

浅析如何提高医院人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用

王梦亚

洛阳市第五人民医院

摘要:现阶段,和谐的劳动关系是医院稳定发展的重要基础,在当前激烈的市场竞争环境下,医院人力资源管理需要推陈出新,为医院制定完善的人才引入机制、医院用人机制、完善的薪酬待遇体系等,继而为医院营造良好的工作氛围,构建和谐的劳动关系。因此,本文重点研究医院人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用,以期更好地推进医院人力资源管理工作的开展。

关键词:医院; 人力资源; 和谐劳动关系; 作用

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.06.102

引言

构建和谐劳动关系是现代社会中一个非常重要的问题。随着社会的发展和进步,人们的工作方式发生了很大的变化,传统的劳动关系已经不再适应新的工作环境和发展趋势。因此,建立和谐的人工资源管理体系已经成了医院发展的必然选择。

一、劳动关系概述

劳动关系是指在工作过程中医院或者经营者与劳动者形成的经济关系。通常而言,劳动者与各医院单位的关系都属于劳动关系。劳动关系具有市场化的特点,由于市场经济水平的快速提升,显著推动了市场劳动关系的进展,在这样的形势下,劳动关系变成医院与劳动者两方面的利益个体所形成的雇佣关系,并且劳动关系的运营体系中以市场为主体进行调整,造成了利益两极化比较严重,在某种程度上导致了劳动关系的不和谐,影响了正常的医院管理工作的实施^[1]。

二、医院人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用分析

构建和谐劳动关系可以提高医院的工作效率和质量。和谐的医院内部氛围能够激发员工的积极性和创造性,从而促进医院的快速发展。同时,和谐的劳动关系也能够减少矛盾和冲突,降低员工离职率和纠纷数量,为医院的长远利益提供保障,其具体作用如下:

(一) 推动内部管理工作的有效进行

工作人员在医院发展中付出自身的劳动并且获得相应的报酬是医院雇佣关系一种体现,而薪资待遇是对于工作人员付出劳动所产生价值的一种表现形式,同时这也是医院工作人员工作的动力和目标。如何更好地完善薪资待遇管理体系是人力资源管理工作中重要的问题,也是更多医院经营管理中普遍存在的问题,需要积极地调动工作人员的工作积极性和热情,根据实际情况调整人力资源管理工作内容,修订医院的制度规范,健

全并完善人力资源管理工作和模式,进而能够深入挖掘工作人员的工作潜质,提升工作效率和质量,以此人力资源管理对于和谐劳动关系,积极推动内部管理工作的有效进行。

(二) 推动医院正常有序地工作发展

在社会不断向前发展的形势下,国家的经济形势也在不断变化,一些医院的体制逐渐产生了变化,医院变成私有医院,所以内部管理工管理部一定的变化。人力资源管理工作在医院中产生的作用越来越明显,而且地位越来越高,人力资源管理直接影响了医院的工作发展,并且也影响了医院的发展^[2]。人力资源管理正处于改革创新阶段,因此需要重视自身市场核心竞争力的提升,而医院的管理层需要科学制定医院的规划以及战略部署,这关系到医院未来的发展,甚至关系到医院的命运,因此在某种程度上能够激发提升工作人员的工作认识,提高工作人员的工作积极性,进而推动医院正常有序地工作发展。

(三) 提高医院的工作效率和质量

和谐的医院内部氛围能够激发员工的积极性和创造性,从而促进医院的快速发展。同时,和谐的劳动关系也能够减少矛盾和冲突,降低员工离职率和纠纷数量,为医院的长远利益提供保障。在全球化的背景下,医院需要不断创新才能保持竞争优势。而和谐的人工资源管理体系能够帮助医院更好地发掘员工的专业技能和潜力,推动医院的技术创新和社会责任感的发展。此外,构建和谐劳动关系还能够增强医院的凝聚力和归属感。和谐的医院文化能够吸引更多的优秀人才加入到医院的团队中来,同时也能加强员工之间的合作与信任,提高医院的整体素质和稳定性。构建和谐劳动关系具有重要的意义和价值。只有通过合理的人力资源管理制度和良好的医院文化建设,才能实现医院的长期稳定发展和员工的幸福成长。

(四) 有利于促进医院全面发展

构建和谐劳动关系对于人力资源管理工作产生的作用是十分关键和重要的,在当下我国医院在处理人力资源管理工作以及构建劳动关系工作中存在一些问题,相应的工作是一个长期的过程,在社会快速发展的形势下,医院的人力资源管理工作需要不断地探索,要积极地面对社会发展对于医院人力资源管理工作所产生的挑战,进而应用有效的措施构建和谐劳动关系,这就需要引入人性化管理观念,健全并完善人力资源管理体系,制定科学可行的管理制度,制定积极有效的人才竞争机制,进而健全并完善人力资源管理体系和模式,从而为医院的管理发展构建和谐劳动关系,最终推动医院正常有序地发展。

三、劳动关系中医院人力资源管理工作存在问题

(一) 管理工作的不到位,造成劳动纠纷产生

在当下社会经济发展形势背景下,医院的工作人员与医院都享有自身的权利和义务,在此基础上需要积极地履行自身的义务。而工作人员与医院应该建立平等的关系,而且互惠互利,同时也是市场经济发展中重要的组成部分。在参与医院的经营管理发展中,工作人员需要积极地发挥自身的职能作用,为医院创造更大的经济效益。由于市场经济的特点,导致了医院劳动关系中处于主动地位,而工作人员处于被动地位,这种不均衡的关系使得工作人员产生危机意识,并且会出现工作人员为了保护自身的合法权益不受到侵犯那么会团结起来与医院抗衡。而在工作人员的利益受到侵犯时,工作人员会应用法律武器捍卫自身的权益^[3]。在市场经济形势下,一些医院人力资源管理工作并没有落实到位,造成劳动纠纷的产生,进而使得医院的劳动雇佣关系变得紧张,工作人员与医院之间产生了不可逾越的鸿沟,导致冲突矛盾逐渐加剧和严重,管理工作的不到位是使得医院于工人员之间的沟通交流受到了阻隔,而最终影响了工作人员的工作积极性和热情,影响了正常的工作工作进行,最终降低了工作效率和质量,进而影响了医院的正常经营管理和发展。

(二) 管理部门的权力逐渐削弱

人力资源管理部门在实施自身工作过程中不能积极发挥自身的职能作用,以此管理部门的权力逐渐削弱,而且一些医院管理层并不能深刻地认识到人力资源管理工作的重要作用和意义。因此在落实过程中产生了一些困难,而且人力资源管理部门工作浮于形式,并没有产生良好的作用。在一些医院中,虽然制定了良好的发展愿景,但是在具体落实中没有依据医院的规章制度进行科学合理地培训以及岗位考核工作,这造成了工作人员在具体工作中工作态度不积极,工作认识不深刻,工作能力不能积极地发挥,因此最终影响了正常的人力资源

管理工作。还有些工作人员不能认识到自身的工作内容以及工作责任,不能明确定位自身在医院经营发展中的地位。而医院也忽视了人力资源管理工作在医院发展中的作用,会影响和谐的劳动关系的建立。

(三) 薪酬设定不科学、不合理

作为医院人力资源管理的重要内容,薪酬的设定是否合理、科学,对员工与医院之间的劳动关系稳定性起到了至关重要的作用。但现阶段依然有很多医院对薪酬设定不太重视,对于员工来说,工作的首要目的就是解决生存问题,如果医院没有达到员工预期的理想待遇,无法吸引员工长期开展工作。而且很多医院的薪酬设定,没有充分考虑到自身和行业的实际情况,制定的岗位薪酬存在较多不合理的地方,比如管理岗位和技术岗位的差距过大,无法吸引技术人员的加入,需要结合各岗位的重要性和行业平均水平等多重因素开展薪酬设定。

(四) 人力资源工作者综合能力有待提高

在现代化人力资源管理背景下,对从业人员的要求逐渐提高,他们不但要具备扎实的理论和专业技能,还需要有敏锐的心理洞察力和管理艺术性,这同样也是我国非常紧缺的一类人才。再加上很多医院对人力资源管理人员的培训力度不足,很多人力资源管理人员没有经过系统性地培养直接上岗,导致无法发挥出人力资源管理的真正价值,对医院和员工之间的关系也无法妥善解决。

四、提高医院人力资源管理在构建和谐劳动关系中的作用策略

(一) 优化医院人力资源规划

医院是社会服务的重要组成部分,其人力资源管理对构建和谐劳动关系具有重要意义。医院的人力资源规划是指通过合理的人员配置和组织结构设计来实现医院的高效运转。在医院人力资源规划中,需要考虑以下几个方面:一是人才需求分析,了解医院的需求和发展方向;二是岗位设置与职责分配,明确各部门的工作职责和任务分工;三是对员工进行培训和教育,提高员工的专业素质和工作能力;四是薪酬福利制度的设计,建立公平公正的薪酬体系,提供良好的福利待遇;五是绩效考核机制的制定,加强对员工工作的监督和评估。医院人力资源规划的目标是在保证医院正常运营的同时,为员工创造一个健康舒适的工作环境,促进员工的发展和成长。同时,医院人力资源规划也应该注重人性化关怀,尊重员工的意见和建议,营造积极向上的医院文化氛围。只有这样才能真正地构建和谐劳动关系,推动医院事业发展。

(二) 完善医院招聘与配置

医院的人才需求量大，而人才的来源和分配也需要合理规划。因此，医院的人力资源管理部门应该注重招聘和配置工作。首先，医院要制定合理的招聘计划，明确岗位的需求和职责，并确定招聘渠道和平台。同时，还要注意招聘过程中的信息披露和透明度，避免出现虚假宣传或不公平竞争的情况。其次，医院还需要建立健全的考核机制，对员工的工作表现进行评价和评估，以便及时发现问题和改进不足之处。此外，医院还应当加强内部培训和职业发展机会，为员工提供更好的成长和发展空间。除了招聘外，医院的人力资源管理部门还需要做好人员配置工作。具体来说，医院可以采用多种方式来实现人员配置目标，如优化岗位设置、调整职务等级、实行轮岗制度等等。这些措施能够有效地提高医疗服务质量，同时也能更好地满足患者的需求^[4]。总之，医院的人力资源管理是构建和谐劳动关系的重要环节之一。通过科学的招聘和配置工作，医院可以吸引更多优秀的人才加入到团队中，从而提升整体水平和服务质量，最终达到构建和谐劳动关系的目标。

（三）渗透和谐管理的理念

医院人力资源管理工作开展，最终目的是构建和谐劳动关系，但差异性劳动关系模式是必然存在的。这就需要在推进人力资源管理工作时，将和谐管理理论渗透到指导工作当中来，将医院和员工的角色重新进行审视，认识到促进医院和员工的共同发展，可以创造更大的财富价值，可以营造良好的医院经营氛围。在现阶段，需要对医院的人力资源管理模式进行优化，对员工的成本思维进行转变，让员工能够更快地胜任岗位工作，提升他们的归属感，营造良好的医院氛围，使医院与员工之间的交流更加密切。

（四）打造高质量的人资队伍

对和谐劳动关系的构建，人力资源管理人员的综合能力起到至关重要的作用，而且直接关系到医院与员工之间的关系是否得到有效维系，是否可以保障医院和员工的合法权益。基于此，医院需要建立完善的管理机制，进一步提高人力资源管理队伍的综合水平，定期对相关人员进行培训，只有考核合格后才能上岗。在这一过程中，要对人力资源管理人员的思想和理念进行重构，渗透现代化管理理念和方法，对传统思维进行转变，使他们的实践能力、学习能力和管理能力得到逐步提升，为和谐劳动关系的构建奠定良好的基础。

（五）加强建设人力资源管理机构

当前医院要对人力资源管理机构建设的重要性有充分的认识，对自身的现代化职能定位进一步强化明确。在实践中，需要医院建立系统性的人力资源管理体系，并由专业的管理人员担任，而且要定期对在岗职工

进行培训，对人才加大引进力度，打造高质量、高素质的人力资源管理团队。要让人力资源管理人员对先进的管理理念和管理方式有充分的了解，使他们的服务意识得到提高，丰富他们的知识结构，让医院的人力资源管理整体水平得到提升。

（六）丰富医院绩效考核内容

在医院中，绩效考核是一项非常重要的工作。它可以帮助医院了解员工的实际工作能力和表现水平，同时也能够激励员工不断提高自己的工作效率和质量。因此，如何进行有效的绩效考核成了医院人力资源管理中的一个重要问题。医院应该明确绩效考核的目标和标准。目标应该是与医院的发展战略相匹配的，而标准则需要考虑到不同岗位的特点和职责的不同；还应该建立科学合理的评估体系，包括制定评分指标、确定权重等因素。这样才能保证评价结果的客观性和公正性^[5]。此外，医院还应当注重数据收集和分析，以便更好地理解员工的表现情况并为后续的培训和发展提供参考依据。医院需要加强对绩效考核工作的监督和反馈机制建设，以确保绩效考核工作的有效实施和持续改进。总之，医院的人力资源管理工作是一个复杂的系统工程，其中绩效考核是非常重要的一环。只有通过科学地设计和实施绩效考核制度，才能够有效地促进医院内部和谐劳动关系的形成，从而实现医院的可持续发展。

结语

综上所述，在当前市场经济环境下，医院在发展的过程中，想要展现和谐的劳动关系，对现有的人力资源管理进行优化创新是至关重要的。总之，医院要想不断地发展壮大，就要构建和谐劳动关系，完善相关制度，这些都是非常有必要的，只有做好这些方面，在法律规范的监督下，才能够实现构建和谐劳动关系的目的，从而为医院的持续发展壮大提供动力，促进医院不断地向着良好的方向发展。

参考文献

- [1] 王薇. 浅析加强医院人力资源管理与构建和谐劳动关系[J]. 中国商论, 2022(05): 130-132.
- [2] 张美佳. 医院如何通过人力资源管理构建和谐劳动关系[J]. 今日财富(中国知识产权), 2022(02): 139-141.
- [3] 张秋雨. 构建和谐劳动关系背景下的医院人力资源管理[J]. 人才资源开发, 2021(10): 93-94.
- [4] 李秀天, 孟章. 构建和谐劳动关系下的河北民营医院人力资源管理研究[J]. 商场现代化, 2022(10): 74-76.
- [5] 林秋红. 医院人力资源管理对和谐劳动关系的影响[J]. 中外医院文化, 2021(09): 97-98.