

医院人力资源管理模式研究

梁艳君

河北省衡水市第四人民医院

DOI:10.12238/ej.v7i2.1363

[摘要] 随着医疗体制改革的不断深入,医院面临着更为复杂多变的市场环境。人力资源管理作为医院管理的重要组成部分,其管理模式直接影响到医疗质量、服务水平和医院的整体发展。本文通过分析当前医院人力资源管理存在的问题,探讨了构建科学、合理的人力资源管理模式的重要性,并提出相应的对策建议,以期为医院人力资源管理提供参考。

[关键词] 医院; 人力资源; 管理模式; 创新

中图分类号: C93 **文献标识码:** A

Research on Hospital Human Resource Management Model

Yan Jun Liang

The Fourth People's Hospital of Hengshui City

[Abstract] With the continuous deepening of medical system reform, hospitals are facing a more complex and ever-changing market environment. Human resource management, as an important component of hospital management, directly affects the quality of medical care, service level, and overall development of the hospital through its management mode. This article analyzes the current problems in hospital human resource management, explores the importance of building a scientific and reasonable human resource management model, and proposes corresponding countermeasures and suggestions, in order to provide reference for hospital human resource management.

[Key words] Hospital; Human resources; Management mode; innovate

引言

随着社会的进步和医疗技术的不断发展,医院作为提供医疗服务的核心机构,面临着越来越大的挑战。人力资源管理作为医院管理的重要组成部分,其管理模式对于医院的医疗服务质量、科研创新能力以及整体发展具有重要影响。然而,当前许多医院在人力资源管理方面存在诸多问题,如人才流失、管理效率低下、激励机制不完善等。因此,研究医院人力资源管理模式,构建科学、合理的人力资源管理体系具有重要的现实意义。

1 医院人力资源管理模式的现实意义

第一,提高医疗质量,人力资源是医院的核心资源,通过有效的人力资源管理,可以激发员工的工作积极性和创造力,从而提高医疗服务的质量和效率。优秀的人力资源管理模式能够充分发挥员工的潜力,让他们以更好的状态投入到工作中,为患者提供更优质的医疗服务。

第二,促进医院可持续发展,在竞争激烈的医疗市场中,医院的可持续发展离不开优秀的人才队伍。通过人力资源管理,医院可以吸引和留住高素质的医疗人才,提高自身的核心竞争力,从而在市场竞争中立于不败之地。

第三,优化资源配置,人力资源管理可以帮助医院更加合理地配置资源,实现人尽其才、才尽其用。通过对人力资源的优化配置,医院可以充分发挥员工的个人优势,提高工作效率,同时避免人力资源的浪费。

2 当前医院人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源管理理念落后

目前,许多医院在人力资源管理方面仍停留在传统的人事管理阶段,缺乏对人力资源管理的深刻认识。在日常工作中,医院往往将人力资源视为成本而非资本,过于注重短期效益,而忽视了人力资源的长期价值。这种落后的管理理念导致人力资源的浪费和低效利用,制约了医院的可持续发展。具体表现在以下几个方面:

2.1.1 重事轻人: 医院往往更关注事务性工作,而忽视了对员工的关心和管理。这种做法导致员工缺乏归属感和成就感,工作积极性和创新能力受到限制。

2.1.2 缺乏长期规划: 医院在人力资源管理方面缺乏长期规划,没有根据医院的战略发展目标制定相应的人力资源管理策略。这导致人力资源管理与医院发展脱节,无法为医院的可持续

发展提供有力支持。

2.1.3管理手段单一:传统的人事管理手段过于单一,不能满足现代医院人力资源管理的需要。例如,缺乏对员工的个性化管理,没有建立完善的员工培训和发展体系等^[1]。

2.2人才引进与培养机制不完善

医院在人才引进方面缺乏科学、合理的选拔机制,往往过于注重学历和职称,而忽视了对人才实际能力的考察。同时,医院在人才培养方面缺乏系统的培训体系,导致人才的专业技能和综合素质难以得到有效提升。这不仅影响了医院的医疗服务质量,也容易导致人才流失。具体表现在以下几个方面:

2.2.1人才引进渠道有限:目前医院的人才引进渠道相对有限,主要依靠高校毕业生和外部招聘。这种方式难以满足医院对高层次人才的需求,也限制了医院的学科建设和医疗技术的发展。

2.2.2选拔机制不科学:医院在选拔人才时往往缺乏科学、合理的机制,过于依赖面试和笔试等传统手段。这种方式难以全面评估应聘者的实际能力和综合素质,导致选拔结果不尽如人意。

2.2.3培训体系不完善:医院在人才培养方面缺乏系统的培训体系,没有根据员工的实际需求和发展潜力制定个性化的培训计划。这导致员工的专业技能和综合素质难以得到有效提升,制约了医院的医疗服务质量和科研创新能力。

2.3绩效考核与激励机制不健全

医院的绩效考核体系普遍存在指标不明确、考核过程不透明等问题,难以对员工的工作绩效进行科学、合理的评价。同时,医院的激励机制不完善,薪酬制度不科学,难以激发员工的工作积极性和创造力。这不仅影响了员工的工作满意度和忠诚度,也制约了医院的整体发展。具体表现在以下几个方面:

2.3.1绩效考核指标不明确:医院的绩效考核指标不够明确,导致考核过程存在主观性和随意性。这使得员工对绩效考核结果存在质疑,影响了绩效考核的公信力和有效性。

2.3.2激励机制不完善:医院缺乏完善的激励机制,薪酬制度不科学,难以激发员工的工作积极性和创造力。同时,医院在员工晋升、培训等方面也没有建立起有效的激励机制,导致优秀人才难以脱颖而出。

2.3.3考核与激励脱节:医院的绩效考核与激励机制存在脱节现象,考核结果没有与薪酬、晋升等激励措施有效挂钩。这使得员工对绩效考核的重视程度降低,也削弱了激励机制的作用。

2.4人力资源配置不合理

当前许多医院在人力资源配置方面存在明显的问题。首先,岗位设置不科学,岗位职责不明确,导致工作中出现扯皮、推诿等现象。其次,人力资源结构不合理,高层次人才缺乏,基层人员过剩,使得医院的医疗服务质量难以得到有效提升。最后,人力资源分布不均衡,部分科室人员紧缺,而部分科室则存在人员过剩的情况,这不仅影响了医院的运营效率,也造成了资源的浪费。具体表现在以下几个方面:

2.4.1岗位设置不科学:医院在岗位设置方面缺乏科学性和合理性,导致岗位职责不明确、工作交叉或空白等问题。这不仅影响了工作效率和质量,也容易造成人力资源的浪费。

2.4.2人才结构不合理:目前医院的人才结构普遍存在高层次人才缺乏、基层人员过剩的问题。这种结构不合理的情况制约了医院的学科建设和医疗技术的发展,也影响了医院的医疗服务质量和科研创新能力。

2.4.3人力资源分布不均衡:医院在人力资源分布方面存在明显的不均衡问题。部分科室人员紧缺,而部分科室则存在人员过剩的情况。这种不均衡现象不仅影响了医院的运营效率和质量,也容易造成资源的浪费和限制了医院的可持续发展。

2.5缺乏有效的沟通与协作机制

在医院的人力资源管理中,信息的上传下达、各部门之间的协作配合至关重要。如果缺乏有效的沟通机制,团队成员之间可能无法顺畅地交流信息,导致信息传递延误或出现误解。没有协作机制,团队成员可能难以协同工作,导致任务执行效率低下,项目进展缓慢。由于沟通不畅和协作困难,可能会导致资源分配不合理,造成资源浪费。缺乏有效的沟通与协作机制可能导致团队成员之间信任缺失,影响团队凝聚力和战斗力。由于沟通不畅和协作困难,可能会导致决策失误,给团队带来不必要的损失。

3 构建科学、合理的医院人力资源管理模式的创新策略

3.1创新人力资源管理理念

通过创新并制定具有前瞻性的人力资源战略规划,医院可以更好地吸引和留住优秀人才,并且规划好人才结构,提升整体医疗服务水平,满足未来发展的需求。传统的人力资源管理理念已经无法满足现代医院的发展需求,因此,创新人力资源管理理念是构建科学、合理的医院人力资源管理模式的前提。

随着医疗行业的快速发展和跨界合作的不断增多,推进人力资源管理的跨界融合成为构建科学、合理的医院人力资源管理模式的新趋势。医院可以借鉴其他行业的成功经验,引入先进的管理理念和方法,推动人力资源管理的创新发展。例如,可以借鉴互联网企业的员工自主管理理念,鼓励员工自主规划工作和个人发展;可以借鉴国际先进的人力资源管理方法,提高医院的人力资源管理水平^[2]。首先,要树立“以人为本”的管理理念,将员工的成长和发展作为医院发展的重要目标。其次,要强化团队意识,鼓励员工之间的合作与交流,提高团队的凝聚力和向心力。最后,要建立以绩效为核心的管理理念,通过科学的绩效考核体系激励员工的工作积极性和创造力。

3.2完善人才引进与培养机制

完善人才引进与培养机制是一项系统工程,需要从多个方面入手,以达到吸引、培养和留住人才的目的。以下是一些建议:

首先,要制定科学的人才引进战略。要根据单位的发展需求,确定所需人才的类型、数量、素质等,并针对性地去寻找符合这些条件的人才。同时,要通过优化招聘流程、提高招聘质量等方式,降低人才流失率。

其次,要建立完善的人才培养体系。要根据人才的职业发展规划,提供个性化的培训计划和提升机会,帮助他们提升技能和能力。同时,要鼓励人才自我发展,激发他们的创新精神和实践能力。

再次,要营造良好的人才发展环境。要营造积极向上的工作氛围,提供良好的办公条件和生活环境,让人才能够安心工作、舒心生活。同时,要建立科学的人才评价机制,通过合理的评价和激励机制,激发人才的积极性和创造力。

最后,要加强人才管理工作的监督和评估。要定期对人才引进和培养工作进行评估和总结,及时发现问题并采取措施加以改进。同时,要加强与人才的沟通与交流,及时了解他们的需求和意见建议,不断优化人才管理机制。

总之,完善人才引进与培养机制是推动事业发展的重要保障。只有通过制定科学的人才战略、建立完善的人才培养体系、营造良好的人才发展环境、加强人才管理工作的监督和评估等措施,才能真正吸引、培养和留住优秀人才,为事业的发展提供有力支持。

3.3健全绩效考核与激励机制

3.3.1明确绩效考核指标:医院应明确绩效考核指标,建立科学的考核体系。根据不同岗位的特点和工作要求,制定具体的考核标准,确保考核过程客观、公正。

3.3.2实施多元化激励手段:医院应实施多元化的激励手段,激发员工的工作积极性和创造力。例如,通过薪酬激励、晋升激励、培训激励等方式,使员工的个人发展与医院的整体发展相协调^[3]。

3.3.3建立奖惩制度:医院应建立完善的奖惩制度,根据员工的绩效考核结果进行合理的奖励和惩罚。对于表现优秀的员工给予相应的奖励,对于表现不佳的员工进行适当的惩罚,激发员工的竞争意识。

3.4优化人力资源配置

3.4.1合理设置岗位与职责:医院应对岗位设置进行科学分析,明确各岗位的职责和工作要求。避免出现工作交叉或空白的情况,确保人力资源得到合理利用。

3.4.2调整人才结构:医院应积极调整人才结构,加强高层次人才的介绍和培养。同时,优化基层人员结构,提高整体医疗服务水平。

3.4.3均衡人力资源分布:医院应通过合理的岗位安排和人员调配,解决人力资源分布不均衡的问题。确保各科室人员配置合理,提高医院的运营效率和质量。

3.5加强内部沟通与协作,注重文化建设与员工关怀

3.5.1建立有效沟通机制:医院应建立有效的沟通机制,加

强内部信息的上传下达。通过定期召开员工大会、部门会议等方式,及时传达医院的战略目标和工作要求,收集员工的意见和建议,增强员工的归属感和参与感。

3.5.2促进部门间协作:医院应积极促进部门间的协作配合,打破信息孤岛现象。通过加强部门间的沟通和协作,提高工作效率,实现资源共享,共同推动医院的可持续发展。

3.5.3强化团队建设:医院应重视团队建设,通过开展团队活动、培训等形式,增强员工的团队协作意识。鼓励员工在团队中发挥自身优势,共同完成工作任务,提升整体医疗服务水平。

3.5.4培育积极的文化氛围:医院应积极培育积极向上的文化氛围,倡导以患者为中心的服务理念。通过宣传教育、榜样示范等方式,引导员工树立正确的价值观和工作态度,增强医院的凝聚力和向心力。

3.5.5关注员工成长与发展:医院应关注员工的成长与发展需求,为员工提供良好的职业发展平台。鼓励员工自我提升和学习新知识、新技能,支持员工的个人发展计划,激发员工的创新精神和工作动力^[4]。

3.5.6加强员工关怀与福利:医院应加强对员工的关怀与福利保障,关注员工的工作生活状况。通过提供良好的工作环境、合理的薪酬福利、丰富的业余活动等方式,增强员工的归属感和忠诚度,提高员工的工作满意度和幸福感。

4 结论

医院人力资源管理是医院管理的核心,直接关系到医疗服务的质量和医院的运营效率。通过科学、合理的人力资源管理模式,医院可以实现人才的优化配置,提高员工的工作积极性和创造力,为患者提供更优质的医疗服务。同时,人力资源管理也是医院战略发展的重要支撑,有助于提升医院的综合实力和核心竞争力。因此,医院应重视人力资源管理,不断完善管理模式,以适应医疗行业的快速发展和变化。

[参考文献]

[1]田玲.浅谈建立医德医风电子档案对优化医院人力资源管理模式的探索[J].环渤海经济瞭望,2023,(12):114-117.

[2]房玮,马宏霞.基于专科医院承诺型人力资源管理模式的绩效考核分析[J].经济师,2023,(12):255-256.

[3]李妙根.基于信息系统的医院人力资源管理新模式实践分析[J].财经界,2023,(34):174-176.

[4]潘维雪.信息化视角下医院人力资源管理模式分析[J].人才资源开发,2023,(22):52-54.

作者简介:

梁艳君(1987--),女,汉族,河北省衡水市故城县人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。