

医院人力资源管理中劳动合同管理存在的问题及解决方法

赵玉娟

济南市济阳区人民医院

[摘要] 在医院的发展中做好医院的管理工作也是一项重要的内容, 强化医院管理工作对提高人力资源管理水平具有重要的意义。但从目前我国的医院人力资源管理来看, 在聘用员工的劳务合同上面有着很多的漏洞, 这些不足之处会对医院的长期可持续发展产生一些影响, 所以针对这些问题采取有效的措施进行管理是医院的一个主要工作。本文基于此简单的针对医院人力资源管理当中劳动合同管理存在的问题和相关解决策略等内容进行简述, 以期待所得的结果, 可以为相关的管理领域提供有价值的参考依据。

[关键词] 医院; 人力资源管理; 劳动合同; 问题; 对策

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.465

引言

自从2008年, 我国对《劳动合同法》进行更新以后, 我国的各行各业都开始关注对劳动合同的管理工作, 在这些行业中也包括医院。医院的人力资源管理需要按照新的劳动合同法来对相关劳动合同进行拟定, 要严格的遵守法律法规, 并在合同当中充分的对于医院和相关工作人员双方的权利与义务进行明确, 能合法合规的对医院的职工以医院自身的权益进行保障。但从实际情况来看很多医院在劳动合同的制定中都忽略、甚至是忽视了相关工作人员的一些权益, 所以没有法规、没有依据的就和相关的工作人员签订劳动合同, 这样也会导致一些劳务纠纷出现, 最终对医院的整体发展和安定等产生了影响。所以医院要合理合规的和相关劳务工作者签订合同, 并能够依法对医院职工的整体权益进行保障, 争取能够为医院凝聚力量, 并促进医院的可持续性发展。

1. 医院人力资源管理当中劳动合同管理存在的漏洞

1.1 缺乏法律意识, 未及时签订劳动合同

有一些医院在招聘员工的时候没及时和员工签订劳动合同。入职的新聘员工, 在入职手续办理和审批上大约需要一定的时间, 这样就会使得存在一些隐藏的劳资纠纷情况。对此进行分析可以看出, 一部分原因是由于医院存在法律意识淡薄的情况, 特别是一些乡镇级别的医院, 在聘请员工的时候都存在很随意的表现。再加上医院的很多员工工作流动性较大, 最终也会导致其出现严重的劳务纠纷。还有一部分民营医院没有重视事实劳务关系, 为了规避法律责任, 没有和劳动者签订必要的劳务合同。

1.2 目前的劳动合同管理规章制度存在缺失

在我国有一些医院的人力资源管理中, 劳动合同管理工作面临着很多问题, 这也是使医院人力资源管理中劳动合同管理水平不足的主要原因, 使得医院的劳务合同很难发挥其实用性的价值。对于存在的诸多问题进行进一步的分析, 可以看出劳动合同的管理规章制度存在缺失是十分严重且重要的一个问题, 而且直接的导致了人力资源管理水平较低的情况发生。当前有很多医院的劳动合同管理的规章制度并不健

全, 通常会直接通过《劳动合同法》的有关规定来实施, 并没有根据医院自身的管理需求实施相对应的调整, 所以也导致最终的使用过程面临着诸多的矛盾。

1.3 医院劳动合同管理存在问题

在我国医院的劳动合同上所存在的问题很多, 管理不够规范是其中一个代表性的问题。有一些医院利用传统的管理方式对劳务关系进行处理, 所以在对合同进行签订、变更甚至是解除时都没有按照相关规定和规范来实施, 由此所导致的问题也越来越突出。比如说医院和职工签订的劳动合同并不符合相关的法律法规, 相关的合同也没有根据制度改革来实施调整, 这也使得一部分医院和职工在解除劳动合同的同时, 没有根据合同的规定为员工支付相对应的经济赔偿或者违约金, 甚至大部分医院都并不会对此进行支付。在劳动合同期限将至时, 没有与职工进行续签的情况, 但要求职工继续在医院进行工作, 这使医院从中获取了很多的利益。

1.4 医院劳动合同中存在的其他综合问题

目前医院的人力资源管理劳动合同中还有一些其他方面的问题, 比如在合同签订的时候, 医院的领导层大部分都并非管理专业出身, 所以并不了解合同的制定等相关内容, 甚至对合同条款的内容拟定和审核等相关的流程也并不熟悉, 所以在合同期限上会导致很多不规范的情况发生。

2. 医院人力资源管理中完善劳动合同管理的措施

2.1 对医院人力资源劳动合同管理的规章制度予以健全

为了提高医院人力资源的整体管理质量和水平, 应该对劳动合同管理的规章制度予以健全, 所以需要从如下几个角度来落实: (1) 对劳动合同管理规章制度进行完善时, 必须将《劳动法》的相关法律法规融入其中, 这样才能保证完善的劳动合同, 不会违反相关的法律法规。因此要求人力资源管理的相关工作人员必须具备一定的法律意识。(2) 保证经过完善的劳动合同的相关管理和规章制度具备实用性的特点, 同时也要符合医院的实际发展情况, 这才能够促进医院的整体发展。要进一步对医院的劳务合同进行检验, 避免劳动合同当中存在和医院发展相背离的条款, 也避免存在违

背医院的最终发展目标的情况存在。(3)要确保完善之后的劳动合同的管理规章制度具备严格规范性的特点。只有具有严格的规范性标准,才能确保规章制度都能落实到位,发挥出必要的效果。而规范性也是对人力资源劳动合同进行完善的一个基础性的标准。(4)医院应针对监管制度明确相对应的管理目标。针对医院的劳动合同管理制度而言,这是十分重要的环节,因为它可以对劳动合同管理规章制度进行弥补和完善,所以说是劳动合同规章制度当中不可或缺的主要部分能够有效解决医院当中很多的劳务纠纷问题。

2.2对医院人力资源劳动合同管理内容予以完善

为进一步确保劳动合同管理的规章制度在具体实施的过程中发挥出有效的效应,就需要医院对人力资源的劳动合同管理的主要内容予以进一步的完善。这是十分重要的环节,能提高医院人力资源的管理质量。劳动合同的期限需要在3个月到1年之内的,定期需要少于1个月;劳动合同期限在一年到3年之间的,试用期应少于3个月;固定期限的合同,在3年以上的无固定期限的合同及使用期限必须少于6个月。医院和员工一次性约定好相关的试用期内容,而试用期需要包括在正式的合同期限之内。由于第1次劳务合同期限的长短问题涉及了最新入职员工的适用性考核,所以和新员工签订劳务合同的时间可以签订3~5年的合同期并设置6个月的试用期,这样才能够有足够的时间对新员工的入职表现进行把握,并且充分的对试用期和考核进行进一步把关。

2.3对医院劳动者的管理进行进一步规范

医院应该严格的以相关的法律法规为依据,符合医院实际情况的前提之下,对劳动合同的管理制度进行进一步的完善。需要对医院的劳动者的管理进行规范化处理,以保证劳动程序更加符合法律法规,这才能够确保医院的相关医务工作者能够严格的按照劳动合同的内容来进行工作,并承担相对应的责任履行相对应的义务。这种方法可以使得医院的人力资源管理工作向着规范化的方向进一步发展,对促进医院的稳定发展有良好作用。医院当中关于职工向医院交违约金的相关内容,《劳动合同法》当前只规定了两种职工向医院交违约金的状况。(1)医院在对相关职工提供了明确的专业知识技能培训的学费的时候,可以和相关职工事先签订协议,约定好职工对医院的服务期。如果未能按要求提供服务,则需要缴纳一定的违约金;(2)医院事先和相关职工签订不可泄漏医院商业机密、患者相关信息等相关秘密事项的违约金的约定。除了这两种情况之外,医院不得以任何理由来向员工索要违约金。医院和劳动者在签订合同的时候,必须要以平等自愿和协商一致的原则来实施,在合同约定期限之内,能自觉地对各种义务进行履行。医院要依法与劳动者签订劳动合同,并保证双方的既有权利和义务。如果签订的

劳动合同中存在有失公平的条款时必须要求在合同期限内进行及时的调整和整改,以保证劳动者的需求相一致。

3.医院人力资源劳动合同签订的其他注意事项

在医院员工签订相关劳务合同的时候必须要求员工本人亲笔签名,不能代签。存在相关劳动合同签订和续签的文书送交,也必须要求员工本人在《签收回执单》上进行亲笔签名。是对劳动合同到期,解除和终止、延续劳动合同等问题上,必须进行提前特别关注和处理。对于需要加强或细化的现行劳动合同、聘用人员的管理等规章制度上,特别是对规范相关工作人员的聘用、辞退、薪酬待遇、休假和加班等方面的规章制度,必须在上述制度的一定范围之内予以公示。对劳动合同的签订履行、变更、终止和解除等相关的操作过程都要予以规范化的处理。积极落实对合同档案的管理工作,聘用人员的个人档案需要通过个人委托到市人才交流服务中心进行保管,一般医院不能受理聘用人员档案的接受和保管、转交等工作。

医院要严格的根据《劳动合同法实施条例》的相关规定,对试用期之内的相关工作者的工资进行规定,不能低于本单位相同岗位最低工资的80%,或者不得低于劳动合同约定工资的80%,也不能低于当地用人单位所在地的最低工资标准。对高级专业技术人员约定正常的工作时间,工资需低于原来的标准,超过部分应当做是专家津贴并通过约定的加班费用的支付方法来对超出的部分进行补偿。

4.结语

综上所述,本文主要针对医院人力资源管理当中劳动合同管理所存在的问题和对策等相关内容进行简述。劳动合同对劳务工作者而言是十分重要的,这是提高他们自我保护意识和法律意识的有效文件,也是保护他们切身权益的有效文件。所以作为医院应该对人力资源当中的劳动合同管理进行进一步的完善,改善目前所存在的漏洞和不足,采取有效的措施来积极的促进医院人力资源劳动合同的完善,以便于促进医院的可持续性发展。

参考文献

- [1]辛立功.人力资源管理中劳动合同管理存在的问题和对策[J].中国市场,2020(22):85+87.
- [2]王晶.人力资源管理中劳动合同管理存在的问题和对策[J].区域治理,2019(34):138-140.
- [3]钟文浩.人力资源管理中劳动合同管理存在的问题和对策分析[J].中国管理信息化,2019,22(16):112-113.
- [4]姚桂琴.医院人力资源管理系统中职工劳动合同自动调取方法研究[J].自动化与仪器仪表,2019(01):53-55+59.