

Exploration on the Current Situation and Optimization Management Measures of Hospital Human Resource Management

Xiaolin Xie

The No.4 People's Hospital of Hengshui, Hengshui, Hebei, 053000, China

Abstract

With the rapid development of society and the intensification of population aging, the development scale and speed of China's medical industry are constantly expanding. However, at the same time, the market has also put forward higher standards and requirements for the medical industry. As a relatively professional and skilled industry, hospitals should also timely follow the pace of social and historical development in human resource management, innovate human resource management methods, adopt advanced human resource management methods, improve the quality of internal human service, and further promote the rapid development of hospitals to meet the medical needs of the public.

Keywords

hospital management; human resource management; optimization measures

探析医院人力资源管理的现状与优化管理措施

解晓琳

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

摘要

随着社会的高速发展以及人口老龄化现象的不断加剧, 中国医疗行业的发展规模不断扩大, 发展速度不断提升, 但同时市场也对医疗行业提出了更高的标准和要求。医院作为一门专业性、技能性相对较强的行业, 在人力资源管理工作, 也要及时地跟随社会和时代发展的步伐, 创新人力资源管理方式, 采取先进的人力资源管理方法, 提高医院内部的人力服务质量, 从而进一步地促进医院的快速发展, 满足社会群众的看病需求。

关键词

医院管理; 人力资源管理; 优化措施

1 引言

目前, 中国医疗行业正处在发展的转型阶段, 医院的工作效率不断提升, 发展规模不断扩大, 但随之而来的也出现了一定的管理问题, 医护人员工作积极性不高、服务质量较差、医患纠纷增多、医患矛盾仍然长期存在, 甚至还会出现医疗矛盾加剧的现象, 导致医患之间的关系日益紧张, 这些现象都与医院内部的人力资源管理工作息息相关。因此, 医院管理者需要在新形势下积极采取优化措施, 创新医院传统的人力资源管理模式, 进一步提高医院的服务质量, 对医护人员进行科学化的配置, 加强员工培训, 提高患者的满意度。

2 目前医院人力资源管理工作现状分析

2.1 人力资源管理工作过于僵化

目前, 在医院开展人力资源管理工作时, 大部分的医

院受传统计划经济体制的影响, 存在过多的行政干预。特别是公立医院医护人员的管理方式、薪酬制度、晋升机制, 都与工作人员的工龄相关, 而与工作人员的专业能力、服务质量的联系相对较少, 大部分工龄较长的医护人员能够在后续晋升阶段优先换岗、优先晋升, 这对许多具有较强专业素质、服务能力较好的医护人员来说, 公平性不高, 甚至很多具有丰富专业经验的年轻人被限制了发展的空间, 造成医院出现了大量的人力资源流失, 人力资源管理工作不到位, 人事管理体制过于僵化。

在医院开展人力资源管理工作时, 大部分医院管理者将工作重点仍然放在医院的服务质量上, 将更多的时间和精力, 用于购买医院内部的医疗设备, 提高医院的治疗能力, 但忽视了人才培养工作, 忽视了人力资源管理工作重要性。人事管理体制过于僵化, 仍然采用传统的薪酬制度, 无法满足目前快节奏社会发展的实际需求, 不能够满足现代市场经济发展的实际需要, 不利于提高人力资源的工作积极性, 也不利于提高医院的整体医疗水平, 对医院的长远发展会产生

【作者简介】解晓琳(1990-), 女, 中国河北保定人, 本科, 从事人力资源管理研究。

十分重要的影响^[1]。

2.2 薪酬制度不合理

目前医院在人力资源管理工作还存在一定的问题，大部分的医院绩效考核标准不规范、不科学，绩效考核指标不全面，大多医院还采用统一的绩效考核制度，对医护人员的工作态度和工作能力进行考核。不同岗位的医护人员在实际开展工作的过程中，工作量以及工作难度各不相同，因此采用同一考核方式，会缺少公平性和公开性，导致许多的工作人员在后续考核过程中，考核结果不佳，难以保障薪酬和实际付出劳动量的匹配，造成医院内部人力资源管理的效果相对较差，缺乏针对化和人性化的绩效考核标准，增加了员工的抵触情绪，增加了员工的不满声音，严重影响了医院的快速发展。

薪酬一直是影响医院内部工作人员工作积极性和工作满意度的主要因素之一，如果绩效考核制度和薪酬制度不完善，也会直接影响医护人员的工作态度和工作积极性，造成医护人员在后续工作过程中，工作不认真，工作敷衍了事，服务质量不佳，将会严重影响后续的患病治疗，增加了医患矛盾，影响了医院的服务质量，造成医院的发展前景堪忧，严重地影响了医院的长期发展。

2.3 人力资源管理信息化水平不高

在开展人力资源管理工作时，通过采用先进的科学技术，能够有效地分析目前医院各个部门的工作状态，明确工作人员的工作档案，并根据工作人员的特长和专业情况进行人力资源调配。但目前，医疗机构的人力资源管理方式相对落后，仍然采取传统人工管理的方式，采用传统的纸质档案和文档管理模式，造成人力资源档案资料相对混乱，档案利用率不高，导致员工调配工作存在一定的问题，员工调配效率不理想，严重地影响了员工的工作满意度。

部分医院人力资源管理信息化水平不高，也会导致在后续开展相关工作时，各部门的工作信息难以互通互联，医疗信息不能够实现共享，人员调动以及人员档案资料也不能够快速传播，在人员调动方面会存在较多的烦琐流程，导致在调动和升迁过程中，会耗费大量的人力、物力，增加了不必要的管理成本和经济成本，管理效率大幅度地降低，严重地影响了医院正常的运转，降低了医院员工的工作满意度，人力资源管理工作效率较低。

2.4 医院的管理人才优化管理意识不强

随着中国经济的飞速发展，医院也逐渐采用了社会公开招聘的人才招聘模式。有些医院在引入优秀的人才后，只是对医院内部现有的空缺岗位，进行了人才补充，而没有从人才角度出发，没有充分挖掘专业人才的潜能，没有从人才的个人愿景以及专业技能方面进行岗位分析，导致人才的专业技能和岗位要求不匹配，限制了人才的发展，也影响了医院的可持续发展。

医院在开展人力资源招聘过程中，只是将员工招聘到

医院内部，而没有定期开展员工技术培训工作，也没有对在职工作人员进行培训，导致老员工只能够凭借原有的工作经验开展后续的工作，无法有效提高自身的专业素质。

大部分的医院管理者将工作重点放在了医院的运营和管理上，没有对员工潜能进行充分挖掘，没有开展科学完善的人力资源管理工作，没有将医院的长远发展和员工的个人职业生涯规划相结合，导致员工对医院的忠诚度相对较低，人员流动性较高，医院很难做到留住人才、关注人才，造成医院存在大量的人员流失现象，人才储备不足，严重地影响了医院后续的长期发展^[2]。

3 医院人力资源管理工作优化措施分析

3.1 积极转变传统的人力资源管理理念

为进一步促进医院的可持续发展，减少医患纠纷，医院的管理者也要积极创新传统的人力资源管理理念，挖掘员工的潜能，减少对员工的约束，对人力资源进行充分开发、充分利用，对人力资源进行良好的配置，充分地发挥人的潜能，进一步地将员工的个人利益和医院的长远发展相结合，促进医院的可持续发展。医院的管理者，只有充分挖掘人的潜能，挖掘人的优秀力量，才能够切实地提高医院的整体水平，才能够减少医院专业人才流动的现象，更好地提高医院的整体医疗服务水平。因此，医院的管理者要积极转变工作重点，积极引进先进的人力资源管理创新理念，积极引入人才、吸引人才，并落实标准，根据各个成员的专业素质，安排工作人员的工作岗位，让各成员都能够做到学有所长，充分地挖掘成员的潜能，进一步提高医院的整体服务质量。

医院的管理者也要积极开展员工培训工作，加大资金投入，在医院内部建立优秀管理人才和医学人才奖励基金，给优秀员工进行岗位津贴补助，并给予丰厚的物质奖励和精神奖励，为专业人才后续的学习和提升，搭建平台，进一步提高医院现有员工的专业素质，提高医院的整体服务质量。此外，医院的管理者要积极采取优化措施，积极引进先进的专业人才，要和高校和科研院所合作，积极引进高层次的医学人才，进一步地扩大医院的人才队伍，丰富人才储备，提高医院在整个医疗行业的竞争力。因此，只有管理者明确人力资源管理的重要性，积极采取措施，冲破传统人力资源管理理念的束缚，才能够进一步提高人力资源管理工作的质量，提高医院内部工作人员的管理意识，从而实现理想的人力资源培训效果^[3]。

3.2 建立规范的人力资源管理体系

随着中国经济的飞速发展，中国医疗卫生事业的发展规模不断扩大，同时医疗卫生事业也面临着严峻的市场挑战。因此，医院的管理者必须积极开展人力资源管理工作，结合医院内部的资源，建立更加科学、更加规范的人力资源管理培训体系，要抓住市场发展的机遇，以自身的发展战略为后续的管理导向，结合内部现有的人员和医院资源，建立

更加完善、科学的人力资源管理队伍,完善人力资源的管理培训计划,要将医院目前现有的人员需求以及外部的人员需求相结合,明确外部市场人才供给的现状,并实现医院内部的供需平衡。同时,也要积极采取优化措施,解决后续医院开展员工培训所产生的各项费用问题,并落实目标责任制,明确各个科室的具体运转情况以及各个科室的项目预算,保障医院内部各个科室能够有效运行。

医院的管理者也需要梳理医院内部的管理结构和组织结构,明确医院内部的权责关系和工作关系,并对各个工作岗位、工作部门进行详细分析,明确每个工作岗位和工作部门的具体权责,对每个岗位进行详细的说明,并将医院的长远的发展目标,落实到具体的各个岗位,落实目标责任制,形成完善的责任目标体系,切实地让医院内部各个工作人员,都能够明确自己应该承担的重要责任,从而进一步地促进医院的可持续发展。此外,医院的管理者也要在医院内部建立健全公平、科学的竞争机制,要通过科学、公平、规范化的竞争机制,增强员工的竞争意识,让员工能够争相上岗,让有能力的工作人员能够实现岗位升级,提高有能力工作人员的工资待遇,从而进一步提高医院的治疗能力。同时,通过采取引进竞争机制的方式能够有效实现医院内部人力资源管理工作动态调整,能够切实地督促医院内部的工作人员,积极采取优化措施,提高自身的专业素养,提高自身的综合实力,从而在后续市场竞争中,能够具有更强的竞争力,让医院内部的工作人员,都能够实现良性的竞争,从而提高医院的管理水平和业务水平,促进医院的可持续发展。

3.3 积极优化选拔制度和晋升制度

医院管理者在开展人力资源管理工作时要积极建立健全完善的选拔制度和晋升制度,切实地提高员工的工作积极性,采用公平、公正、公开的工作方法进行晋升候选人的选拔和提升,结合医院各个部门的实际发展现状,选择医院未来发展最专业的专业人才,进行岗位提升,从而提高人员的专业素质,促进医院的长远发展。

医院管理者要积极加强人员引进机制的建设,积极加强资金和人才投入,吸引先进的技术人才,并招聘具有专业素质、具有较高社会信誉度的优秀医务人员,担任医院内部

的重要岗位,从而提高医院整体的服务水平。同时,在招聘优秀人才队伍后,也需要定期地开展员工培训工作,并对员工的培训内容进行绩效考核,明确员工的学习状况和员工的专业素质掌握情况,从而在后续在工作岗位中具有较强的责任精神和道德精神,进一步提高了医院的服务水平。此外,医院的管理者要对医院内部的考核制度和薪酬制度,进行相应的调整,根据不同部门、不同科室、不同内容、不同种类的岗位进行分别考核,根据不同工作人员的工作内容进行多元化的考核,并采取全面考核、全过程考核等多种方式,保障薪酬考核机制的完善性和科学性。同时,医院的管理者要加大资金投入,采用完善的薪酬制度激励员工,提高工作人员的参与热情,并按照工作人员对医院的实际贡献进行薪酬发放,从而让医护人员能够增加对医院发展的归属感和认同感,进一步减少人员流动现象的发生,丰富人才储备队伍,充分发挥人力资源的优势,促进医院的发展,提高医院的服务水平。

4 结论

综上所述,医院内部医疗科室较多,工作人员人数较多,在开展人力资源管理工作时难度较大,工作内容相对复杂。但人力资源管理工作又会直接影响医院的服务质量,影响医院的可持续发展,甚至会影响医院的社会信誉度。因此,医院的管理者必须积极采取优化措施,更新传统的人力资源管理理念,通过动态监督管理,优化人力资源培训,创新选拔制度、优化晋升制度等多种方式,增强医务人员的责任意识,落实目标责任制,提升医院内部工作人员的业务能力,健全培训流程,进一步发挥人力资源管理工作优势,充分挖掘医院内部的员工潜能,更好地促进医院的可持续发展。

参考文献

- [1] 冷藏梦月.医院人力资源管理的现状与优化管理措施探讨[J].现代商贸工业,2024,45(7):122-124.
- [2] 孙合辰.医院人力资源管理优化措施探讨研究[J].财经界,2023(35):168-170.
- [3] 苗咏丽.人力资源管理在企业中的应用现状及优化措施分析[J].人力资源开发,2023(15):90-92.