

医院人力资源规范化管理的意义与改进措施

日照市人民医院国有资产管理科 陈长珍

摘要: 在医疗行业不断发展的过程中,医院为了实现自身的长远发展,需要优化人力资源管理,用专业的人才分配模式提高人力资源投入价值。在当下的医疗市场中,人才是医院的核心竞争力,医院只有用好人力资源管理制度、薪酬体系、考核系统,才能有效避免人才流失现象,促使内部管理机制更加合理,优化经营模式与服务模式,提升人民群众对医院医疗服务的满意度。

关键词: 医院;人力资源管理;规范化

DOI: 10.12433/zgkjtz.20232234

医院是社会发展过程中不可缺少的服务组织,医院的建设可以满足人民群众的医疗需求。在我国医疗体系中,人力资源管理容易被忽视,很多医院都存在人力资源档案信息混乱、制度建设不完善、绩效考评机制不科学、人才流失严重等现象,而这些都会直接影响医院的正常运营。为了提高医护人员工作的积极性,要规范开展人力资源管理工作,用完善的制度与管理办法为医护人员提供良好的工作环境。因此,作为人力资源管理人员,要充分认识自身岗位的重要性,在开展人力资源管理工作过程中,思考现有的工作准则,找到影响工作效率与工作质量的因素,同时,考虑时代的发展及医护人员的实际需求,在完善管理规范的过程中,不断提高自身的专业能力,加强内部管理,推动医院长远发展。

一、医院人力资源规范化管理的意义

(一)推动医院可持续发展

随着社会不断发展,人民群众对医疗的需求越来越高,医院人力资源规范化管理可以使医院更好地发展。

首先,从医院经营的角度看,在规范化管理的过程中,人力资源调配也会朝着合理化方向推进,每位医护人员都能在自身擅长且感兴趣的岗位上发挥个人价值,提高医护人员的工作积极性,让医护人员的医疗价值及服务价值得到充分发挥。在工作质量得到提升的状况下,患者对医院的服务会更加满意,提高对医院的认可度,帮助医院树立良好的口碑,推动医院可持续发展。

其次,从医疗服务的角度上看,医院在发展的过程中,提升专业能力是必要方向,但服务效能的提升也是不可忽视的,医院是具有公益性质的社会服务型组织,医护人员要注意服务态度,在人力资源规范化管理的状况下,促使每位医护人员都能遵守工作准则,注重患者的就医体验,提高群众对医院的满意度。

(二)充分发挥医院的效能

人力资源规范化管理可以充分发挥医院的效能,提升管理效果。为了保障医院的医疗水平,要不断更新设备、引进人才,但所需的资金较多,一旦资金分配不均,会影响医护人员的工作积极性。因此,人力资源规范化管理是发展过程中的必要路径,通过合理的人力资源管理,可以让医院在人力资源方面的投入得到更高的回报。另外,在合理调配人力资源后,让专业人员开展特定的工作,减少外部环境给医院经营带来的影响,充分发挥医院的效能。

(三)提高医院内部凝聚力

在医院落实人力资源规范化管理的过程中,机制的建设与管理办法的革新都是关键,为了提高医护人员对人力资源管理准则的满意度,管理人员会秉持以人为本的管理理念,有效提升医院内部凝聚力。在以人为本管理理念及管理制度下,员工的归属感与认同感会有所提升,在工作过程中具备更强的主观能动性,将个人的价值实现与医院发展相结合,通过不断努力优化工作效果。在规范的管理制度下,医院的人力资源管理遵循公平原则,避免出现人事调动不合理的状况,提高医护人员对人事调动的满意度,为营造良好的工作氛围奠定基础。

(四)缓解医护人员的工作压力

医院每天都要接诊大量的患者,许多医护人员存在较大的工作压力,通过人力资源规范化管理可以合理控制工作量,在人性化的管理制度下,减轻医护人员的工作压力,降低医院人才流失率。在医院人力资源管理工作得到重视后,管理人员深入了解医护人员的个性化特征,在人事调动、升职或管理时,对处于特殊状况的员工进行照顾,让员工对医院产生强烈的归

归属感。除此之外,人力资源规范化管理也意味着医院的工作安排更加合理,提升工作效率,当工作职责得到合理分配后,医护人员有了更明确的工作目标,做好本职工作,提高医护人员服务水平。

(五)提高医院的市场竞争力

我国人口基数较大,对医疗服务的需求量也较大,除公立医院之外,出现了越来越多的私立医院,公立医院只有提高市场竞争力,才能在医疗行业中占据一席之地。人力资源规范化管理能有效提高医院的市场竞争力,对于医院而言,科学的人力资源管理意味着人才的价值能得到充分发挥,在合理的规章制度及奖惩机制下,可以降低人才流失率。

二、医院人力资源规范化管理的改进措施

(一)转变人力资源管理理念

人力资源管理部门要想落实规范化管理,就要转变人力资源管理理念,理念要满足新时代的需求,有效落实管理制度,提升医院人力资源管理工作的合理性与规范性。首先,重视人力资源部门的工作开展,对于医院而言,人力资源管理及安排的合理性会直接影响医院的服务效能,因此,作为医院的统筹领导人员,需要给予人力资源管理部门充足的工作开展基础条件,时刻关注人力资源管理部门的工作开展状况,优化人力资源管理部门的人才队伍。其次,秉持以人为本的管理理念,考虑医护人员的实际需求。从医护人员的角度出发,建设合理、科学的管理机制与办法,提升医护人员的工作幸福感与凝聚力。

(二)创新人力资源管理制度

在医院实施人力资源规范化管理措施的过程中,制度建设是不能忽视的环节,完善的制度能让所有人力资源管理人员根据特定的规范开展管理工作,提高人力资源管理工作的规范性。在医院经营模式与管理模式不断优化的背景下,传统的人力资源管理制度已无法满足新时代的管理需求,因此,要创新人力资源管理制度,重新审视医院的人力资源需求,合理规划人力资源管理工作。

首先,在管理制度中,区分不同层级、不同部门的医护人员,对不同的医护人员提出不同需求,同时考虑人才的能力与实际情况,在人力资源安排及调动的过程中把制度作为主要参考内容。

其次,在人力资源管理制度中,明确医护人员及管理人员日常工作中不允许出现的工作行为,用制度约束员工行为,提高医院中医护人员与人力资源管理人员的工作合理性,同时在制度中明确指出出现不合理工作行为时应采取的处罚措施,避免犯错时临时提出处罚引起工作人员的不满,用明确的规范提高制度

的合理性。

(三)建设科学的绩效考核系统

绩效考核系统的建设可以客观展示医院中各部门、各科室中每位员工的工作状况,提高人力资源管理人员对医护工作者工作状况的了解程度,以绩效考核的成绩判断医护人员的劳动风险、技术水平以及服务质量,为人力资源管理人员工作中的培训管理、晋升管理、薪酬分配等工作的开展提供数据支撑。优化医院的人力资源调配是每位管理人员的工作职责,在建设科学的绩效考核系统后,可以依照绩效考核成绩、数据对医护人员进行更加合理的岗位分配及职责划分,促使医护人员在自身擅长、喜爱的岗位上发挥个人价值,以此提升医护人员的工作积极性和工作效能,提高人力资源部门的工作质量。

在建设绩效考核系统的过程中,人力资源管理人员要针对不同岗位、不同部门的工作人员设定相应的考核内容,考评对象也要进行多样化处理,除上级对医护人员的工作评价之外,还要纳入患者满意度的汇总,从患者满意度、工作量、工作质量和工作态度等多方面进行综合判定,综合考量医护人员的工作状况,提升绩效考核机制的客观性与科学性,以此发挥绩效考核结果的价值。除此之外,人力资源管理人员在建设科学的绩效考核系统时,要始终秉持优劳优得、多劳多得、优绩优酬的核心理念,在合理控制经济预算的前提下,向关键岗位及优秀的医疗骨干进行资源倾斜,依照成本节约、价值评价、目标导向以及岗位与绩效工资相对应原则等进行绩效分配。

(四)完善医院的薪酬体系

在医院人力资源管理部门开展规范化管理工作的过程中,构建完善的薪酬体系能有效减少医务人员在工作中的不满情绪,提高医护人员的工作热情,让患者获得更优质的医疗服务,为医院创造更高的经济收益。

首先,在完善医院薪酬体系的过程中,根据医护人员的层级评定基础工资,不同层级的医护人员有着不同的基础工资评定范畴。明确基础工资既能有效避免薪酬标准带来的工作意见,也能发挥薪酬体系的激励作用,鼓励医护人员不断提升个人能力,通过不断学习、实践提高身份层级,提升薪酬水平。

其次,在确定基础工资以及评定奖金范围时,综合考虑医护人员的工作量、工作能力和工作业绩,在可评定的范围内为工作量更大的医护人员提供更高的基础工资或奖金,提升医护人员对自身工作热情。

最后,医护人员获得的实际薪酬与绩效考核结果进行关联考量,根据绩效考核结果予以医护人员相应的绩效奖金,让薪资报酬具有一定的浮动性,

体现薪酬体系的激励性质,以此充分调动医护人员的工作积极性,优化医院的医疗服务,增强医院人力资源管理效果。

(五)运用现代化技术开展人力资源管理工作

信息化时代,信息化技术与互联网技术的应用推动了各行各业的发展与改革,医院需要积极运用现代化技术改善自身的管理模式,开展人力资源管理工作,有效提高管理工作的开展效率与质量,实现医院人力资源部门无纸化办公,为人力资源管理人员提供更多便捷。为了让信息化技术与互联网技术在人力资源管理工作中得以应用,可以从如下方面出发:

首先,在医院人力资源管理部门中使用完善的硬件设备,包括计算机、扫描仪、打印机等,可以更好地辅助人力资源管理工作。

其次,医院人力资源管理部门要有独立的管理系统,聘请专业的技术人员开发系统,根据人力资源管理部门的工作需求优化系统结构、丰富系统功能,让人力资源管理人员在系统中保存所有医护人员的信息,为人力资源管理工作中人员调动工作与人员晋升评定工作的开展提供数据支撑。在搭建独立管理系统的过程中,配合搭建防火墙和登录审核系统,保障系统信息安全。

再次,对人力资源管理人员开展信息化培训,具备信息化技术应用能力,充分应用计算机与线上系统,发挥现代化技术引入应用的价值。

最后,在人力资源管理系统中配合应用大数据技术与云储存技术,大数据技术能优化人力资源管理部门的人员分析工作,在系统的支持下,管理人员可以直接通过调取人员信息、建设对比表格,实现智能化的人力资源规划,提高人力资源信息的参考价值,为人力资源管理工作的开展提供信息基础。而云储存技术的应

用能将所有人力资源相关数据、信息储存到云空间中,即使出现系统卡顿或数据遗失的状况,也能通过云空间找回信息,有效避免信息不完整造成的工作问题。

三、结语

综上所述,在市场经济快速发展的过程中,医疗市场的竞争越发激烈,医院要想在医疗市场中有充分的竞争优势,实现自身的长远发展,就要转变人力资源管理理念、提高对人力资源管理工作的重视程度,找出传统管理中存在的问题并深入分析,找到对应的解决措施。医院人力资源部门可以通过引入现代化设备、建设全新的人力资源管理制度、完善医院的薪酬体系与绩效考核体系等办法来提高人力资源管理工作的规范性,用高质量的人力资源管理工作提高医院的市场竞争力,助力医院可持续发展。

参考文献:

- [1]严燕华,史俊丽.从人力资源管理角度浅析某医院中医住院医师规范化培训档案管理工作[J].才智,2023(08):153-155.
- [2]刘玉芳.医院人力资源规范化管理面临的挑战与应对策略[J].中国标准化,2022(24):262-264.
- [3]杨朝美,栗蕴.培训档案在住院医师规范化培训管理中的应用[J].办公室业务,2019(07):112+116.
- [4]邓扬.公立医院人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及应对策略[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(04):55-57.
- [5]张巧玲.人本管理在医院人力资源管理中的运用[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(09):85-87.

作者简介:陈长珍(1990),女,山东省日照市人,中级经济师,主要研究方向为人力资源管理。