

对我国医院人力资源管理创新问题的探讨

燕娜

(衡水市妇幼保健院 河北 衡水 053000)

[摘要]当前大部分医院仍然采用比较落后的传统人力资源管理模式,虽然此种管理模式可以在以往提升医院人力资源管理水平,但是现如今传统管理模式已经难以有效适应医疗竞争的需求,甚至容易在人力资源管理期间产生诸多问题。医院人力资源管理问题主要体现在对管理工作重视不足,以及管理体制过于僵化、绩效评价比较传统、忽略医院与员工共同发展等方面,进而制约我国医院的发展。基于此,对我国医院人力资源管理含义与特点进行分析,寻找人力资源管理问题以及管理创新策略,可以实现相关工作的创新发展。

[关键词] 医院人力资源管理; 问题; 方法

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1816

社会发展新常态背景下,我国经济发展水平显著提升,并对人力资源管理事业的重视程度提升,重视人力资源管理的主要原因是其可以为相关企业、组织的发展提供保障,所以,不同企业、组织在发展中的领导人都高度重视人力资源管理。现阶段在国家医院建设与管理中其人力资源管理形式相对落后,尚未明确人力资源管理的职能,而且相关政策、制度无法有效实施,进而影响人力资源管理的效果。基于以上观点,医院人力资源管理工作需要结合其工作含义、特点以及存在的问题,分析未来创新发展路径。

一、医院人力资源管理含义与特点

新时期背景下,我国医院人力资源管理通常是指综合运用各种方法,提升相关工作人员工作积极性,推动医院长远发展。管理工作开展中主要结合工作人员的擅长领域、个人能力合理分配对应的工作岗位,通过考核等制度辅助手段,提升人力资源合理配置效率,为实现医院全面发展奠定基础。随着国家医疗水平的不断提高,我国医院人力资源管理新特点不断涌现出来,新特点为医院人力资源管理工作带来新的机遇。首先,战略性特点。医院整体管理制度中人力资源管理占据主导地位,对推动医院的发展有着重要战略意义。同时,越来越多的医院管理者将人力资源当作主要的资源,并在一定程度上会影响医院竞争力水平的高低。人力资源管理不仅可以为某个医院的综合实力强弱体现出来,又能提升医院各项管理工作效果,进而足以看出人力资源对医院发展的重要性。目前,许多医院将人力资源管理当作医院整体战略规划的一部分,其目的是运用该项管理工作推动医院整体建设和发展水平的提高。所以是人力资源管理在医院发展中呈现出战略性特点,可以为医院各项管理工作和建设等工作指明方向与目标。其次,全方位特点。与传统的工作模式相比,现代化的管理和关注重点是员工实际表现情况,也会在基础上将更多因素考虑在内。比如,工作人员的人际关系、心理变化、思想状况等,从而确保人力资源管理可以保障每一位人员的个人利益。另外,新型管理方法在运用中通常对每个人的工作情况进行考察,从而最大限度地挖掘不同人员的不同工作潜力,为推动医院长远发展提供保障。最后,流动性特点。经济社会的快速发展带动知识的优化与更新,然而,运用循规蹈矩的人力资源管理模式不能有效满足目前发展状况,所以,许多医院不断改善员工教育、管理方式,学习新知识增强医院的整体管理效果。现阶段人力资

源管理呈现出流动性特点,将创新发展理念和要素运用到医院人力资源管理上,对于招聘人才而言是重大突破。新时代背景下的人才具备更广阔的发展空间,可以更好地施展才能,医院会结合人员管理工作不断创新的形式,为医院引入新鲜血液,从而促进医院朝着更好的方向发展,真正达到物尽其用、人尽其才的管理目标。

二、我国医院人力资源管理创新问题

(一) 缺乏对管理工作的重视度

从当前现有的管理工作状况而言,一些医院依然存在对人力资源管理重视度不足的问题,而且依然有部分医院缺乏人力资源管理力度,未能意识到其管理工作的重要意义。尤其是一小部分医院管理部门未能全面摒弃传统模式,在传统模式和观念的带动下对医院发展带来不利影响,甚至阻碍着医院健康、多元发展。尽管有些企业在人力资源管理改革背景下提升工作力度,但是在具体工作中未能真正落实人力资源管理工作,企业资源分配不足,未能将这项管理工作提上日程,进而造成管理工作效果不理想。

(二) 运用的管理体制过于僵化

当前部分医院将管理观念停留在传统管理方面,未能及时优化和更新人力资源管理体制,对体制机制的应用不够灵活,甚至缺乏医院在市场上长久立足的思维,从而导致医院内部机制的发展受到严重阻碍,无法灵活地做出相关决策。其相关工作人员的工作积极性有待提升,未能从多方面挖掘工作人员的工作潜能或者优势。另外,我国部分医院人力资源管理的形式落后,未能加强管理体制、管理形式的优化,尚未将人力资源管理设立成单个部门,而且缺乏完善的管理制度。个别人员在人力资源管理中的认识不足,尚未全面创新和优化管理模式、方法,从而导致管理工作效果不理想。

(三) 人力资源绩效评价较传统

当前很多医院构建的绩效评估体系未能发挥真正作用,主要原因是医院未能结合实际发展现状落实相关工作,或者全方位了解工作人员的实际工作情况,将工作更多的停留在表面,形式化地开展人力资源管理工作,从而造成绩效评价的真正作用未能得到发挥。在考核工作人员实际工作情况时,考核体系不能真实有效地反映工作人员实际工作情况,进而直接影响工作人员工作积极性,影响医院的总体发展与进步。在评价工作开展中,人力资源管理者对绩效评价工作缺乏认识,尚未及时

优化绩效评价方法、内容,沿用传统评价模式,重视员工工作的结果性评价,忽略员工工作的过程性评价,这样不利于帮助医院更好掌握员工实际工作期间存在的问题或者工作优势,导致人力资源绩效评价结果过于单一。

(四) 忽略医院与员工共同发展

我国为了促进人力资源管理工作顺利开展,下发了一系列的相关文件,鼓励相关医院结合业绩发放薪水,但是一些医院在发展的过程中并未有效落实好这一指令,依然运用传统方式进行工资或者薪水的发放。在这种情况下,不仅会打击业绩良好的工作人员的积极性,也不利于推动医院整体工作效率的提高。除此之外,部分医院在发展中过于注重设施设备建设,或者改善医院发展环境,未能将医院全面发展与员工全面发展之间有机结合,对员工管理工作重视不足,进而导致员工工作积极性不足,很难主动参与到人力资源管理中,这对于医院全面发展而言会产生不利影响。

三、我国医院人力资源管理创新策略

(一) 增强管理工作重视度

在实际管理工作中,医院可以按照人力资源实际情况改变管理方法,突出相关员工工作的主体性、价值性,进而增强人力资源管理部门在医院建设和发展中的地位,提升员工对人力资源建设和管理的认识。由于个别医院的人力资源管理意识薄弱,所以在管理工作创新发展方面缺乏重视度,为了解决这一问题,医院管理者应该积极宣传人力资源管理的重要性,并将管理创新工作提上日程,让人力资源管理更好满足医院的全面发展要求。此外,医院可以定期召开有关人力资源管理的会议,掌握不同管理人员、员工的思想状况,进而具有针对性地促进各项工作开展,提升医院整体管理效果和水平。

(二) 构建高效化管理体制

当前医院提高管理效率的重要方法之一是加强人力资源管理工作,鉴于以上观点医院在优化人力资源管理模式的过程中需要构建高效化管理体制,全面了解目前人力资源管理的流程,然后找出其中存在的问题,改进和调整工作结构、布局,也可以全方位分析人力资源管理工作流程进度,加强先进管理方法的运用,从而让管理流程更加完善、丰富,增强医院人力资源管理整体性,将管理工作的真正价值作用发挥出来。在构建高效化管理体制中,医院需要明确人力资源管理的地位,拓宽人力资源管理的渠道,加强管理资源、内容的整合,进而形成一体化的管理工作体制,令人力资源管理工作更加快捷、方便。医院可以运用信息化、数据化的管理模式,打造高效化的管理体制,采用信息技术、大数据技术提升人力资源管理信息、数据的收集与分析效果,进而也能及时发现其中存在的信息、数据问题,并做到及时改善。医院需要优化人力资源管理的制度,改善各个工作部门的工作状态,让其各部门和人员明确管理工作开展的责任、义务,进而真正融入到人力资源管理工作中,为提升工作水平提供保障。

(三) 优化绩效评价的方式

医院传统工作开展中通常运用行政部门的绩效评价和评

估方法进行医院的绩效评估,从而无法将员工的真正价值体现出来,所以,医院在发展中可以创建科学的绩效评估系统,真正体现员工的价值,增强员工工作的主动性,减少员工在日常工作中的职业倦怠问题。或者根据系统性的管理方式,为不同职位设计不同的考核机制,从而让医院目标和员工目标保持一致,实现医院长远发展,为下一步的医疗系统研究和发展奠定基础。在绩效评价工作中,可以创新针对员工的绩效评价、考核方式,通过过程性的考核评价方法,了解员工在医院日常工作的发展、实践情况,对于表现好的员工可以给予奖励。如果在医院日常工作的考核中,发现员工工作积极性不足,以及存在工作问题,其人力资源管理工作者可以结合实际情况对员工进行批评教育或者惩罚,如此才能增强员工的工作效率与主动性,提高医院在员工管理和考核等方面的水平。

(四) 医院与员工共同发展

我国医院在发展过程中,医院是员工发展的载体,需要为员工发展成功良好的工作环境,更主要的是推动医院与员工共同发展,从而才能使员工在良好环境中更加努力工作,帮助员工获得事业上的成功。一方面,在打造良好的医院环境时,医院需要秉持与员工共同发展的观念,为每一位员工提供发展的机会,有关人力资源管理的部门需要运用好人力资源,进而才能在良好工作氛围中,更好地发挥其存在的价值。为医院自身带来经济利益的同时,增强医院发展水平,推动医院更好地留住人才,提升发展效果。医院与员工共同发展中,相关管理者需要及时与员工互动、交流,沟通中,掌握员工的实际工作需求和特点,从而更好地开展人力资源管理工作。

四、结语

我国医院在建设和发展中,人力资源管理工作特殊性较强,所以,相关管理者应该有效意识到人力资源管理的特殊性,并在此基础上落实人性化管理工作,进而以此作为基础优化传统管理模式,不断将人性化管理当作人力资源管理工作中的重点,提升管理工作的针对性,多方面满足医院人力资源工作需求。

参考文献

- [1] 易俊忠. 医院人力资源管理创新路径分析[J]. 人才资源开发, 2019(24): 34-35.
- [2] 杨丽帆. 公立医院人力资源管理创新模式的探索[J]. 商讯, 2020(31): 193-194.
- [3] 李珂. 浅谈大数据时代医院人力资源管理创新[J]. 办公室业务, 2020(21): 152-153.
- [4] 王妍. 浅谈新经济背景下医院人力资源管理创新对策[J]. 中国市场, 2021(01): 182-183.
- [5] 米秋平. 医院人力资源管理创新的实践与探索[J]. 世界最新医学信息文摘, 2016(16): 168.

作者简介:

燕娜(1983—),女,河北衡水人,本科,经济师,从事人力资源管理。