

关于医院人力资源管理与经济可持续发展的研究

宋玉

(衡水市妇幼保健院 河北 衡水 053000)

[摘要]人力资源管理是医院管理工作核心内容,提升人力资源管理质量,不仅有利于提升医院人才实力,更是促进经济可持续发展的重要推动力。因此,本文解读人力资源管理与经济可持续发展的概念和关系,立足于当前医院人力资源管理存在的问题,从转变人力资源管理理念、构建公平竞争用人机制、完善绩效考核与激励机制、营造良好医院文化环境等方面,提出医院人力资源管理促进经济可持续发展的策略。

[关键词]医院;人力资源管理;经济可持续发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1814

社会主义市场经济飞速发展背景下,人才建设成为医院提升竞争力与软实力,获得长期稳定发展的关键。人力资源管理作为人才建设的主要举措,通过不断革新传统人力资源管理理念,完善人力资源管理制度与模式,能够增强员工的归属感、幸福感与认同感,使其为医疗事业的发展贡献突出力量,实现经济可持续发展目标。但由于当前医院人力资源管理存在诸多问题,仍需展开深入研究,充分协调人力资源管理与经济可持续发展,为医院实现战略目标奠定坚实基础。

一、人力资源管理与经济可持续发展概述

(一) 人力资源管理

人力资源作为人口总体劳动力的重要表现形式,在学术界关于人力资源的研究中,认为是国民经济资源不可或缺的构成部分,是现代经济社会建设与发展的重要推动力。为实现国家经济长效发展的目标,需不断增强人力资源利用率,以优化人力资源,实现各岗位合理配置,为各类生产工作提供必要的人力资源支持,满足当今社会对各类人才的现实需求。人力资源管理则是基于经济学与人本思想背景下,通过一系列招聘、甄选、培训、报酬等管理形式,将各类人力资源优化配置,满足组织的发展需求,实现组织目标与成员发展的相互协调。基于管理学视域下,人力资源管理则是相关工作者贯彻落实管理计划,结合单位的实际情况和人才需求,充分发挥人力资源管理,促进业务与经济可持续发展的积极作用,继而实现单位的长效稳定发展。

(二) 经济可持续发展

可持续发展概念的产生,是当今时代背景下,全球面临十分严峻的环境恶化问题,严重影响社会的发展,并提示传统发展模式难以适应社会发展需求,故而提出可持续发展理念。经济可持续发展的解读,基于广义视角下,被认为是经济建设过程中,需保证经济效益与生态效益,实现二者的协同发展。基于本质视角下,经济的可持续发展不仅强调经济与生态,亦包含人与人的协调配合。我国始终坚持走经济可持续发展道路,但当前仍在初步探索时期,需要社会的共同努力和探索,才能真正实现经济可持续发展的目标。

(三) 人力资源管理与经济可持续发展的关系

人力资源管理与经济可持续发展之间存在密切关联性,首先,人力资源管理是经济可持续发展的内在推动力。人才建设是推动经济发展的基础前提,进入新时代背景下社会对人力

资源管理的重视度不断提高,不仅是社会生产力的重要来源,同时对提高人们生活质量和社会经济稳定发展具有积极影响作用。在开展人力资源管理工作过程中,通过人才资源优化配置,有利于提升人才利用效率和质量,促进各企事业单位人才队伍建设,为其开展各项工作提供高质量人才保障,继而推动经济可持续发展。其次,经济可持续发展提升人力资源管理水平。在经济社会飞速发展的背景下,事业单位在激烈的市场竞争中想要获得长足的生存和发展,需不断提高自身软实力,而人才建设是提升软实力的重要组成部分,充分体现出人力资源管理水平的重要性。经济可持续发展强调经济与生态环境的协调发展,要求事业单位不断提高人力资源管理水平和质量,切实增强其内部软实力。最后,经济可持续发展是人力资源管理的根本目标。在我国市场经济转型的关键时期,实现经济与生态人与人之间的和谐发展是社会发所追求的终极目标。在经济可持续发展的过程中,人力资源管理发挥着重要的服务作用,为实现经济可持续发展目标,必须提高人力资源管理重视度,不断创新传统人力资源管理模式。

二、当前医院人力资源管理存在的问题

当前医院开展人力资源管理工作过程中,普遍受到计划经济的影响,仅作为行政服务部门开展工作,在一定程度上影响医疗事业的整体发展,不利于实现经济可持续发展。第一,行政管理部门干预过多,导致人力资源管理模式发展滞后。大部分医院仍以事业单位管理为主导,由主管部门直接领导各项人力资源管理工作,由于上级部门对人力资源管理的干预性过多,导致人力资源管理部门需要应付大量领导指示和任务,无暇挖掘员工的工作热情与积极性,难以充分发挥人力资源管理成效。第二,仍有诸多医院以人事管理为主导,将主要工作内容放在职工考勤、人员调动、劳动关系与人事档案层面,对事务性工作的过度重视体现出医院人力资源管理的思想理念落后,对人力资源重要性认知不足。第三,绩效评估体系不够完善,薪酬分配难以体现激励作用。由于并未明确医院绩效考核内容,致绩效考核流于形式,并未结合医院工作岗位的差异性,运用针对的绩效考核内容与方法。近年来伴随国家出台一系列绩效改革政策与文件,医院对于拉开收入差距,贯彻落实按业绩贡献进行薪酬分配具有较强意愿,然而由于具体实施过程中缺乏政策指导,难以在薪酬分配时起到激励员工的目的,不利于提升医院工作效率与工作质量。第四,缺少良好的医院

文化氛围,导致员工缺少与医院共同发展的思想认知,在工作过程中存在应付了事的思想理念。例如,医院引进高级专业技术人员的主要目的是着力培养医院优秀骨干人才,但由于医院缺少良好文化氛围,导致优秀人才无法施展才华,同事之间沟通交流相对较少,甚至各自为政、互相提防,不利于实现经济的可持续发展。

三、医院人力资源管理促进经济可持续发展的策略

(一) 转变人力资源管理理念

在医院开展人力资源管理工作的过程中,需正确认知人力资源是现代医院管理的核心内容,在开展人力资源管理工作中,需贯彻以人为本的思想理念,促进人与工作的和谐发展,实现医院与员工的共赢。伴随我国各大医院引进质量管理体系,均围绕人力资源管理设定相关程序文件,需严格按照规定开展人力资源管理。文件要求医院人力资源管理需将侧重点放在人才培养与人才资源规划层面,逐步从人事管理转化为人力资源管理模式。与此同时,作为医院人力资源管理工作者,需树立人力资源是医院战略性资源的思想理念,其他各类资源均为人力资源的附属资源,突出人力资源的重要性,以此提升医院人力资源管理质量,借助人力资源管理,促进医院经济可持续发展。

(二) 构建公平竞争用人机制

选人用人作为医院人力资源管理重要内容,需构建公平、公正、公开竞争且择优录用的用人机制。一方面,选人与用人是做好医院人力资源管理工作的基础,需构建完善的选人用人机制,并在实际人才管理中贯彻实施,选择与医院相关岗位最优匹配的高质量人才,为医院经济可持续发展提供高质量人力资源保障。另一方面,对医院人才引进予以高度重视,充分发挥优质人才的示范效应。在开展人力资源管理工作中,需营造良好的内部环境,为高质量人才提供优渥的工作待遇,将优质人才引进作为人力资源管理核心内容。我国各级医院需大力响应党委号召,营造胜任岗位就是人才,人人可以成为人才的医院文化氛围,保证各类优质人才在医院有充足的职业发展空间。伴随我国医院不断引进高质量人才,可以发现其共同特点是始终将病人放在第一位,医院从多方面为其提供展示才华的平台。在此基础上,医院应在优质人才开展工作、申报课题等方面提供充足的经费支持,充分发挥其专业技术特长。在日常生活方面关注有家庭经济困难的人才,针对为医院作出突出贡献的人才为其提供系列优惠政策,最大程度上解决其后顾之忧,促使人才将充足时间和精力投身于医疗事业,对于推动医院经济可持续发展具有重要价值。

(三) 完善绩效考核与激励机制

关于医院绩效工资考核国家出台一系列文件,然而如何确立绩效内容是开展绩效考核的基础前提。医院与企业存在本质差异,在绩效考核过程中不能单纯因工作量作为衡量指标。在医院人力资源管理绩效考核过程中,主要考察是否将病人作为自身工作核心,是否尊重和满足病人的实际需求。在为医院员工进行绩效分配的过程中,需结合其工作态度、工作能力、

工作业绩,划分不同的薪酬档次,针对关键岗位和突出贡献人才予以倾斜。特别是医院内部手术能力专业水平和贡献均十分突出的技术和管理骨干,可以采取院内评议形式,为其提供较高的分配标准。通过此举能够有效激发人才的工作热情与积极性,维系人力资源队伍的稳定,对员工劳动价值给予肯定和认可,继而挖掘其内在工作潜能,提高医院工作效率和质量。除此之外,需构建完善的激励机制与制约机制,促使二者相互配合。在构建激励机制的过程中,通过有效的物质与精神激励方法,调动员工工作积极性与创造力,增强医院人力资源的竞争力与凝聚力,对医院在市场环境下长足发展,不断提高医院整体经济效益,具有积极作用。形成相应的约束机制与医院激励机制配套落实,达到更为理想化的人力资源管理效果。

(四) 营造良好医院文化环境

作为医院人力资源管理工作者,需树立人性化管理的思想理念,将人作为管理的核心因素,通过形成人性化管理氛围和制度体系,在医院内部营造团结合作的文化氛围,真正尊重每一位员工,将员工作为医院的最大财富。与此同时,为深入了解医院员工的思想和实际需求,人力资源管理工作者需定期展开与员工的深入沟通交流,了解其需求和个人发展方向,在其职业发展过程中予以有力支持,使员工感受到来自于医院的重视和扶持,增强其职业归属感。事实证明,员工的职业生涯发展成功是医院可持续发展的基石,只有医院开展人力资源管理过程中,立足于员工长远发展视角综合思考,员工才能为医院的发展作出长远考虑,在医院和员工的共同努力下,形成你中有我、我中有你的协调发展局面,切实提升医院人力资源管理综合质量。

四、结语

综上所述,在社会高速发展与技术革新的背景下,当前我国社会主义市场经济发展面临着激烈竞争,为实现医院的长足稳定发展,需对人力资源管理予以高度重视,并结合医院单位属性和实际情况创新传统人事管理的工作模式,立足于经济可持续发展视角下,构建新型人力资源管理模式,促进经济与生态、人与人的协调发展。

参考文献

- [1]周岚.事业单位人力资源管理与经济可持续发展的研究[J].质量与市场,2021(16):89-91.
- [2]王旭随.加强人力资源管理,促进医院可持续发展[J].中国商人,2021(04):76-77.
- [3]肖雪娇.加强医院人事档案管理 促人力资源可持续发展[J].办公室业务,2020(22):174-175.
- [4]张辰晨.人力资源管理与经济可持续发展的关系探究[J].全国流通经济,2020(22):109-111.
- [5]刘毅.加强医院人力资源管理促进医院的可持续发展[J].科技资讯,2010(10):160.

作者简介:

宋玉(1979—),女,衡水市人,学士,高级经济师,从事人力资源研究。