

# 医院人力资源精细化管理的实施策略

李旭婷

固原市人民医院 宁夏 固原 756000

**摘要:** 医院人力资源精细化管理通过运用精细化理念、技术和方法,对人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬及员工关系等各环节进行精准设计、严格把控与持续优化,提升医院整体管理水平和综合效益。本文详细阐述了医院人力资源精细化管理的实施策略,包括人力资源规划精细化、招聘与配置精细化、培训与开发精细化、绩效管理精细化、薪酬管理精细化及员工关系管理精细化,并且提出了实施精细化管理的保障措施,以确保精细化管理举措精准落地并持续优化。

**关键词:** 医院人力资源;精细化管理;实施策略

## 引言

在医疗市场竞争日益激烈的背景下,医院人力资源管理的精细化水平直接影响到医院的竞争力和可持续发展。传统的人力资源管理模式已难以满足现代医院对高效、精准管理的需求,所以引入精细化管理理念,对医院人力资源管理进行全面升级和优化,已成为提升医院管理水平和核心竞争力的必然选择。本文将深入探讨医院人力资源精细化管理的实施策略,为医院管理者提供理论指导和实践参考。

## 1 医院人力资源精细化管理概述

医院人力资源精细化管理,是医院在人力资源管理实践中,深度融合精细化理念、技术及方法,对人力资源的关键环节展开精准规划、严密把控与动态优化,其核心目标在于充分释放人力资源潜能,实现高效利用,进而提升医院整体管理效能与综合效益。从医疗质量与安全维度看,精细化管理能依据临床实际需求,科学配置医护人员,确保各科室人员数量合理、技能结构适配,有效降低因人员配置不当引发的医疗差错风险,为医疗服务准确性、可靠性筑牢根基,切实保障患者安全,推动医疗质量与安全水平稳步提升。在运营效率层面,该管理模式可深度梳理并优化人力资源工作流程,精简冗余环节,避免资源无谓消耗。例如,制定精准招聘计划,可大幅缩短招聘周期、削减招聘成本;构建科学绩效评估体系,能充分调动员工工作积极性,形成高效协作氛围。于员工管理而言,精细化管理注重员工个人发展,提供定制化培训与职业规划服务,合理设计薪酬结构,充分体现员工价值,增强员工对医院的认同感与归属感,有效降低人才流失率,稳定人才队伍,提升员工满意度与忠诚度<sup>[1]</sup>。

## 2 医院人力资源精细化管理实施策略

### 2.1 人力资源规划精细化

(1) 在需求预测精准化方面,采用趋势分析、比率分析、德尔菲等科学方法,综合考量医院发展战略、业务量增长预期、新技术开展规划等因素,针对不同科室、不同岗位开展人员需求预测工作,同时将员工退休、离职等自然减员情况纳入预测范围,以此保障规划的全面性与准确性。(2) 供给分析全面化要求对医院内部现有人力资源展开细致盘点,涵盖员工数量、年龄分布、学历构成、专业技能水平、职业发展规划等维度,深入剖析内部人力资源供给潜力,还要密切关注外部劳动力市场动态,掌握相关人才供需形势、薪酬水平等信息,为招聘与培养计划制定提供可靠依据。(3) 规划制定动态化强调人力资源规划并非固定不变,应依据医院内外部环境变化适时调整。定期对规划执行状况展开评估与分析,依据评估结果及时修正规划目标与实施举措,确保规划紧密贴合医院发展实际,维持规划的时效性与指导性,助力医院人力资源管理工作科学有序开展。

### 2.2 招聘与配置精细化

一是招聘渠道多元化。根据不同岗位的需求特点,选择合适的招聘渠道。除了传统的招聘网站、校园招聘、人才市场等渠道外,积极探索社交媒体招聘、专业论坛招聘、内部推荐等新兴渠道,扩大人才选拔范围,提高招聘效率和质量,并且建立人才储备库,对符合岗位要求但暂时未录用的优秀人才进行跟踪管理,为医院未来发展储备人才。二是选拔过程科学化。在选拔过程中,采用多种测评方法,如笔试、面试、技能操作考核、心理测试、背景调查等,全面评估应聘者的综合素质和能力。面试环节应设计结构化面试问题,保障面试公平性与客观性,还要注重考察应聘者价值观、团队协作精神、职业稳定性等方面,确保选拔的人才与医院文化相契合。三是配置决策合理化。依据员工专业技能、

工作经验、职业兴趣以及医院岗位需求,科学合理地进行岗位配置,充分考虑员工个人发展需求,为其提供具有挑战性和发展空间的工作岗位,实现人岗匹配、人尽其才,建立灵活的人员调配机制,根据医院业务发展变化及时调整人员配置,确保各岗位人员充足且高效运作。

### 2.3 培训与开发精细化

全面掌握员工培训需求,既关注员工当前技能短板与知识缺口,又结合医院战略目标和员工职业规划,预判未来能力需求,确保分析覆盖全面且具备前瞻性。培训计划制定个性化需以需求分析结果为依据,针对岗位特性、职级层次及发展阶段差异,设计差异化课程与教学方式,同时科学规划培训时间与进度,保障计划落地性。培训方式多样化强调突破传统课堂讲授模式,综合采用案例分析、模拟演练、小组研讨、在线学习、实地考察等多元手段,激发员工学习主动性与参与度,并配套提供学习资源支持,鼓励员工开展自主学习,营造持续学习氛围<sup>[2]</sup>。培训效果评估系统化需构建多维度评估体系,从学员反馈、知识掌握、行为改变及绩效改善四个层面综合衡量培训成效,通过满意度调查掌握员工对培训内容、方式及讲师的评价,借助考试与实操考核检验知识吸收程度,通过行为观察评估培训对工作实践的影响,结合业务指标变化分析培训对医院整体效益的贡献,最终依据评估结果总结经验、优化方案,持续提升培训质量。

### 2.4 绩效管理精细化

指标设计应基于医院战略目标与岗位职能,构建符合SMART原则的量化指标体系,涵盖工作量、医疗质量、科研成果等业绩指标,以及专业能力、服务规范、协作意识等工作能力与态度指标,依据岗位特性差异化分配权重,确保精准反映员工贡献度。评估实施需建立标准化流程,明确上级、同事、患者、跨学科团队四维评估主体,结合岗位特性动态设置评估周期,综合运用KPI追踪、360度行为评价、平衡计分卡战略对齐等工具,形成多源数据支撑的评估结果,过程中强化实时沟通与反馈。反馈辅导要求管理者在评估后3个工作日内开展结构化面谈,基于数据对比分析优劣势,协同制定改进方案并建立月度跟踪台账,提供专项培训、资源调配等支持。结果应用需建立薪酬、奖金、晋升、培训、岗位调配的联动机制,对高绩效者实施绩效奖金上浮与职级晋升倾斜,对未达标者启动能力补强计划,对持续低效者启动6个月改进观察期,通过差异化奖惩构建良性竞争生态,推动组织目标与个人发展的动态匹配。

### 2.5 薪酬管理精细化

薪酬体系设计合理化要求以岗位价值评估为基准,

结合员工能力素质与工作业绩,建立兼顾内部公平与外部竞争力的薪酬框架,通过量化岗位相对价值明确薪酬基准线,将绩效贡献与薪酬水平深度绑定,同时定期开展市场薪酬调研,确保医院薪酬水平与行业动态接轨,形成对核心人才的持续吸引力。薪酬结构优化需构建基本工资、绩效工资、奖金、津贴补贴的复合型架构,其中基本工资保障基础生活需求并体现岗位价值差异,绩效工资与业绩考核结果强关联以激发工作动能,奖金根据医院效益与个人表现进行差异化分配,津贴补贴则针对特殊工作环境与职业风险给予补偿,通过功能分明的薪酬模块实现激励与保障的双重目标。薪酬调整机制动态化应建立多维度调整规则,既实施基于医院经营效益与市场薪酬变动的整体普调,又开展针对员工绩效跃升、岗位晋升的个性化调整,形成定期评估与灵活调整相结合的动态机制,确保薪酬体系既响应外部环境变化,又精准匹配员工发展需求。福利管理个性化需突破法定福利框架,设计包含补充商业保险、健康体检、弹性假期、职业培训、子女教育补贴等可选项目的福利超市,赋予员工自主选择权以提升福利感知度,同时通过组织文体活动、心理疏导服务、家庭关怀计划等柔性举措平衡工作生活,强化组织认同感与职业幸福感。

### 2.6 员工关系管理精细化

沟通机制畅通化要求搭建多层次信息交互平台,通过定期员工座谈会、意见箱、在线调研等渠道收集诉求,对员工建议实施分类建档与限时反馈机制,确保管理层与员工、员工间信息传递的时效性与准确性,并建立问题解决跟踪台账,强化员工对医院尊重与关怀的感知。员工关怀常态化需构建覆盖工作生活全场景的关怀体系,在员工特殊人生节点实施定制化慰问,针对高强度岗位开展压力管理培训与心理咨询服务,同步优化办公环境硬件设施、生活配套服务,通过环境改善与情感联结提升员工归属感。劳动争议预防与处理规范化需建立风险防控双轨制,一方面通过劳动法规专项培训、用工流程合规审查等前置措施降低争议概率,另一方面制定争议处理标准化流程,明确介入时效、协商原则及调解路径,形成争议化解闭环<sup>[3]</sup>。企业文化建设深入化需将医院价值观、使命愿景转化为可操作的管理规范与行为准则,通过文化主题月、标杆人物评选、文化故事墙等载体强化文化渗透,同时建立员工职业发展通道与医院战略的衔接机制,使个人成长与组织目标形成共振,最终形成以文化为纽带、以发展为驱动的和谐劳动关系生态。

## 3 医院人力资源精细化管理实施的保障措施

### 3.1 组织保障

医院实施人力资源精细化管理需构建严密的组织保障体系。首先成立以医院高层领导为核心的人力资源精细化管理领导小组,由院长或分管副院长担任组长,统筹规划管理方向与战略目标,明确各职能部门在精细化管理中的具体职责与分工边界,建立跨部门联席会议机制,定期研讨管理难点与协同问题,强化部门间信息共享与资源整合。同时设立独立的人力资源精细化管理办公室作为执行中枢,该办公室直属领导小组领导,配备专职管理人员,负责制定精细化管理实施方案、分解年度目标任务、建立标准化工作流程、组织专项培训与宣贯,并实施动态监督考核,通过月度工作台账、季度效果评估、年度综合评审等方式跟踪进展,针对执行偏差及时提出整改意见,协调解决实施障碍,确保精细化管理举措精准落地并持续优化。

### 3.2 制度保障

医院推进人力资源精细化管理需构建完备的制度保障框架。应系统梳理并修订人力资源全链条管理制度体系,涵盖人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬分配、员工关系六大核心板块,各制度需明确具体管理流程、量化操作标准及责任界定规则,形成覆盖管理全流程的制度矩阵。同步建立制度执行监督机制,由人力资源精细化管理办公室联合审计部门开展专项督查,通过定期抽查台账记录、核查系统操作日志、访谈相关人员等方式,对制度执行合规性进行穿透式检查,重点监控流程跳转异常、标准执行偏差、审批超期等问题,对违规行为实施分级问责,同时将制度执行成效纳入部门年度考核指标,形成“制度制定—执行监督—反馈优化”的闭环管理体系。

### 3.3 技术保障

医院人力资源精细化管理需依托信息技术构建技术保障体系。应建立集成化人力资源管理信息系统

(HRIS),打通组织架构、岗位体系、员工信息等基础数据库,实现招聘需求申报、培训计划审批、绩效考核评分、薪酬核算发放等核心业务流程的线上化流转,通过预设审批规则与流程引擎自动触发任务节点,减少人工干预与操作误差,同步配置数据校验机制保障数据质量。基于HRIS搭建数据分析平台,运用大数据技术对人力资源存量结构、动态变化进行多维度分析,通过可视化仪表盘呈现关键指标,为管理决策提供数据支撑<sup>[4]</sup>。引入人工智能算法模型,对员工绩效数据、培训记录、职业路径等行为特征进行深度挖掘,构建员工能力画像与岗位胜任力模型,实现招聘匹配度预测、培训需求智能推送、绩效改进方向建议等个性化应用场景,推动人力资源管理从经验驱动向数据驱动转型,全面提升管理效能与决策精准度。

### 结语

综上所述,医院人力资源精细化管理是一项系统工程,需要组织、制度、技术和人员的全方位保障。通过实施这些策略,医院能够更有效地利用人力资源,提升竞争力,实现可持续发展。未来,随着技术的进步和市场的变化,精细化管理的理念和实践也将持续演进,为医院管理带来新的机遇和挑战。

### 参考文献

- [1]唐亚丽.精细化管理视角下公立医院人力资源管理策略研究[J].财经界,2025(5):174-176.
- [2]黄嘉琳.新时期医院人力资源管理的精细化策略研究[J].健康忠告,2025,19(3):4-6.
- [3]杨晓燕.医院人力资源管理精细化的推进策略研究[J].警戒线,2024(47):149-152.
- [4]栾凯,苏圆圆.医院人力资源精细化管理的实施路径分析[J].人才资源开发,2023(22):58-60.