

医院管理中创新经济人力资源管理的途径探究

河南大学第一附属医院医保科 王冲

摘要:在我国经济实力持续提高以及医疗卫生深化改革的背景下,人力资源管理在医院中的作用愈发明显,人才在医院中的影响与地位也逐渐提高。医院在实现现代化创新经济发展的过程中要重视人力资源管理,通过改善医院的人力资源结构,提高医院的人才质量,带动医院经济创新发展。在现代化市场竞争中,人才是竞争的关键,对此,医院要将人力资源管理作为核心管理要务之一,并将人力资源作为医院管理中的第一资源。本文从创新视角对医院人力资源管理的途径展开探讨,以供参考。

关键词: 医院管理; 创新经济; 人力资源管理

DOI: 10.12433/zgkjtz.20240443

基金项目: 2022 年度开封市科技发展计划项目
项目名称: 神经内科专科护士培训方案的构建
项目编号: 2204022

知识经济时代,高质量人才是决定企业成败的关键,人力资源管理成为企业管理中的核心内容之一。对于医院而言,传统的人力资源管理模式已无法很好地适应现代经济发展的需求。随着经济环境的不断变化,医院必须重新审视并重视人力资源管理的作用,优化人力资源管理体系,提升员工的业务能力,优化招聘机制,加强人才储备等措施,充分发挥医院内部人力资源的潜力,促使每位职工发挥自身价值,推动医院创新发展,减少不必要的运营成本,提高行政效率与经济效益,从而满足医疗改革对医院管理提出的全新要求。

一、医院管理中创新人力资源管理的意义

随着我国医疗改革事业的持续深化,对各医院的医疗水平提出了更高要求,也对服务质量提出了

更高的期望。尤其随着市场经济的不断深入发展,作为与社会生产活动息息相关的医院,面临的市场风险和经营风险也随之增加,在经营管理中需要创新人力资源管理,发挥人才的作用,合理配置人才,加大对人才资源管理人员创新能力的培养,为可持续发展奠定基础。医院的人力资源是影响和制约医院综合实力的重要因素之一,且在医院各项工作开展过程中占据核心地位,直接决定着医院未来的发展前景。在当前的经济形势下,无论是在医院管理工作中,还是在日益激烈的市场竞争中,合理的人才配置是至关重要的,对人才进行优化配置,能够使其发挥最大的价值。为此,必须加强对医院人力资源管理人员创新能力的培养和锻炼,为医院的可持续健康稳定发展提供坚实的保障。医院人力资源管理部门的创新能力不仅是医院整体管理水平的体现,更是医院行政决策能力的代表。在医院的各项工作中,运用创新的经济人力资源管理方法,可以在激发员工工作热情和积极性的基础上,大幅提升医院的行政管理效率,更好地发挥人力资源管理作用,并在管理机制的持续完善中,实现人力资源的最优化配置。

创新人力资源管理的意义在于:第一,激发职工的工作热情和积极性,提升管理效率,实现人力资源优化配置。第二,可以进一步完善管理机制,优化其他管理工作,提高医院的凝聚力和向心力。第三,使内部形成良好的沟通机制和协调关系,进而提高管理质量及效率,降低运营成本。

二、医院管理中创新经济人力资源管理的途径

(一) 创新医院经济人力资源管理观念

战略资源的核心在于人力资源,而其他资源则作为人力资源的从属资源,对于医疗行业而言也是如此,

医院的核心竞争力以高素质和高水平的人才队伍为支撑,只有不断提高员工的综合素质,才能使医院获得可持续发展能力。在当今日益市场化的医疗行业中,医院要想在激烈的竞争中生存和发展,必须要建立适应市场经济发展趋势的人力资源管理体系,培养一支卓越的医疗人才队伍,引进和培养人才,深刻认识到创新人力资源管理理念的重要性,并将其应用到医院管理中,从而推动管理革新。

医院的发展离不开医务人员,他们的素质和专业能力是医院经营与发展的基础与前提。为了提高医院的整体医疗水平,必须加大对医务人员的培训力度。为培养医务人员的职业道德,促进其业务水平提高,在医务人员管理中可采用分类管理方式,以医生、护士、药师、医技等各类临床医务人员的日常工作内容为基础进行分类设岗,在医院考核中,以阶段收治率、周转率、手术成功率等指标作为参照依据,采用竞争上岗模式和分级聘用模式。同时,对医务人员进行定期的绩效评估,以激励其不断提升专业技能和知识水平,提高医疗服务水平。

随着社会主义市场经济的不断推进,各行各业的职责分工也变得越来越细致,实现了工作岗位的专业化。医院作为特殊的服务机构,人力资源管理模式必须与之相适应。在医院人力资源的专业化管理中,工作人员必须接受系统化职业培训,通过统一培训,加深医务工作者对医疗行业的了解,提高医务人员的业务水平,为自身的职业发展打好基础。

(二)关注职工的职业发展

医院中聚集着大量的高学历、高水平人才,他们具有精准的自我定位,拥有丰富的知识储备,对知识有着积极的学习欲望,向往具有挑战性的工作,在工作与研究中展现出极强的自我意识,渴望在工作中彰显自身的能力和价值,追求自我实现和自我提升。要想充分发挥高学历、高层次人才的潜能,医院要协助他们进行职业生涯规划,促进其职业发展,以此推动医院可持续发展。为了充分发挥高质量人才的价值,可以从如下方面着手:

第一,帮助人才进行职业生涯规划。职业生涯规划是为员工在各个岗位与职位期间制定的阶段性发展目标,让工作人员利用组织内的资源,高效进行知识学习与岗位选择,以此提高自身的知识储备与业务能力,为晋升与职业发展奠定基础。

第二,以人本主义管理理念为指导,基于大数据挖掘与处理技术分析职业发展情况,结合职称晋升、职务聘任和人才评选条件,构建个人职业生涯规划蓝图,使员工直观了解成长历程和未来学习努力的方向,

实现信息化与人力资源管理的有机整合,为员工提供有效的支持和激励,促进其成长。

(三)加强人力资源管理的信息化建设

医院在信息化建设中加大了投入力度,对管理模式做出了相应调整,以提高医院服务质量与服务效率为宗旨,引进先进的管理系统。在现代信息技术快速普及的今天,人力资源管理与信息技术相结合已成为必然的发展趋势。人力资源管理的数字化转型已经成为医院发展中的一项刻不容缓的任务。由于医院的职工规模庞大,在人员基础信息管理中,除了大量个人档案信息,也包括医、教、研三个领域的业务数据。在信息化建设中,需要借助数字化、信息化技术下的管理系统,完成大量数据的处理工作。

当前,如何灵活运用信息技术,建立与医院业务、经营、管理需求相适应的信息化人力资源管理系统对于医院而言至关重要。

第一,加大信息化建设力度,调整管理模式,以提高医院服务质量与服务效率为宗旨,引进先进的管理系统,促进人力资源数字化转型。

第二,利用数字化、信息化技术完成信息处理工作,包括档案信息、业务数据等,连接内部各部门与科室,打造信息共享机制,打破“信息孤岛”现象,推动人力资源管理工作有条不紊开展。

第三,重视人才培养。为职工提供更多的职业发展资源,特别是关键职位方面,确保获得更多的职业成长机会。

第四,做好绩效考核管理。构建科学的绩效评价系统,通过全方位的评估,展现职工的工作能力和创新能力。同时,根据职位的差异,采取阶梯式的考核方法,让考核结果与岗位晋升挂钩。

第五,建立人岗分析模型,结合职工考勤、投诉情况以及工作完成情况,分析工作胜任度。

第六,电子化流程可根据医院日常工作需求进行定制,包括员工离院手续的办理、职称晋升、合同管理、日常排班和考勤假期管理,以及其他与院内人力资源相关的业务。在日常的经济人力资源管理工作中,管理人员可以通过对各种人事报表、统计报表的分析了解各部门的工作效率和成果,从而提高医院整体管理水平。日常管理是人力资源系统的核心职能之一,为各项基础信息数据的自动维护提供了强有力的支撑。

(四)创新科学绩效评估体系

医院作为事业单位,管理模式一般会参照政府部门,多数医院绩效考核沿用事业单位的年度考核制度。在医疗改革背景下,特别是医护人员多点执业放开后,要重新考虑多职工资源价值的评价方式。

第一,打破以人情和平均为基础的惯性思维,将管理目标与员工绩效紧密结合,制定合理可行的薪酬体系和激励机制,充分调动员工积极性。

第二,严格执行定岗、定编、定员制度,鼓励员工参与新项目、新技术研发和其他创新工作,并予以相应的补偿和奖励,确保员工的工作内容全面纳入绩效考核范围。

第三,制定具体的考核措施和办法时,必须进行深入调研,根据一线岗位、专业性较强的岗位以及做出的贡献度,综合考量效率和公平之间的平衡。

第四,注重考核指标设计的科学性和可操作性,确保得到严格的执行和落实,将日常考核和年度考核相结合,将个人自测自评与科室打分、小组考核、专家评价相结合,以获取参考性强的考核数据,最终将考核结果与绩效分配和职级晋升紧密结合。

(五)塑造创新文化

医院的文化和人力资源管理的核心在于人才观,而医院的关注点在于如何保持人才稳定。

第一,建立良好的人才激励机制,让员工安心工作,为患者提供更加专业、高效、贴心的服务。新时代,职工思维活跃、医术精湛、学习能力强、自信十足。医院需要创新文化并重视人力资源开发,为高素质人才提供展示自我、挑战自我的平台,积极营造具有激励性和创新性的工作环境,激发工作热情,增强向心力,从而吸引并留住年轻有为的员工。

第二,加强医院文化建设,改善医患关系,提升医疗服务的质量和水平。构建和谐医患关系是当前医疗卫生事业发展的首要任务。在工作实践中,营造良好的人文环境、健全规章制度并注重人文关怀,能有效缓解医患矛盾。构建医院文化时,促进医患关系和谐发展是关键任务。在日常管理中,需要提升职工的法律素养、心理健康水平和人际交往技巧,全面提高职工素质,塑造良好形象,以优秀医院文化为基石,化解医患矛盾。

三、结语

在新经济背景下,医院要顺应改革方向,对人力资源管理模式进行革新,重视人力资源管理在医院管理工作中的重要地位,确定人力资源管理目标,坚持以人为本的理念,增强医院人力资源管理效果,为医院的可持续发展提供人才保障。

参考文献:

- [1]程巧花.新经济背景下公立医院人力资源档案管理创新研究[J].财经界,2022(12):155-157.
- [2]翟素华.医院人力资源管理与经济效益的关系分析[J].财经界,2022(07):155-157.
- [3]沈颖慧.简述新时期如何改进医院经济管理提高医院经济效益[J].经济师,2021(10):257-258+262.
- [4]黄欣惠.医院人力资源管理与经济效益的关系分析[J].人才资源开发,2021(14):23-24.
- [5]赵婷婷.以人为本理念在医院人力资源管理中的应用研究[J].环渤海经济瞭望,2021(03):155-156.
- [6]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.
- [7]孟晓晖.医院人力资源管理对经济发展的促进作用研究[J].临床医药文献电子杂志,2020,07(48):184-185.
- [8]王妍.试述人力资源与医院经济效益的相关性[J].现代经济信息,2020(13):26+28.
- [9]陆艳.公共卫生事件中医疗机构的应急岗位设置与人力资源调配[J].浙江大学学报(人文社会科学版),2021,51(02):41.
- [10]王程程,傅翔,陈晓青,等.多部门联合人文关怀在公立医院人力资源管理中的应用[J].中国卫生产业,2023,20(03):50-53.
- [11]王伟璐.基层医院人力资源管理存在问题与对策分析[J].经济师,2023(05):274-275.
- [12]曾青杰,于倩,何炜华.医院人力资源管理创新浅谈——以某新建省级三级医院为例[J].科教文汇,2019(17):88-89.
- [13]李梦秋.基于医联体视角的市级三甲综合医院人力资源管理创新对策研究[J].财经界,2021(09):191-192.