人力资源管理模式是顺应市场竞争的必然趋势^[2]。现阶段,各种类型医院在市场上的竞争越来越激烈,医院的竞争主要体现在

技术、设备、人才以及服务等方面的竞争,其中人才的竞争直接关系到医院市场竞争力的高低,只有培养和获得更多具有综合素质和专业技能的人才,医院才能最大程度上保障自身竞争优势,获取长远稳定发展的动力。

二、医疗单位人力资源管理工作存在的问题

(一) 绩效考核制度相对落后

现阶段,我国医疗单位人力资源的福利津贴和工资待遇大多都是按照国家卫生事业相关规定的标准来完成,但是结合实际情况来看,在薪酬绩效考核方面存在着诸多的问题与不足,比如规则僵硬死板、缺乏灵活性等等。因为现阶段我国医疗单位人才缺失现象十分严重,工资体制无法真正保障多劳多得,部分专业技术岗位和简单岗位的基本收入并没有明显的差异^[3]。体制的欠缺使人才编制工作出现更多问题,给高素质人才的引进造成较为严重的负担,但是一些不符合技能标准的人员短期之内无法有效解聘或调岗,进而导致整个医院的人员缺乏流动性,改革和创新受到一定因素的限制,专业化医疗团队的构建仍然需要更加久远的时间。

(二) 管理观念缺乏创新

当前许多医院在人力资源管理方面没有实现创新与改革,人力资源管理依然沿用着传统的人事管理模式,将工作的重点集中在对于某个事件的管理,将与人才相关的成本支出视为普通的成本支出,没有高度重视医院职工的长远发展以及人才队伍的培育和构建,由此造成管理观念陈旧落后,医院现有人才得不到良好的长远规划,医院无法基于战略核心的角度开发更多创新型人才,进而导致人力资源的合理配置受到限制。此外,医院在人员的工作调整、人员分配以及职位晋升方面采取的方式比较单一,管理机制缺乏灵活性,无法充分挖掘人才的潜能,久而久之,人员工作积极性慢慢降低。

(三) 战略目标的制定具有形式化特点

在人力资源管理的战略目标层面,许多医院将传统的人事部门直接转变为人事管理部门,但是实质上的工作核心与战略目标却没有及时创新与改革。随着近些年来,市场竞争形式越来越激烈,人才竞争占据的比例越来越大,医院人力

资源管理体制依然沿用传统模式,缺少对于人才发展和医院需求的充分考量,在很大程度上限制了管理能力与决策能力的提升。管理模式、管理思路以及管理方法的落后导致考核方式无法协调现阶段医院人才的发展步伐。人力资源管理体制缺乏良好的支撑,管理过程倾向于混乱无序的状态,战略目标的制定缺乏清晰性和明确性。人力资源管理工作者得不到充分重视,在很大程度上限制了人才潜能的挖掘,不利于人才的高效管理,同时也给医院人才开发工作带来诸多不利影响。

三、医疗单位创新人力资源管理模式的具体策略

(一) 集中力量发展优势专科

医疗单位的持续发展明确要求其不断地提升专业水平,进而取得更多社会大众的认可与支持,帮助医疗单位实现健康长远发展的目标。针对大型公立医院来说,近些年来,“公立”的优势慢慢衰弱。在越发激烈的市场竞争背景下,需要继续发挥新时代特色和专业价值,利用管理人才,开发人才的方式更好地满足社会需求,提高医疗单位的竞争优势^[4]。医院也可以在开发人才的过程中将发展专科作为核心,将多个具备优势的学科作为辅助,形成协同发展的模式,推动医院向着更加专业化的方向转型和升级。因此在开发和管理人力资源的过程中,需要综合评估医疗单位的专业性以及临床治疗能力,同时还要监测医疗单位是否具备科研潜力,推动用人机制的灵活化发展,让各种类型的人才充分发挥优势。另外,基于优势发展层面理解,医疗单位可以及时构建起“产业+学业+研发”为一体的发展体系,在探索医学发展道路的过程中突出强调疑难杂症的诊治,集中力量培训和开发更多类型的专业人才,吸引更多具有科研医院的专业型人才。

(二) 高度关注医疗单位的文化建设

不管是私立医院还是公立医院,医护人员的认知能力和价值观都有其不同的侧重点,但是两者更加重视情感价值观。在开发和管理人力资源的过程中,文化建设能够有效提高医护人员的归属感与凝聚力,关注情感传递状态下,引导医护人员主动投身于岗位之中,发挥人才优势。随着现阶段灵活就业和自主择业观念的深入,我国医疗单位人才团队的构建缺乏完善性,人才力量薄弱的现象需要依赖医院自身的吸引力来弥补。针对人力资源的管理情况来看,文化的力量能够渗透到医院的各个部门,扩大医院信念的宣传与普及,充分发挥人才优势,强化培训教育,提高医护人员的职业道德水平,提升他们的专业能力,为医院打造优秀的医疗团队奠定基础。

(三) 制定专业完善的管理制度

不管是人才开发管理政策的落实,还是绩效考核制度的推广,其结果必须明确反映出医护人员的工作能力,创造的业绩,采取的工作态度,工作水平等等。传统绩效考核的原则需要及时改进与升级,将调动医护人员的工作积极性,

提高医护人员的责任意识,合理分配人力资源作为基础,保证绩效考核的公平公正,一视同仁。与此同时,还要严格按照规章制度制定出符合医院实际发展的薪资标准、奖惩制度以及绩效管理政策,加大力量开发更加广泛的人力资源,提高人力资源的管理水平,并在实际落实的过程中取得更多医护人员的认可和支持。另外,医院还要不断地为人才培训教育工作投入更多的人力、物力和财力资源,充分挖掘人才优势,丰富医护人员的知识储备与技能操作,提高医疗单位人员的综合素质。

(四) 打造良好的竞争环境,制定完善化的激励机制

现阶段,我国医疗单位在经营和发展的过程中面临着内部环境和外部环境的双重压力,因此人力资源管理模式的创新也要符合当前的竞争形式,积极为医护人员提供良好积极的工作环境。为医疗单位规划出明确的人力资源配置目标,优化人力资源管理水平,营造浓厚的竞争氛围,提高全体医护人员的竞争意识。与此同时还要及时制定出专业完善的激励机制,为医护人员开展阶段性的考核,针对医护人员的个人表现给予其恰当的奖励和惩罚,通过这样的方式激发医护人员的工作积极性,同时也能够规范医护人员的工作能力,为人力资源的良好配置注入更加鲜活的动力,基于新时代医院经营管理的角度出发,制定出有利于长远稳定发展的目标和计划,促进人力资源的良好配置,提高人力资源管理的工作效率。

结束语

综上所述,随着社会经济的发展与进步,人民群众的生活质量得到了明显的改善,对于医疗卫生服务提出了更高的要求。我国医疗单位想要在根本上提高社会服务水平,实现长远稳定发展,必须高度重视人力资源管理。人才作为决定医疗单位竞争力高低的重要元素,人才优势能否充分发挥直接影响着医疗单位的发展。基于现阶段我国医疗单位人力资源管理工作的实际情况来看,人力资源管理模式相对落后,相关考核机制和激励机构的构建缺乏全面性,由此导致人力资源的管理效果不够理想,无法让人才优势充分发挥。因此在不断实践过程中,我国医疗单位需要及时创新人力资源管理模式,更好地配置人力资源,挖掘人才潜能,从而推动我国医疗卫生事业的良好发展。

参考文献

- [1]郭瑜君.激励理论在医疗卫生行业人力资源管理中的应用[J].商业文化,2021,(33):78-79.
- [2]张霞.医疗改革,人力资源管理也需“上新”[J].人力资源,2021,(22):140-141.
- [3]孙道如.新时代加强医疗卫生系统人力资源管理的思考[J].经济管理文摘,2021,(20):94-95.
- [4]王伟.我国专业化医疗人力资源应急管理研究[J].大众标准化,2021,(17):207-209.