

新形势下公立医院人力资源管理创新与思考

黄 鹏

(贵州省安顺市普定县人民医院 贵州 安顺 562100)

[摘要] 公立医院是一个专业性人才聚集的技术型事业单位,不同于其他常规企业,因此在管理上存在着差异,当前社会上大多数企业实行的人力资源管理模式并不适用于公立医院。思考与创新公立医院的人力资源管理工作模式,加强公立医院的人力资源管理能力,才是公立医院持续稳定健康发展的有效保证。

[关键词] 公立医院;人力资源管理;创新

引言

人力资源管理是医院管理的关键环节,直接关系到医院的人才结构和人才素质,人力资源部也是医院的核心工作部门,随着我国医疗卫生体制的改革,公立医院在原有体制下参与市场竞争,相应的各项管理工作都有了很大的变动,作为医疗市场最具竞争力的人力资本管理则成为公立医院管理工作的重中之重。在新形势下,思考如何加强公立医院人力资源管理,创新公立医院人力资源管理办法,是公立医院不断发展壮大的关键工作。

1 我国公立医院人力资源管理现状

受传统观念影响,很多公立医院对人力资源管理工作的认知仅限于人才招聘、日常考勤、社会保障、劳资调和入编离退等,这样按部就班的人力资源管理方式,在我国医疗卫生体制改革不断深入的当下,已经无法满足公立医院的发展需求。表面看来,我国大多数公立医院历史悠久,人才聚集医术精湛,但是与国内外较有一定规模的私立医院相比,都处于较明显的劣势,院士、知名权威专家甚至副高以上职称或高学历人才等这样的高端人才相对匮乏,尤其县级基层医院专业人员结构不合理,人才忠诚度低、稳定性差、整体素质不高等,这些现象都严重制约了公立医院的发展。因而,为了适应新形势下公立医院的发展需求,必须创新人力资源管理,进一步完善岗位聘任和人力资源管理制度,以加强公立医院的人才队伍建设,为公立医院源源不断的输送优秀人才。

2 新形势下公立医院人力资源管理的创新与思考

2.1 创新管理理念

中国能够在全球激烈的经济竞争的环境下稳步发展,并且国际地位综合实力不断提升,根本原因在于始终如一的以“建设中国特色社会主义”为发展理念。“理念”这个抽象的概念却是人们行为意识的指导思想。所以若想做好一件事,必须针对事物本身树立起正确的、科学的理念。同理,创新公立医院的人力资源管理工作,就必须创新其管理理念。在医疗行业市场化的新形势下,竞争成为行业内优胜劣汰的必经之路,公立医院应当具有危机意识,具备竞争能力,明确医疗行业竞争的根本是人才的竞争,认识到人力资源管理的重要性,以人为本,不断的吸纳人才、培养人才、激励人才和保护人才,从而建立起具备市场竞争力的高素质专业医疗人才队伍,以满足医院在新形势下的发展需求。

2.2 大力吸纳优秀人才

人力资源管理工作的首要工作便是为医院吸纳储备人力资源,有了人力资源才会谈及后面对其的管理工作。在专业性极强的医疗行业,人才就是竞争力,是医院得以生存和发展的关键动力。所以当前公立医院要大力吸纳人才,通过校园现场招聘会、人才市场招聘会、网络招聘平台、猎头推荐等方式,多渠道的招聘聘用省内外知名高校知名医学专业的优秀毕业生,以及省内外知名学科专家和学术骨干,引进省内外同行业权威人士,增加医院的人才储备,扩大医院的人才规模,提高医院的人才层次,优化医院的人才结构。在条件允许的情况下公立医院可以利用自身优势,建立自己的人才孵化基地,培养适合于医院未来发展趋势的新型人才,这样内外结合的方式,充分满足医院发展的人才需求。

2.3 完善岗位聘任和管理制度

医院不完善的岗位聘任和管理制度最终会造成人才效率低下乃至人才流失,不但使前期的招聘工作和付出付诸流水,也严重影响医院的正常工作秩序以及后续发展。所以公立医院必须加强

和完善岗位管理,制定和遵循科学的管理规范,对于主要岗位采取分级聘任制度,对医院中的各个岗位进行分类管理,按需定岗和动态调整,提高岗位效能,实现人尽其才。

2.4 重视人才培养

培养人才是医院人力资源管理的重要内容,事关医院人才招聘和留存以及职业发展,很多人才在选择工作的时候都会把医院后续的培训学习作为入职参考条件之一,培训已经成为一种员工认可和需求的工作福利,所以公立医院应当重视人才培养,成立人力资源培训部,根据各个岗位的实际工作需要和人员的自身特点与发展潜力来开展人才培养工作,将培养科室带头人作为主要目标,以科室为单位,积极鼓励科室带头人组织科室培训,聘请省内外著名的权威人士培训医疗技术和经验,派遣能力强表现突出的人才出省甚至出国参加培训交流,学习先进知识和经验。积极与省内外著名院校或先进医院进行沟通合作,或者争取政府力量介入,与省内外三甲医院组建医联体医院关系,积极组织 and 派遣有潜力的专业技术人员人员外出参加培训进修和交流学习。

2.5 完善绩效评估与激励体系

传统的应用于公立医院的绩效评估无法真实有效的反映员工工作情况,而且量化的指标迫使医务人员为了完成任务而过度医疗,造成医患纠纷和负面的医疗行业评价。在市场经济下,完善的绩效评估与激励体系是刺激员工积极工作及提高员工医院忠诚度的有效手段,因而绩效评估与激励体系被许多企事业单位广泛应用。公立医院的医疗性质决定其必须有一套符合医院实际情况的绩效评估与激励体系。因此医院应当对员工全面评估,合理分析,客观评价,综合各种因素来考核绩效从而设计科学的薪酬体系,包括员工的工作能力、工作态度、培训频率、培训成绩、以及工作评价等均纳入考核标准当中,这样就将薪酬分配倾斜于对那些关键岗位表现突出工作努力的优秀人才,从而激励优秀人才坚持不懈努力工作的积极性,也为其他工作人员树立目标,刺激其他工作人员的斗志,发挥工作潜力,从而促进整个医院的工作效能。

2.6 加强信息化管理

随着社会经济发展,科技力量不断进步,大数据已经成为趋势,大数据环境下的档案信息管理工作都已经实现实时完善和共享。公立医院应该顺应科技潮流,完善人力资源管理系统,推动人事档案管理信息化发展,与相关专业信息平台对接和共享,集合人才测评系统、考核晋升系统、工资管理系统、教育培训系统以及社会保险系统等,使人事档案管理工作边界有序及时有效的完成。

结束语

不同于落后生产力时期的人多力量大,在科技为第一生产力的现代社会,各行业工作流程精细化,工作效率的高低不在于人数多少,而是人的效能,高效能的人力资源供给离不开人力资源管理工作的开展。因此,在新形势下,我国公立医院更是要更新人力资源管理的理念和采用新办法,提高人力资源管理工作的质量及其效率。

参考文献

- [1] 陈慧, 申良方, 李谦. 新形势下公立医院人力资源管理创新与思考[J]. 中国现代医学杂志, 2012(32).
- [2] 周舞. 创新医院管理模式提高医院工作效率. 中国医药报, 2011, 08(7): 125-126.