

当代医院人力资源管理研究

郭艳艳

十堰市郧阳区中医医院 湖北 十堰 442500

摘要: 在医疗行业不断发展的当下, 医院人力资源管理成为影响医院综合实力与长远发展的关键因素。本文首先阐述了其重要性, 体现在提升医疗服务质量、促进医院可持续发展、增强核心竞争力及适应医疗改革需求。接着指出了存在的问题, 包括人才结构不合理, 科室与层次分布失衡; 激励机制不完善, 物质和精神激励均有欠缺; 培训体系不健全, 内容、方式及评估存在不足; 人才流失严重, 影响业务与成本。最后提出了优化策略, 涵盖优化人才结构, 做好规划与梯队建设; 完善激励机制, 物质与精神激励并重; 健全培训体系, 个性化培训并强化评估; 加强人才保留, 营造文化氛围、关注需求并建立预警机制, 为医院发展提供人力支持。

关键词: 当代医院; 人力资源管理; 优化策略

引言: 在医疗行业持续变革发展的当下, 医院人力资源管理成为医院运营管理的核心环节。其不仅关乎医疗服务质量提升、医院可持续发展, 更影响医院核心竞争力构建及对医疗改革要求的适应。然而, 当前医院人力资源管理存在人才结构不合理、激励机制不完善、培训体系不健全及人才流失严重等问题。本文深入剖析这些问题, 并从优化人才结构、完善激励机制、健全培训体系、加强人才保留等方面提出针对性策略, 为医院人力资源管理提供参考。

1 当代医院人力资源管理的重要性

提升医疗服务质量上, 人力资源是医疗服务关键要素, 优秀专业医护人员能运用先进技术与丰富经验准确诊断有效治疗, 合理配置不同专业层次人员可确保各科室环节工作顺利开展, 减少医疗差错事故, 科学管理还能增强医护人员服务意识和责任感, 促进医患沟通提升患者满意度。促进医院可持续发展方面, 合理人力资源规划依据医院战略目标与业务需求预测未来人力需求并制定招聘培养储备计划, 有助于吸引留住优秀人才提供长远发展人才保障, 还能营造积极文化氛围增强员工归属感凝聚力促进团队协作发展^[1]。增强医院核心竞争力层面, 在激烈医疗市场竞争中人力资源是核心要素之一, 以高素质高水平医疗团队带来良好口碑声誉吸引更多患者就医, 以创新型人才推动医疗技术、管理模式创新提高综合实力; 在适应医疗改革需求上, 医疗改革深入使医院面临医保支付方式改革、分级诊疗制度推行等挑战变化, 对人力资源管理提出更高要求, 医院需调整人力资源结构优化人员配置适应业务变化, 如分级诊疗下基层患者可能增加, 要加强对基层医护人员培训支持提高基层服务能力, 且医疗改革强调提高服务效率和质量,

医院要借科学管理激发员工工作积极性和创造力提高运营效率。

2 当代医院人力资源管理存在的问题

2.1 人才结构不合理

从科室人才分布看, 部分科室人员过剩与一些新兴学科或紧缺专业人才短缺现象并存。一些传统科室医护人员数量超出实际需求, 而康复医学、老年医学等新兴学科, 以及一些紧缺专业, 如重症医学、儿科等, 专业人才数量难以满足业务开展需要。从人才层次结构而言, 高层次、创新型人才匮乏, 这类人才在推动医院科研创新、提升医疗技术水平方面作用关键, 其数量不足影响医院整体发展潜力。同时, 基层医护人员整体素质有待提高, 在基础医疗服务能力、专业知识更新等方面存在短板。这种不合理的人才结构带来多方面不良影响, 在学科发展上, 导致各学科发展不均衡, 传统学科发展优势难以转化为全面优势, 新兴学科发展滞后; 在满足患者需求方面, 患者医疗需求日益多样化, 对不同学科、不同层次医疗服务均有要求, 不合理的人才结构使医院难以提供全面、优质的医疗服务, 影响患者就医体验和医院社会声誉。

2.2 激励机制不完善

物质激励上, 薪酬体系合理性欠缺, 无法充分反映员工工作业绩与贡献。部分医院薪酬分配平均主义严重, 员工工作量的多少、工作质量的高低在薪酬上体现不明显, 干多干少、干好干坏所得报酬差距不大, 这使得员工觉得付出与回报不成正比, 进而在一定程度上打击了工作积极性, 降低了工作效率^[2]。精神激励方面, 医院对员工职业发展规划和晋升渠道缺乏清晰明确的设定, 员工不清楚自身职业发展方向, 也难以看到晋升希

望。同时,有效的精神激励措施匮乏,医院较少通过表彰、荣誉授予等方式给予员工精神层面的鼓励与认可。员工在工作中即便取得成绩,也难以获得应有的成就感和认同感,无法从工作中找到自身价值,长期处于这种状态,工作动力逐渐不足,对医院的归属感和忠诚度也会下降,不仅影响个人职业发展,也不利于医院整体团队的稳定和医疗服务质量的提升。

2.3 培训体系不健全

培训内容方面,针对性与系统性严重不足,未依据员工岗位需求和职业发展阶段设计个性化方案,难以满足不同员工实际工作需要,致使培训与实际工作脱节。部分培训流于表面,仅走形式,未深入开展实质性教学,无法切实提升员工业务水平。培训方式上,较为单一刻板,以传统课堂讲授为主导,实践操作、案例分析等互动式培训方法运用较少,这种缺乏灵活性和趣味性的培训模式,难以激发员工参与培训的热情与积极性,员工在培训中多处于被动接受状态。培训效果评估环节,医院缺乏科学合理的评估机制,评估指标不明确、方法不恰当,无法精准衡量员工通过培训在知识和技能方面的提升程度,难以判断培训是否达到预期目标。这不仅造成培训资源的浪费,也使医院无法根据培训效果及时调整和优化培训体系,不利于员工能力持续提高和医院整体医疗服务水平的提升。

2.4 人才流失严重

医院间竞争愈发激烈,加之外部诸多因素吸引,人才流失问题突出。优秀人才为寻求更广阔职业发展空间、更丰厚薪酬待遇以及更舒适工作环境,纷纷跳槽至其他医院或相关行业。从业务层面看,人才流失直接冲击医院正常运转,各岗位人员变动导致工作衔接不畅,部分关键业务可能因人员缺失而停滞或延误,影响整体医疗服务效率与质量^[3]。人才培养成本方面,医院为培养专业人才投入大量时间、精力和资金,从入职培训到专业技能提升,每个环节都需资源支持,人才流失使这些投入付诸东流,造成资源浪费。核心人才流失危害更大,他们掌握医院关键技术与重要客户资源,其离开可能致使技术外泄,削弱医院技术优势;客户随核心人才流失,减少医院患者流量,影响经济效益。长此以往,医院人才队伍不稳定,发展动力不足,在市场竞争中逐渐处于劣势,难以实现可持续发展目标。

3 当代医院人力资源管理的优化策略

3.1 优化人才结构

科学合理的人才规划是优化人才结构的基础,医院要深入分析自身发展方向,明确不同阶段对各类人才的

需求数量与质量,以此为依据制定全面且具有前瞻性的人才规划。新兴学科和紧缺专业人才是医院发展的关键力量,医院要加大对培养和引进力度。通过与高校、科研机构建立深度合作关系,开展定向培养和联合培养项目,借助高校和科研机构的优质教育资源与科研平台,为医院定向输送符合需求的专业人才,充实人才储备库,满足新兴学科发展和业务拓展的需要。对于人才过剩的科室,医院要积极进行人员分流和调整。通过合理规划岗位、明确职业发展路径等方式,鼓励员工主动向紧缺专业和基层岗位流动,既缓解部分科室人员冗余问题,又能解决新兴学科和基层岗位人才短缺的难题。同时,医院要建立完善的人才梯队建设机制,重视不同层次医疗人才的培养。从基层医护人员到中层骨干,再到高层专家,都要有针对性地制定培养计划,提供相应的培训和发展机会。通过分层培养,使各层次人才都能不断提升专业技能和综合素质,形成合理的人才层次结构,确保医院在不同发展阶段都有充足且适配的人才支撑,为医院的学科发展和业务拓展提供坚实有力的人才保障。

3.2 完善激励机制

要将员工薪酬与工作业绩、难度、风险程度紧密相连,让薪酬成为衡量员工价值的重要标尺。工作业绩出色、承担高难度任务、面临较大风险的员工,理应获得更高报酬,如此才能体现多劳多得、优劳优酬的原则。引入绩效考核机制,依据员工工作表现与贡献大小分配薪酬,可有效打破平均主义。以往干多干少、干好干坏薪酬差异不大的状况,严重挫伤了员工积极性,而绩效考核能让员工的工作成果直观反映在薪酬上,激发他们主动提升工作效率与质量,积极承担工作任务^[4]。精神激励方面,为员工制定明确的职业发展规划至关重要。清晰的发展路径能让员工明确自身努力方向,看到未来成长空间,从而更有动力投入工作。提供广阔晋升空间,能让优秀员工有机会脱颖而出,实现自我价值。设立优秀员工奖励制度,对表现突出、成绩优异的员工及时表彰奖励,满足员工精神需求,增强其成就感和认同感。此外,改善工作环境,营造舒适、和谐的工作氛围,让员工身心愉悦地工作;提供丰富多样的员工福利,如健康体检、节日福利、带薪年假等,从生活细节关心员工,能提升员工工作满意度,增强其对医院的归属感和忠诚度,使其更愿意为医院发展贡献力量。

3.3 健全培训体系

健全培训体系要求依据员工岗位需求和职业发展阶段制定个性化培训方案,不同岗位有着特定技能要求,

不同职业阶段也存在相应发展需求，个性化方案能保障培训精准有效，使员工所学能应用于实际工作。培训内容需兼具针对性与实用性，以专业知识作为基础，能让员工掌握行业前沿理论与技术，紧跟行业发展步伐；技能操作是关键，可切实提升员工实际工作能力，确保工作顺利开展；沟通技巧能促进医患、同事间良好交流，减少沟通障碍，提高工作效率；服务意识关乎患者就医体验，全面涵盖这些方面有助于员工综合发展，提升整体服务质量。培训方式应多样化，课堂讲授可系统传授理论知识，为员工构建完整知识框架，打下坚实理论基础；实践操作让员工将理论应用于实际，增强动手能力，加深对知识的理解和掌握；案例分析通过剖析真实案例，培养员工分析解决问题能力，提升应对实际工作挑战的水平；在线学习方便员工利用碎片化时间自主学习，满足不同员工学习偏好，提高参与培训积极性。同时，要强化培训效果评估，建立科学评估指标体系，通过考试检验员工知识掌握程度，实际操作考核查看技能运用水平，工作表现评估了解培训对实际工作的促进作用，准确掌握员工通过培训在知识和技能上的提升情况，依据评估结果为后续培训提供参考，及时调整优化培训内容与方式，让培训体系持续完善，为医院发展提供有力人才支撑。

3.4 加强人才保留措施

要深入了解员工需求与期望，以此为出发点制定留才策略。良好的医院文化氛围是留住人才的重要基础，积极倡导团结协作、创新进取的价值观，能让员工在和谐积极的环境中工作，增强对医院的认同感与归属感，进而提升团队凝聚力，使员工更愿意长期留在医院。关注员工工作与生活需求同样关键，为员工提供必要支持与帮助，解决其后顾之忧。工作上，合理分配任务、提供充足资源，让员工能高效开展工作；生活方面，提供住房补贴可减轻

员工住房压力，给予子女教育支持助力员工子女成长，让员工能全身心投入工作^[5]。建立人才流失预警机制必不可少，通过定期与员工沟通、观察工作表现等方式，及时发现员工不稳定因素，如工作满意度下降、有离职倾向等，针对具体情况采取针对性挽留措施。对于核心人才，他们是医院发展的关键力量，可与其签订长期服务合同，从合同层面增加其离职成本，同时提供特殊待遇，如更高的薪酬、更好的办公条件等，以及更多发展机会，如参与重要项目、晋升机会等，让核心人才感受到医院对其重视，提高他们对医院的忠诚度，降低流失风险，为医院稳定发展提供坚实人才保障。

结束语

综上所述，当代医院人力资源管理对医院发展意义重大。优化人才结构可确保人才适配医院发展需求；完善激励机制能激发员工积极性与创造力；健全培训体系有助于提升员工专业素养；加强人才保留措施可稳定人才队伍。通过实施这些优化策略，医院能提升医疗服务质量，增强核心竞争力，适应医疗改革，实现可持续发展，在激烈的医疗市场竞争中占据优势，为患者提供更优质高效的医疗服务。

参考文献

- [1]彭友.公立医院人力资源管理信息化建设研究——基于HR三支柱模型[J].办公室业务,2025(2):163-165.
- [2]冯晓慧.医院人力资源信息化管理系统构建研究[J].管理学家,2025(1):82-84.
- [3]冯一丁.公立医院人力资源管理数字化转型问题研究[J].经济师,2025(1):251-252.
- [4]张楠,梁红倩.公立医院人力资源精细化管理体系构建策略研究[J].现代营销(下),2025(8):95-97.
- [5]陈凯.绩效考核在医院人力资源管理中的应用策略研究[J].现代营销(上),2025(7):157-159.