

# 人力资源管理理念在医院人事管理中的运用

徐文盖

(昭通市第一人民医院 云南 昭通 657000)

**[摘要]**社会发展迈入新时期,医院作为面向公众提供医疗服务的重要机构,在人事实际管理工作中,应结合单位运作的内部改革需求与社会公众差异化的医疗保障诉求,优化人力资源整体配置体系,在创新管理理念的指导下,正确认识人力资源重要的战略地位,通过转变人事管理理念、完善绩效激励机制、优化人才培养体系、建立健全管理工作制度等方式,为医院在复杂竞争环境中的长效、稳定发展奠定基础。

**[关键词]**人力资源管理;医院;人事管理

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.161

## 引言

随着我国经济实力与科学技术水平的不断提升,医院医疗水平也受到正向影响,医疗器材更为先进,医疗环境得到有效优化,医院的相关管理也应该进行适当的创新改革,将“人性化”管理理念落实到管理实际中,给予医务工作者更多的工作指引,进而有效提升其工作效率。但是,现阶段我国部分医院人事管理改革尚处于初级阶段,改革中出现的一些问题需要医院重点关注。

### 1 医疗单位在人事管理过程中的实践问题

#### 1.1 管理机制有待完善

近几年,随着医疗保障管理改革机制的不断深化,医院逐步增强了管理机制改革的投入,在人才引进、培训与管理方面取得了一定的实践成果。但在实际改革进程中,由于职工个人发展的差异化诉求、管理成本的不断提升以及医疗服务需求的多样化转变,使得人事部门在职工招聘、绩效与薪酬管理、岗位调动等工作中,管理制度不具体,人事改革与原有的战略发展规划存在矛盾,管理机制有待完善。在现如今竞争激烈的大环境下,这种落后的人才管理模式约束了人才的能力,人才才能无法施展,医疗单位新时期发展目标难以有效落实。

#### 1.2 管理思维缺乏创新性

现阶段,我国部分医疗单位受原有管理思维影响,仍旧以行政化人力管理为主,虽然行政化的管理模式在长期的使用中已经形成了比较完善的制度和体系,但是已经无法适应当今社会发展形势。与此同时,人事管理行政体系下,对职工的培训、引进与晋升管理等工作,需要经由上级批准才能予以执行,管理制度缺乏灵活性,医院无法根据实际发展形势,对人才管理机制进行对应性的调整,存在部分岗位权责不明确、职工队伍组织形式不合理、工作团队业务能力与专业素质参差不齐等问题,在人才招聘、培训方面的管理改革势在必行。现在医院的分类越来越细致化,医院中的各个岗位都需要相应的人才,单一化的人才管理模式严重限制了医院对人才的利用,还在一定程度上阻碍了医疗职工的个人发展,无法发挥人力资源的实际价值。

### 2 优化人事管理机制的具体路径

#### 2.1 强化医院管理信息化建设

医院应当积极倡导技术创新,并为员工提供更大的技术创新的空间,让他们能够充分地发挥才能。一方面,医院应合理安排医疗管理体系信息化平台的建设,逐步完善智慧医疗管理平台的建设,结合智慧医疗模式的整体建设需求,对内部人力管理体系进行优化;另一方面,注重管理队伍信息能力的培养,让职工在全面掌握新时期医院信息化管理发展目标的基础上,熟练运用信息平台,提升服务品质。

#### 2.2 完善绩效考核与激励机制

在绩效考核与奖惩机制实行的过程中,人力部门应结合医疗岗位工作业务与形式的差异,设置覆盖全面、考核科学的评价指标,做好绩效评估结果与奖惩机制的有效对接,按照定性考核与定量考核融合的形式,综合对职工岗位任务的实际完成情况进行评价,调动职工的工作热情。在激励机制实行阶段,

人力部门可以按照职工差异化的发展需求,合理制定精神奖励与物质奖励的标准,在满足职工个人发展需求的同时,通过科学的绩效考核与奖惩机制,提升职工的认同感。除此之外,医院还应当及时地了解员工的心理需求,并采取积极的措施,将员工的心理需求向着更高层次的自我实现上引导,进一步提升职工对医疗单位的认同感,增强发展凝聚力。

#### 2.3 强化宣传引导

为保证人事管理整体战略目标的有序、高效落实,在实际管理工作中,人事部门应在全面、深入掌握职工能力水平、工作情况、职业发展需求等条件的基础上,加强现代人力管理重要性的宣传引导,为人才扁平化、柔性化管理奠定思想基础。同时,在医院人员调配中要摒弃“多多益善”的人海战术,树立“精兵”观念,注重医院人员结构的功能运作。具体来讲,医院在开展人事管理实践过程中,可以采用轮值、轮岗、考核选拔等形式,筛选与岗位需求符合的优秀人才,提升医疗单位专业人才的储备。

#### 2.4 提升医疗工作者自身素养

当前,大多数医院内高素养的医疗工作者数量仍然不足,医院通过招聘增加高素养医护人才,只能治标却不治本。为了从根本上解决这一问题,医院需要加大人才培养力度,让所有医护人员都能再次接受系统教育,从而提高综合素养。为了增强培训的针对性,人事管理部门可从学历、技能、从业经历等方面对医护人员的综合素养进行打分,并将医护人员分为优、良、及三个层次,每一个层次都设计有针对性的培训内容。对于在考核中拿到“优”的医护人员,医院可为其提供进修的机会;对于拿到“良”的医护人员,医院可安排其定期参加思想教育培训与医护知识考核培训;对于拿到“及”的医护人员,医院管理人员需要对其进行重新审核,考虑对其进行辞退处理,或进行单独的培训教育,培训内容必须与其工作实际相结合,注意培训难度,让其实现阶段性的快速成长。此外,医院还可以邀请知名医学专家、学者到医院开展讲座,帮助医护人员及时了解先进的医疗技术,并认识到自己的不足,保持学习的态度。每次讲座结束后,医院可组织人员对讲座内容进行深入探讨,结合本院工作开展中的实际问题进行分析,并共同制订问题的优化方案,进而发挥人事管理的互动性。

#### 结束语

新时期,为从容应对医疗产业复杂竞争形势带来的风险问题,医疗单位应正确认识现代人力管理思维对单位人事管理的积极影响,在创新管理理论的指导下,贯彻人本原则,平衡职工个人发展与医院长效发展间的关系,通过优化用人选人机制、完善绩效考核与奖惩激励制度、建立健全岗位待遇管理体系等方式,从根本上提升医院的产业竞争力,推进医疗单位现代改革目标的落实。

#### 参考文献:

- [1]任斌.以人为本理念在医院人力资源管理中的应用和体会[J].人力资源管理,2018(5):336.
- [2]孙亚秀.用人力资源管理理念提升医院核心竞争力的思考[J].财经界(学术版),2019(20).