

新医改形势下医院人力资源管理现状与解决路径探究

李燕飞

重庆市铜梁区中医院 402560

[摘要]我国医疗事业随着社会发展及时代进步而不断发展,新形势下,医院加强人资管理的工作的同时应充分渗透新医改内容,这也是医院人员重视管理的关键所在,利于医院的进一步发展,可促进医疗行业的改革。

[关键词]新医改; 医院人力资源; 管理现状; 解决路径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.730

引言

目前,人力资源管理仍存在部分问题,因此,让相关人员参与定期培训中,建立完善健全的考核机制,持续保持创新管理理念,构建完善且健全的人力资源考核机制,以保证薪酬管理机制及绩效考核机制的高效性及可靠性。通过实施这样的方法可不断提高人力资源管理能力及水平,进而使医院服务于更多人民群众。充分发挥人力资源管理作用的同时,结合医院实际发展情况,提升人员综合素质及专业素养,培养更多优秀人才,进一步推动医疗事业的发展。

1 在医院人力资源管理的现状分析

1.1 人力资源管理意识薄弱的问题

人力资源管理意识薄弱的问题将会导致医院内部出现人才配置不均衡的问题,部分工作量较大的岗位没有安排足够的工作人员,而压力较轻的岗位却配置过多的工作人员。而且医院在开展人才招聘工作之前,很少对其内部的科室进行整体分析和制定规划,导致一些科室的人员性别分布不合理,能力分配不均衡,工作开展起来不太顺畅。而且部分医院在招聘过程中会过于看重资历和学历,并没有关注应聘者的专业能力水平,可能会招聘一些学历高而动手实践能力弱的人才,而因为没有综合考虑招聘者的综合素质,而错过了一些专业实践能力强的人才。

1.2 缺乏健全培训体系及考核制度的问题

(1) 医院重视培养医务人员的素养而忽略队伍建设,导致大多医院表现为“一枝独秀”的情况,难以引导其团队认知,使其无法展现出高能力及高水平的队伍协助。

(2) 由于医院存在编制,导致在制定考核标准时难以保证其合理性及标准性,且针对考核程序难以落实,仅让有关部门在年度考核时填写有关表格,以此作为岗位晋升及薪酬待遇的重要参考,导致其缺少公正性及合理性,难以充分展现工作岗位的区别。

(3) 医院随着时代进步及发展,只有开展员工培训才能更好地满足新医改需求。技能培训在人力资源管理中是一项非常重要的内容,不断培训才能完善自我。若未能做好相关培训,即可影响医院的发展及医疗水平的提高。同时,也会导致部分员工职业规划不明确,职业意识较为薄弱。

2 新医改背景下医院人力资源管理对策

2.1 在新医改背景下强化人力资源管理理念

为了能够顺应医疗卫生行业的发展和医改的形势,医院应当在人力资源管理工作中投入更多的时间和精力。医院可以通过内部选拔、对外招聘或者与咨询公司合作的形式,组建起专门负责人力资源配置和管理工作的团队。医院还要对人力资源管理工作进行明确的责任划分,确保专业管理团队内的每个人员都能对自己的自己承担的职责有一个明确的认识。医院要定期开展调研工作,仔细研究医院未来的发展方向和薄弱环节,需要在哪些方面付出努力,取得突破,进而对医院的人力资源做出适应的调整,对调研中的问题进行总结和思考,研究制定完善的解决方案。要重视技术型人才的培养,建立科学的用人体制机制,对优秀人才要有系列的激励措施,对一些不能胜任工作岗位的员工要及时做出调整或调离岗位,建立能者上,平者让,庸者下的优胜劣汰机制,注重培养高精尖的复合型人才,发挥头雁效应,提升医院的人才竞争力,从而促进医院的长期更好发展。另外,医院的人力资源管理体系中应当更加重视医院和个人的发展,积极鼓励医疗工作者根据自己的工作实际的自身的工作实践对医院未来的发展提出可行性的建设性意见建议,共同为了医院的未来发展作出努力。医院还应当重视内部工作人员的精神和物质需求,确保员工既能够拥有合理的薪资,也可以通过医院的职业技能培训而充分发挥个人潜力,员工的认同感和归属感都能够得到不断地提高。

2.2 在新医改背景下制定合理、科学的岗位管理准则

(1) 制定健全的定岗制度,编制管理工作与岗位设定相结合,将传统的岗位设计方式去除,以保证有效利用招录的医护人员。在定岗制度进行设计编制时应考虑实际情况以免岗位编制超标,造成不必要的运营管理成本。

(2) 以分类管理方法,在人力资源管理时根据人员工作性质及专业合理分类。通常可以将人员划分为工勤岗位、管理岗位及技术岗位,管理工勤岗位时应合理规划岗位数量及人员配置,对应聘者行技能考核及培训,以保证其能够胜任该工作;开展管理岗位工作时应避免职责重复,详细分析、研究医院结构类别、领导人及核定编制等。

(3) 管理专业技术岗位时需深入分析岗位结构及节能要求,以保证其发挥自身价值。选拔人才时应坚持“以岗配人、人尽其才”的原则,以充分发挥医务人员的专业技能。选拔人才时不可以某项条件作为单一工作进行开展,由于20

世纪我国医疗教育实力相对较弱,许多人员仅具备基础医疗知识,其实践能力、专业技能已得到提高,故在选拔人才时需考虑多方面因素,以确保人力资源管理的效果及质量。同时,还应构建院内岗位流动制度,签订正式合同,以确保员工发挥工作潜力。

(4)在人力资源管理中应坚持现代化医院管理理念,以人才促进医院发展,将人力资源管理作为核心。加强人力资源管理,进而使医疗改革得以推动,为医院发展带来活力及动力。员工岗位管理在人力资源管理工作中是一项复杂的内容,但也是一项基础内容。所以,应对员工岗位加强管理,以保证顺利开展人力资源管理。

2.3 应持续加强医务人员的培训管理

加强人员培训主要可使其树立正确的价值观及人生观,有效提高其整体能力及临床水平,进而提升其对医院的认同感及忠诚度。针对医院工作岗位的差异,要制定对应的培训方案及相应措施。培训内容包括医院管理、服务、营销及技术等方面。作为知识密集型机构,医院在进行管理培训的时候不仅培训管理人员还应让所有人员均掌握相关知识。管理培训应与人员类别、医院结构及医院职位特点相结合进而制定合理的培训内容,从医院现状及发展目标为员工明确职业规划,高层人员应主动参与其中,经多翻探讨让更多学者专家参与其中,进而提高高层人员的执行水平及沟通能力。其次,应鼓励员工继续学习,在医院培训的基础上进行继续教育,不仅需落实医院培训工作,还应制定优惠的政策鼓励员工继续深造,以提高员工的技能水平及综合素质。故在人力资源管理时需融入新医改内容,加强定期管理及培训医务人员,进而有效提高其综合素质及专业能力,可帮助推动医院正常运转。

2.4 构建完善的考核机制

(1)完善科学考核机制构建时,不管是医护还是技术、行政工作者都应被考虑其中。明确不一样的考核目标及标准后,应根据工作情况及具体风险进行多方面的衡量,进一步确定职业规划。

(2)医院应保证考核内容的公平性及客观性,可通过外聘专业人员运行及设计管理系统,进而提高绩效结果的可靠及真实性,使员工在考核指标引导下能够调动出工作人员的主动性及自觉性,还可保证考核成效及质量。另外,医院应对考核的反馈情况给予足够重视,组织人员对医院考核方式给出建议,进而逐步优化缺陷及不足,使其在以后的工作中更能明确方向,进而提高工作效率。

2.5 创新绩效考核机制及薪酬管理

目前医院资源管理活动需制定科学而完善的绩效考核机制及薪酬管理机制,与医院运转情况关系紧密,可将工作人员的参与激情调动出来,也可较大程度的将医院的经济效

益提高,且占据管理工作的重要位置。医院在以往绩效考核时常以管理者的主观意识进行评判,归纳并总结医务人员的考勤及表现。这种方法很难对医务人员进行客观评价,且无法评价其对医院所做具体贡献。因此,若想充分展现其价值要落实薪酬考核机制。运用科学技术完善数据管理平台,绩效考核构建时将工作岗位作为载体,在该系统中录入岗位标准,继而评估其所做贡献。制定人力资源考核机制时医院将医药比例情况作为重要的考核指标,并做好相关记录,展开系统而全面的分析及探究后全面展现人力资源管理工作的价值,进而构建健全且科学的薪酬机制。医院在根据员工学历及职称发放工资的同时,薪酬考核机制应严格遵循按劳分配、同工同酬的原则。同时还应将薪酬分配档次拉开,具体情况根据岗位、业绩及工作态度等方面制定。其次,不同岗位员工面对的风险不同,应在薪酬考核时将此项因素考虑其中。此外,还应倾斜优秀人才及关键岗位人才,如此才能充分展现员工的劳动价值,进而吸引更多人才。

2.6 注重人力资源的信息化管理

合理应用信息技术能够使人力资源管理工作的质量得到大幅度的提高,因此医院需要积极引进先进的信息化技术和设备,高度重视医院内部信息数据的管理工作。医院的人力资源管理人员可以着手建设信息管理库,并且将医院所有人事信息上传到管理库,然后就可以借助大数据技术对信息进行综合的分析和处理。大数据技术的应用不仅能够有效提高信息处理效率和降低工作难度,而且还能够确保医院人力资源数据信息的安全性。工作人员可以通过信息管理库查询到需要的人力资源档案,使人力资源信息能够充分发挥其促进医院做出正确决策的作用。

3 结束语

综上所述,在新医改不断推进的背景下,医院要想取得良好发展,彰显自身地位,就必须结合自身的实际情况和发展策略建立完善的人力资源管理体系。合理的管理工作既能够有效地激发医院工作人员的积极性,也更有利于吸引高质量医疗人才。

参考文献

- [1]周世滨.新医改环境下医院人力资源管理分析[J].人才资源开发,2020,(22):52-53.
- [2]牛竹青.简述新医改形势下公立医院人力资源管理工作[J].经济师,2020,(07):249-250.
- [3]李弘.新医改背景下医院人力资源管理的现状及对策分析[J].人力资源,2020,(06):150.
- [4]郑燕鸣.新医改背景下医院人力资源管理策略[J].中国乡镇企业会计,2020,(01):184-185.
- [5]姚辉.新医改下医院人力资源管理策略[J].中国卫生产业,2019,16(14):195-196.