

新时期加强医院人事管理工作的几点思考

莫佳琳

桂林市中西医结合医院 广西桂林

【摘要】伴随着新时期社会经济的持续性发展，我国传统的医疗人事管理模式遭受了明显的挑战，自身的弊端也显得越发明显。任何事物均在不断的发展，在新时期环境之下新事物必然会替代旧事物当中不合理的成分，医院的人事管理只有在跟随时代步伐，积极客服自身的缺陷才可以在变化发展大环境下立足。人事管理本身也是影响医院服务质量的关键，所以改进人事管理也是医院管理层的必然工作内容。对此，为了进一步提高现代医院人事管理综合水平，本文简要分析新时期加强医院人事管理工作的几点思考，希望能够为相关工作者提供帮助。

【关键词】新时期；医院人事管理；加强思考

Reflections on Strengthening Hospital Personnel Management in the New Period

Jialin Mo

Guilin Hospital of Integrated Traditional Chinese and Western Medicine, Guilin, Guangxi

【Abstract】With the sustainable development of social economy in the new era, China's traditional medical personnel management model has been facing obvious challenges, and its own shortcomings have become more and more obvious. Everything is constantly developing. Under the new environment, new things will inevitably replace the unreasonable elements in the old things. The hospital's personnel management only follows the pace of the times, active customer to overcome their own shortcomings can be in the context of change and development. Personnel Management itself is also the key to affect the quality of hospital services, so improving personnel management is the inevitable work of hospital management. In order to further improve the comprehensive level of personnel management in modern hospitals, this paper briefly analyzes several considerations on strengthening personnel management in hospitals in the new era, hoping to provide help for relevant workers.

【Keywords】New Period; Hospital Personnel Management; Strengthen Thinking

引言

随着市场经济的持续发展，医院的经营压力不断提高，针对医院而言管理工作非常重要，相关领导人员需要正确意识到医院人事管理工作的重视度，并基于提高自身管理能力提高经营。随着医疗市场的改革，医院人事管理的改革创新成为了医院经营发展的重要方向，同时也是提高医院市场经济效益以及社会形象的基本体现。目前来看，大多数医院仍然存在管理相对落后的问题，管理方式与社会发展不符合现状，想要在激烈医疗市场中占据一席之地，医院需要强化自身管理，特别是人事管理，基于人事管理条例做好法制化管理，从而明确人事

管理制度，完善用人机制并创建更加完善的奖惩制度，从而推动医疗事业持续发展。对此，探讨新时期加强医院人事管理工作的几点思考具备显著实践性价值。

1 现代医院人事管理常见问题

1.1 管理目标问题

针对医院经营发展而言，其核心目标在于设定问题的主要表现在于收入增加和成本管控工作的协调与统一性，这一种目标的设定会导致医院在具体经营过程中过于侧重成本的管理与控制，另一方面医院可以通过相关技术手段，提高对于资源的获取总量，但是这样的经营方式只能够确保短期发展效

果,对于长期发展和管理存在明显的阻碍,导致医院在短期获得管理水平与管理质量无法持久体现,显然不利于医院财务的长远经营,无法满足管理需求。

1.2 绩效管理问题

医院人事管理工作中,绩效管理非常重要,其主要体现在医护人员以及科室绩效两个方面,在具体工作中,基于新医改角度对于医护人员工作内容、工作素养以及精力投入等情况提出了比较高的要求,同时还需要基于个人素养与道德水平,同时基于工作量进行绩效评价^[1]。传统的绩效管理无法确保人员积极参与各种新技术的研制与应用,其会将更多的精力投入到日常工作,无法发挥个体价值,特别是个人科研能力与思考方面的培养效果比较差。对此,在医院人事管理工作中,需要高度重视绩效管理问题,借助有效的绩效管理提高人员的工作水平。

1.3 评估过于注重形式

当代医疗事业管理模式相对比较传统,这一种传统人事评估模式显然无法调动医疗事业工作人员的工作热情,但是在大多数的医疗机构中仍然采用这一种传统工作模式,这也就导致工作人员的工作积极性相对检查^[2]。单纯基于合格或不合格的方式进行医疗工作者工作能力的评价显然不恰当,而量化评估的实施也缺乏具体标准,医疗事业评估模式的改进便显得非常重要。

2 新时期加强医院人事管理工作的几点思考

2.1 构建高素质人才医疗队伍

医院属于医疗专业人员聚集的机构,要求每一位医疗人员应当保持高水平专业知识,同时需要在知识方面保持与时俱进原则,持续实现自我价值的展现,强化使命感并构建以人为本的中西理念,完善各种制度与体制,提升职工参与积极性^[3]。人才属于医疗事业单位持续发展的基础支撑,在工作中需要提高对专业人才的建设重视度,按照医院发展的基础需求提高对重点专科人才以及技术骨干的引进工作,基于高层次毕业生,可以以高薪招聘高水平离休专家参与指导、监督与管理,及时吸引各种新的医疗技术巩固自身的综合水平。针对性提升医疗人员做好职业素养管理,坚持救死扶伤的基本原则,以解决患者的痛苦为基准改善医患关系,

提高职业素养并服务群众,在长期工作中总结经验积极探索人事管理改进环节,做到智能职务、服务形式的规范落实,同时需要坚持相关政策理论学习,随时掌握国家和国内外医疗技术新发展水平,努力做好实验研究并虚心交流学术经验,构建团队科研合作理念,促使临床工作与医院建设保持协调化发展,实现共赢发展效果。

2.2 设置管理目标

针对医院经营现状设置具体的管理目标,根据医院现阶段及今后的一段时间发展重点、研究难点进行科学设计,如医院应当从现有管理制度的基础出发,将主要的工作精力投入到对日常成本的管控中,并且不管是对各科室还是行政办公室也需要在日常运行过程,结合所有工作信息处理方案、管理制度,完成对相关成本的独立性管控^[4]。无论是从长期的规划思想来看还是现阶段的工作方法,正是因医院本身对运营能力未得到充分体现,才使得即便医院可在短期获得大量的资金支持,而自身的营收也能以从负变为正。因此在后续工作方式中,公立医院内,就需要加强对相关软件及硬件设施的建设,如允许患者及家属可通过网络预约及实地预约等方式享受更好的服务;此外也可投入更多资金用于新型医疗技术升级及改善,从而提高管理水平。

与此同时,为了更好的发挥医院人事管理综合水平,在今后应当进一步尝试改进人事管理职能,基于人力资源为主的管理与开发职能转变,按照医院特征与岗位要求设计相应体制,保障员工的权利得到保障,同时发挥最大工作才能,推动医院持续发展^[5]。对于人力资源管理体制的建设,应当建立在公平、平等、竞争、择优基础上,做到定编定岗,明确岗位职责制度并设置领导职位竞争体制,取消领导“无忧虑”工作常态,并激发员工工作积极性。另外,需要结合精神和物质、教育与惩罚,做到奖惩分明迸发工作积极性,拓展职工个人发展空间,明确自我发展目标与规划。在医务人员培训管理方面,可以积极开展在职继续教育学习班,邀请专家或其他名医开展讨论会,在培养人才与引进人才方面设置专用经费,并用人才、建设以及业务骨干的引进,强化认识管理综合水平,为医院经营发展提供更多的人力资源。

2.3 加入信息化管理技术

对于医院人事管理工作而言,想要进一步提高人事管理工作水平与效率,就需要基于信息化技术的引进强化人事管理综合水平^[6]。一方面需要积极引入信息化技术做好人事档案管理工作。人事档案主要是针对不同类型事件进行记录,但是因为不同类型的人事档案涉及到不同的主管部门,归属的差异导致数据资源存在过度分散表现。在信息化背景之下,人事档案应当保持资源的共享以及协同化的传播,基于信息技术与网络技术的协调,最大程度发挥人事档案数据资源的广泛传播,满足人事档案的信息化管理需求,提高数据资源的集中化控制与共享,为人事档案的信息化时代发展奠定基础。另一方面在信息化管理背景下需要做到准确定位。管理人员需要从利用便利性角度着手,从人事档案保护的角度和成本效益进行综合考虑,并保持高度经济、文化、科技水平,同时突出特色与保存价值,维持高度利用率、需求人事档案信息的优先信息化时代体现。纸质人事档案的信息化时代工作发展可以引入流程管理的重要方式与基本理念,同时对不同环节做好整体优化设计。按照流程管理的纸质人事档案信息化时代需要将纸质人事档案纳入到流程化管理体系当中,并构建流程管理基本理念,应用流程管理的技术方式,针对纸质人事档案的信息化时代实现对不同环节的有效控制,针对性提升纸质人事档案信息化时代的工作效率与质量。流程管理方面需要基于纸质人事档案的信息化时代成果以标准化方式体现,同时基于信息化时代人事档案的信息资源以共享化方式奠定基础,从而推动信息化时代人事档案的信息资源有效共享,为医院人事定位提供良好支撑。另外,为了更好的发挥人事档案对于人事管理的支撑作用,想要更好的实现医院生产相关人事档案资料的及时使用,应当积极构建人事档案的信息查询网络,基于医院和业务主管部门、人事档案专题数据库之间采用专线支持,连接不同部门之间的人事档案数据库,实现部门之间人事档案目录数据的有效共享与传输。同时基于不同的数据类型采取相应的网络查询途径,让使用者随时查询到招生数据与人事档案信息数据,基于医疗服务方式为使用者人事档案数据库管理系统提供支持,从而保障人事档案的利用率得到有效提高。

2.4 明确绩效管理重点

在绩效管理推陈出新中,需结合现阶段以及今后一段时间的具体情况,且对于医护人员工作重难点,健全对绩效的评测标准及建立完善制度。如公立医院的运行过程需要医护人员将更多精力投放至对于新型医疗技术开发过程,新建立的绩效管理制度,需要将原本的绩效管理制度投入至新的工作体系中,其中也应加入对于医疗技术的升级及改造的绩效制度。如将现有技术研制过程相关创造力技巧权重配比提高,具体考核上依据管理人员取得的专业结果、工作方案本身分析获得的内容,各时间段均对相关人员进行素质考核,确保管理成效。

2.5 明确劳动分配

论资排辈一直以来都是我国比较常见的人事管理问题,在医院分配期间这一种分配方式也存在明显的不合理现象,对于员工工作的积极性打击比较明显,个人的收获应当与付出相当,年轻医疗工作者任劳任怨,专心参与医疗科研事业,虽然获得了许多的成果但是工资并不高,而老一辈工作者因为资历、人脉关系,可以在无明显成果的基础上获得更多的利益,相比之下年轻工作者便会出现懈怠工作情绪,此时便会影响团结并影响医院的发展。对此,在人事管理工作期间,需要严格落实按劳分配工作模式,基于公平公正方式进行工作评价,在按劳分配期间辅助其他的要素进行奖励,做到多劳多得、优劳优得的管理模式,针对性提升医务人员的工作积极性,从而鼓励员工积极学习并创新。

2.6 完善绩效考核管理机制

正因为考核机制不完善,所以许多医疗机构员工长期处于不思进步的状态,这也间接影响到了医院的运营效益。在新时期环境之下,医院认识管理工作需要在考核机制方面也应当积极改进,做到技能与劳动付出之间的积极反馈,同时还需要注重薪金的参考依据,确保薪金的发放可以直接体现医疗工作者工作态度、付出成效,能够展现职工的总结与反馈效果。伴随着医疗市场的持续发展,考核内容也需要基于临床特征进行合理的分类,不仅需要保障整体化还需要确保考核内容的具体化,将考核结果当做是奖励的重要参考标准,同时针对职工需要从德、能、绩、勤等不同方面进行考核,严格落实不同考核标准针对性推动医疗人员的工作积极性,在这一前提下持续创新、积极进步,争取自

身能力的发展并保持良性循环竞争关系,激励所有人可以共同成长,从而达到相互促进的管理效果。

3 小结

综上所述,伴随着医改的全面落实以及医疗市场的持续性发展,医院需要基于经营发展需求不断的完善与优化管理措施。基于医院所面临的目标建设问题、绩效管理问题,结合医院的实际情况及未来发展需求,制定出合理的管理策略,针对性改进人事管理措施与策略,确保医院人事管理的安全运行及促进医院的长期稳定可持续发展。

参考文献

- [1] 牛静丽.信息技术应用于医院人事人事档案的规范化和科学化研究[J].财经界, 2021, 15(35):183-184.
- [2] 涂红莉,江红.数字信息化在医院人事人事档案管理中的应用探究[J].办公室业务, 2021, 24(23):97-99.
- [3] 曾璐.大数据背景下医院人事人事档案管理策略探讨[J].黑龙江人事档案, 2021, 30(05):138-139.
- [4] 赵丽昀.人力资源管理理念在医院人事管理中的应用价值分析[J].中国卫生标准管理, 2021, 12(20):15-18.
- [5] 陈明丽.医院人事人事档案管理工作存在的问题及优化策略[J].兰台内外, 2021, 15(29):25-27.
- [6] 孙一菁.数字化信息在医院人事人事档案管理中应用的重要性探究[C]//劳动保障研究会议论文集(十).2021, 14(32):60-61.

收稿日期: 2022年1月24日

出刊日期: 2022年5月26日

引用本文: 莫佳琳, 新时期加强医院人事管理工作的几点思考[J]. 现代工商管理, 2022, 2(1):56-59
DOI: 10.12208/j.jmba.20220001

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网(CNKI Scholar)、万方数据(WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS