

医院人力资源引进现状与改善措施分析

张彦利

(三门峡市第三人民医院 河南 三门峡 472100)

摘要: 随着经济全球化发展,各国、各行业竞争日益激烈,人才资源的重要性日益凸显。人力资源是促使经济发展、社会进步的重要因素,国际间竞争也是人力资源的主要竞争。随着我国医疗行业的转型升级,人力资源在医院的重要性不断凸显出来,医院对于优秀人才的需求日益强烈。我国也在这一情况下,积极完善相关政策,积极引入各方面人才,促进医院持续发展,改良医院医疗实力。本文主要分析医院人力资源引进现状与改善措施。

关键词: 医院; 人力资源; 引进; 措施

前言

随着经济水平的提升,生态环境的日益恶化,人们的医疗意识、保健意识日益强烈,对医疗服务有了更高的要求^[1]。但是,医疗工作短时间内无法有效提升,医护人员必须经过多年实践,才能不断提升医疗实力,更好的满足人们的需求。但在现有人才能力无法提升的基础上,积极引入更多优秀的医护人才,不断加强医护人员整体实力,无疑可进一步促进医院发展进步,推动医疗卫生事业改革^[2]。但是,现今我国医院人才引进工作中还存在很多问题,需要详细分析相应问题,制定并落实相关的解决措施,才能充分发挥人才引进的价值,提升医院医疗实力。

一、人力资源引进现状

1.1 人才引进的激励制度不完善

适宜的医院人才引进激励制度,往往能够帮助人才顺利适应医院环境,能够帮助医务人员解决后顾之忧,才能让医务人员以高涨的热情以及信心,积极投入医院医疗工作中^[3]。我国多数医院均存在人力资源紧缺这一问题,且我国医疗资源分配存在较大地区差异,不同地区的医疗实力存在较大差异,这一现象导致我国存在严重的医疗人才资源供需矛盾。再者,我国多数医院的经济实力有限,无法在现有基础上给予引进人才更多、更好的待遇,无法构建更理想的激励制度,所以很多医院渴求医护人才,但是吸引力不足。

1.2 医院人才结构不合理

医院人才结构的合理性直接影响到医院人力资源管理体系,还会对医院可持续发展造成影响。为保障医院始终平稳发展,则需维持金字塔形人才结构,才能保障医院人才结构的稳定性^[4]。金字塔形结构,自下而上分析,分别是基础技术型人才、中级专业骨干人员、顶尖医护人才。从下朝上,越往上,人才各方面能力越好,所掌握技术越多,科研任务越重。但只有这样的人才结构,才能保证医院所有医护人员均可以各司其职,顺利稳妥的完成医院日常医疗工作^[5]。但是,当前我国的医疗体系压力比较大,医疗人力资源十分紧张,多数医院无法维持金字塔形人才结构,顶尖人才缺乏,所以医院医疗人员的工作压力较大,无法进行相关科研任务,无法推动医院医疗事业发展。

1.3 未完成人才考核机制

医院考核机制直接承担着辅助医疗人员评选相应职称的重任,也是对医护人员日常工作表现的综合评价^[6]。但是,我国医院多数进入了扩张阶段,规模相对较大,体系分支十分复杂,导致医院考核工作十分复杂。想要顺利完成医院考

核工作,必须构建完善合理的考核机制,才能辅助医院相应管理人员,以绝对公平公正的态度,遵循考核机制完成医护人员的考核工作,让医护人员获得公正的考核结果。但是,在人才引进方面,并未完善相应的人才引进考核机制,未明确人才进入医院后需要完成的各种科研工作,且考核指标比较空泛、单一,考核形式模糊不清,最终导致引进人才的考核结果存在一定偏差。长期处于这种状态,容易导致人才产生不满,影响其工作积极性,无法留住引进人才。

二、人力资源引进的改善措施

2.1 完善人才引进激励制度

完善的激励制度,可促使人才热情洋溢的参与相关工作,以最好的状态完成日常工作,推动医院医疗事业发展^[7]。再者,构建完善、科学、合理的激励制度,可保证医疗人员无后顾之忧的参与医疗工作,全身心投入日常医疗工作。但这种激励制度往往指物质激励手段,想要构建科学合理、又能让人满意的激励制度,则需从以下几点着手。第一,医院必须结合实际经营情况、人力专家意见以及国家劳动法相关规定,为引入人才构建一套完整、合理、科学、系统的薪酬制度,保证人才获得的薪资符合日常工作情况,保证双方平衡。第二,必须完善人才的福利保障措施,五险一金是最基础的,考虑到部分引进人才非本地人,还需给予一定数量的安家费,缓解人才进入新城市、新地区后的就业工作压力。第三,考虑到引进人才多数具有家庭,还需完善相应的职工子女入学、学区划分、医疗保险等多种福利保障,增加医院的吸引力,促使更多人才被引进至医院,提升医院整体医疗实力。最后,完善物质激励制度后,还需积极完善精神激励制度,管理人员需定时和引进人才沟通交流,加强人文关怀,了解其遇到的困难,想办法帮助人才解决这一列困难,鼓励人才大胆阐述医院,尊重人才意见,结合医院实际情况进行适当转变。

2.2 完善引入人才管理制度

考虑到制度是促使各项工作合理、有序进行的基本保障,必须完善相应的人才管理制度,辅助管理人员更好的安排人力资源,促使人力资源配置合理化,调整人力资源结构,尽可能让医院人力资源处于金字塔形结构^[8]。第一,必须完善相应的人才引进制度,明确人才引进的招聘规则以及招聘内容,保障所招聘人才是各个科室最缺的那一类人才,这些人才所掌握的技能符合科室岗位工作需求,人才进入医院相关科室后,可迅速适应岗位,进入医疗工作状态。但是,想要保证人才引进的合理性,必须结合医院经营状态,科室

实际需求,科学引入适量的人才,避免人力资源结构不合理。第二,必须完善相应的人才培训制度,针对新引进的人才,必须结合科室工作内容以及医院规章制度等,构建适宜科学的岗前培训制度,让人才能够第一时间了解医院运行情况、工作情况,帮助人才熟悉医院工作,了解科室的实际需求,主动顺利的参与进医院工作中。再者,岗前培训还可帮助人才迅速了解医院氛围以及医院文化,增强人才对医院的认可、认同,缩短人才的适应期,消除影响人才适应医院的不良因素,帮助人才最快进入工作状态,缓解科室的医疗服务压力。考虑到医院本就有很多医护人员,还需结合这些医护人员的晋升需求,积极构建完善的医护技能培训制度,让医护人员通过定时参与相应培训工作,积极提升自己的医护技能,强化自身综合能力,逐步接近上层医护人员,达到提升医院整体医疗实力的目的。第三,构建完善科学的人才奖惩制度。想要让人才始终积极参与日常医疗服务工作,积极进行医疗科研,则需结合医院实际需求,构建合理的考核制度,基于考核结果实施相应奖惩,并将奖惩结果一一记录在案。在有上层岗位空缺或是评职称的时候,公开透明的进行人才选拔,这样才能保证结果服众,才能让职工明白,只要自己足够努力,积极提升自己,就有升职加薪评职称的机会。制度全面落实后,可提升职工对医院人才选拔的信任度,可在医院内营造自由平等、公平公正、公开透明的良性竞争环境。

三、结束语

(上接第 69 页)

人才积极参与到学习过程中,更快掌握更多专业技能,更好的适应相关工作。考虑到基础人才中有一部分其实属于其他岗位人才,还需通过评估审查其工作能力以及工作态度,分析其工作目标完成情况以及工作的实际适应性,合理调整人才的实际岗位,让更优秀且满足岗位需求的人才补充高端岗位,让能力平平的人才有进步、提升自己的机会,达到提升整体人才技能水平的目的。最后,还需结合市场实际需求,内部重点培养或是高新聘请相应的高端人才,并鼓励高端人才充分发挥其价值,为行业创造丰厚的利益,拓宽客户资源,促进医疗保险行业迅速发展。若有特殊需求,还可选取特殊人才,但在实际选取人才时,应尽量实现人才多元化选拔,获取人才的整体能力,结合需求合理选拔。

2.3 完善薪酬制度、激励制度

完善薪酬制度及激励制度,无疑可有效完善人力资源管理工作,吸引更多人才。第一,在物质化社会背景下,已经完善的薪酬制度以及激励制度,无疑可吸引该行业对于人才的吸引力,人才更倾向于这种已经完善制度的工作,人才流失现象可得到有效遏制。第二,可营造更为优良理想的行业内部氛围,促使人才最大程度上发挥其能力,为实现行业发展目标做出卓越的贡献。第三,可进一步改善现有的医疗保险行业人力资源管理工作,员工实际工作积极性明显提升,主动能动性全面发挥出来,可实现工作创新与工作优化等目标。但是,在完善薪酬制度以及激励制度的时候,必须保证薪酬分配公正性及公平性,保证薪酬数量能够充分体现员工

我国多数医院均存在人才资源缺乏的现象,人才引进是缓解医疗人才资源缺乏压力,改善医院人力资源结构的有效方案。但因为很多医院并未完善人力资源引进的相关制度,导致人才引进工作中存在一定缺陷。积极分析人才引进中存在的问题,制定科学合理的改善措施,可解决这些问题。

参考文献:

- [1] 陈芊好. 医院人力资源引进现状与改善措施分析[J]. 办公室业务,2021(6):156-157.
- [2] 付昆. 医院人力资源管理的现状与优化管理措施探讨[J]. 环球市场,2021(10):225-226.
- [3] 刘金英. 人力资源管理在医院聘用制度下的问题和优化措施分析[J]. 财经界,2020(14):238-239.
- [4] 刘晓昇. 医院计算机信息化人力资源的建设与管理探析[J]. 中国医疗器械信息,2019,25(4):183-184.
- [5] 胡巧婧. 浅析人才引进在医院人力资源管理中的激励效应[J]. 中国卫生产业,2020,17(11):14-16.
- [6] 巨春光. 新时期下民营医院人力资源引进现状及优化对策[J]. 现代营销,2019(2):175.
- [7] 梁春燕. 探究新医改视角下医院人力资源招聘管理现状及对策[J]. 中国保健营养,2021,31(18):299.
- [8] 徐芳,王昱文. 如何加强医院的招聘与人才引进实践——评《医院人力资源管理实践创新》[J]. 中国党政干部论坛,2020(9):后插 3.

的实际价值,基于员工实际工作内容、工作岗位、工作能力、工作目标达成情况,进一步确定薪酬的实际数字,并伴随着行业发展逐步调整,从而提升员工的满意度与认可度。激励制度的完善,可充分调动员工的工作积极性,可促使员工主动参与工作,增加工作量,强化工作效率,以及实际工作表现,获取更多奖励,充分贯彻多劳多得以及创新多得等制度。

3·结束语

明确医疗保险行业人力资源管理中存在的问题,对问题进行深入分析,结合实际情况制定相应的干预策略,可改进现有工作状态,提升工作效果。

参考文献:

- [1]黄初伟.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 内蒙古煤炭经济,2019,(23):85-86.
- [2]林冠新.浅谈人才激励机制对事业单位人力资源管理的重要性[J]. 人才资源开发,2020,(1):31-32.
- [3]邴宏磊.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J]. 消费导刊,2019,(36):134.
- [4]张丽娜,夏庆利.高校人力资源管理的现实困境与对策——基于大数据思维下高校人事档案信息化建设的探讨[J]. 学术论坛,2016,39(4):157-161.
- [5]魏想明,郑琼.企业人力资源建设的本土化研究——以金桥企业人力资源管理建设为例[J]. 科技创业月刊,2015,28(24):35-37.
- [6]侯懿珈.商业银行人力资源管理工作研究——基于孙子兵法与管理智慧[J]. 财讯,2018,(6):54-55.