

综合医院卫生人力资源配置研究

廖媛

(安徽省铜陵市第四人民医院 安徽 铜陵 244000)

摘要:人力资源是当下经济发展中关键的竞争要素,其合理化的配置能够得到巨大的效益,所以,当下各个行业极度重视人力资源的优化配置。医疗卫生行业作为我国经济发展的重点行业,其人力资源的配置是其发展的关键。在本篇文章中,以综合医院人力资源配置为核心内容,通过分析当下综合医院在人力资源配置中存在的不足之处,进而提出相关的配置策略。

关键词:综合医院;卫生人力资源;配置

在医院管理中,人力资源配置占有重要的位置,其关系着医院日常的医疗活动和长久的发展,所以优化综合医院卫生人力资源配置对于医院的发展有着现实意义。从整体的医疗行业来说,在经济的刺激下医疗卫生事业蓬勃发展,医院管理的机制和思想理念为顺应时代变化需要进行革新,作为重点管理内容的人力资源也需要在配置上进行强化,提高医院整体的价值,从而更好的彰显医院在社会上的重要地位。

一、综合医院卫生人力资源配置存在的不足之处

(一)人才结构缺乏合理性

人才的构建对于综合医院来说是实力和形象的体现,其系统、合理化的人才结构不仅能够有效发挥人才的实际水平,还能够保证医院顺利完成各项医疗活动。从医院人才的整体结构来看,无论是年龄还是职称都有一定的合理性,但是真正进行专职研究的医学人员非常缺乏。由于综合医院中的医学实验研究人员和临床医生的福利并不对等,实际中研究人员流失严重,导致整体的医疗水平存在不足,因此,专职研究人员的缺失影响了医院卫生人力资源的结构^[1]。

(二)人才配置模式较为固定和单一

现代化人才市场上,人力资源有很大的流动性,所以综合医院卫生人力资源的配置必须以动态化来适应医院管理的需求。但是在传统人力资源管理模式的作用下,当下一些综合医院在人力资源配置模式上没有进行有效变革,对各个岗位缺乏实际的分析,而且人才的需求缺乏准确的规划,所以固定、单一的配置模式促使医院的相关医疗活动效率低下,人才分配不合理。

二、综合医院卫生人力资源配置策略

(一)优化人力资源配置方案

对于综合医院的人员结构和调配我国已有明确的规定,但是现代化社会医疗卫生事业发展迅速,不断有新的医改制度实行,医院总体的制度结构有了相应的变化,所以综合医院卫生人力资源配置方案需要就实际状况进行优化,进行动态发展。首先,医院的管理责任人要对人力资源改革高度重视,将合理化、科学化的人力资源配作为医院的重要管理内容,对于人才的培养有清晰的规划,促使人力资源培养作为今后工作的关键目标^[2]。其次,对当下综合医院已有的人才结构进行调查,分析存在的不足,进而制定一个完善的人力资源配方案,对医院的工作人员进行合理化的定位,为实现强有力的人力资源配打好坚实的基础。

(二)创建规范化的人力资源配流程

综合医院卫生人力资源配为了满足日常医疗活动,发挥实际的

作用,其人力资源配必须保证有计划,达到动态、持续的效果。所以,要创建一个规范化的人力资源配流程,促使综合医院卫生人员发挥自身价值的同时,最终以医院和社会的整体利益为目标。首先,要对医院人力资源配以整体上的规划,预测所需要人员的数量以及技术能力需求。其次,按照综合医院各科室负责人提出的职位空缺需求,进行总体的分析,并明确职位数量和任职条件。然后进行人力资源配,通过多个渠道吸收人才,和实际需求的岗位相匹配达到资源配的目的。进而以调配、轮换、晋升等方法对整体上的人力资源配进行优化配,以确保个人的才能和岗位达到契合效果^[3]。

(三)完善人才培养机制

综合医院的价值由多元化的人才来体现,所以在医院卫生人力资源配中要通过不断完善人才培养机制来推动其持续发展。在这个过程中,医院可以和高校建立人才培养合作关系,依托高校有利的教育平台对医学人员展开实训。这种合作方式不仅能够减轻医学人员的就业压力,还能够降低医院培养人才的成本,缩减入职人员和医院的磨合时间。此外,综合医院在用人中要注意严格遵守公平、公正的原则,确保医疗人员能力合格。而且要随着时代的发展不断创新人才培养的形式,扩展人才引进的渠道,加强和其他医院的交流合作,吸取有益之处,从而提高医院整体的医疗水平。

结语

当下,医疗卫生事业有了很大的变化,医院为了满足社会需求和持续发展的目标,需要重视人才的管理,通过完善的人力资源配来最大化实现综合医院的价值。因为综合医院卫生人力资源配中存在人才结构缺乏合理性、人才配模式单一等不足之处,所以需要优化人才配方案、创建规范化的人才配流程、完善人才培养机制等方法来合理配医院的人力资源。

参考文献:

- [1]叶锋,刘来生,栗美娜,等.中小型公立医院卫生人力资源配存在问题与对策[J].中国医院管理,2015,35(4):61-62.
- [2]方鹏骞,谢俏丽,刘毅俊.我国医院卫生人力资源现状分析与展望[J].中国医院,2016,20(7):60-62.
- [3]王向荣,秦鹏,刘福祥.北京市三级综合医院卫生人力资源配分析[J].中国医科大学学报,2016,45(7):626-630.

作者简介:廖媛,女,1981年12月20日生,籍贯,安徽省合肥市,学历,本科,职称,中级经济师(人力资源),研究方向,经济或人力资源的管理。