

# 新形势下医院人事管理制度改革与创新路径研究

孙红娟

丹阳市人民医院 组织人事科 江苏 苏州 212300

**【摘要】**：在医院改革不断深化的背景下，医院人事管理制度应做到与时俱进，适应时代发展趋势。改革和创新人事管理制度，不仅能够不断优化人力资源配置，激发人才活力，提升员工工作效率，促进公平与效率平衡，而且可以推动人才选拔的优化，合理进行人才评价以及培养，增强人才和岗位之间的契合度，更好地适应医疗行业改革发展，推动医院学科建设和科研创新，增强核心竞争力。

**【关键词】**：医院；改革创新；人事管理制度

DOI:10.12417/2705-098X.26.05.065

医院在改革与发展过程中，要想获得更广阔的发展空间，便需重视人才引进以及流动。通过人事管理制度改革的实施，能够使人才引进与流动时更为合理，留下高素质人才，并且可以使人力资源在配置时，获得有效优化。此外，有利于强化内部监督，构建积极向上氛围，也能够使人事决策在制定时，确保合规以及合法。在改革推进过程中，要想获得更为明显的效果，积极探索创新路径十分必要<sup>[1]</sup>。

## 1 新形势下医院人事管理制度改革创新的意义

### 1.1 合理选拔优秀人才

随着医疗技术进步和服务模式转变，人事管理制度改革能吸引高层次人才，如学科带头人、复合型管理人才，推动医院学科建设和科研创新，增强核心竞争力。人事管理制度改革创新的实施，可以使医院在人才选拔工作时，更为准确地评估候选人，给予其技能、能力等充分关注，保证员工和岗位之间相匹配，以确保员工在工作岗位上的专业性，提升员工工作效率，确保员工工作质量。通过人事管理制度改革，可以增强人才选拔时的公平性，防止不正当行为的出现。在招聘工作中，可通过公开招聘，进行笔试、面试等方式，公正选拔人才，构建良好人事管理氛围，调动员工在工作中的能动意识，在工作中表现出更高的热情<sup>[2]</sup>。

### 1.2 推动资源优化配置

医院通过进行人事管理制度改革，能够使人力资源在进行配置时，体现出更高的合理性。结合岗位所需设定招聘条件开展人员公开招聘，可以使各岗位中的人员具有良好的岗位胜任力，防止出现人力资源浪费情况<sup>[3]</sup>。同时，在人事管理制度改革过程中，可结合专业化分工模式，基于人员专业技能，科学进行人员分配，进而使人员在岗位发挥自身优势，有效提升工作质量。此外，人事管理制度改革的实施，能够将市场化机制运用其中，构建员工激励机制，从而留住优秀的人才，促进员工在工作中发挥创造力。最后，人事管理制度改革在落实时，可以使岗位职责更为明确，提升问题响应速度，处理问题时更为灵活。

### 1.3 提供职业发展机会

通过进行人事管理制度改革，能够突破员工原本晋升限制，丰富员工晋升渠道。构建合理员工晋升机制，进而使员工在晋升时获得公平机会，为员工职业发展创造良好条件。同时，在开展人事管理制度改革过程中，能够结合职业发展规划机制，使员工清晰认识自身职业发展途径<sup>[4]</sup>。借助于提供培训、学习的方式，增强员工在工作中的主动性，并且引导员工自我成长。此外，人事管理制度改革的实施，有利于促进岗位轮岗，拓展员工工作经验，对于不同部门的工作模式均形成一定认识，有效提升个人综合素养。

## 2 新形势下医院人事管理制度存在的问题

### 2.1 缺少完善激励机制

在人事管理制度当中，薪酬福利为关键构成，对员工具有激励作用。但是当前实施的激励措施，存在和市场脱节的问题。医院作为事业单位，其薪酬福利主要是受到制度、政策等的影响。同时，由于薪酬福利比较僵化，员工在工作中的主动性并不高。在对员工进行激励时，往往运用的方式比较单一，一般是运用调整薪酬方式，或者是职位晋升形式，在此情况下，难以适应员工实际需求，对于员工个体差异有所忽视，导致激励工作无法获得明显效果<sup>[5]</sup>。在运用激励方式时，并未和绩效构建紧密关联，造成员工工作积极性受到较大影响，无法发挥自身创新能力。

### 2.2 欠缺科学的绩效评估体系

在人事管理制度当中，缺少科学评估体系，造成员工在工作开展时，成果无法获得准确评估，造成绩效在进行分配时，存在一些不合理问题，使员工容易产生一种不平衡感，缺少对于工作的内在动力<sup>[6]</sup>。在此情况下，很容易造成人才流失。

### 2.3 招聘机制不够完善

在人员招聘过程中，招聘流程不够规范，具体操作缺乏明确标准，发生不公平情况的可能性较大。部分单位在进行人员招聘时，过于关注人员学历，对于人员能力有所忽视，容易出现人员和岗位匹配度较低的情况，导致人才浪费<sup>[7]</sup>。此外，在

进行人员招聘过程中,招聘方式比较单一,一般是结合校园招聘和社会招聘,未能建立多元性招聘渠道,这对于人才的引进会产生一定不良影响。

#### 2.4 信息技术利用不足

医院人事管理制度存在信息技术运用不足问题,缺少完善的人事管理系统。员工在接受培训时,获得的培训模式比较单一,无法获得丰富资源<sup>[8]</sup>。部分医院管理系统滞后或缺失,缺乏一体化管理平台,如人事数据(如考勤、薪酬、职称、培训等)分散在多个独立系统,入职、离职、职称申报等流程仍依赖纸质材料审批,需跨部门手工传递,耗时耗力且易出错(如材料遗漏、审批延迟)。有的医院仍使用老旧HR系统,仅支持基础薪资计算、考勤记录等功能,缺乏绩效考核、人才培养规划、岗位分析等智能化模块,无法满足现代人事管理需求。有的医院存在管理系统数据碎片化且利用率低的问题,员工的绩效数据、培训记录、科研成果等信息未结构化整合,难以通过数据分析发现人才短板(如某科室高级职称年龄断层)或优化资源配置(如岗位需求预测)。

### 3 新形势下医院人事管理制度改革创新路径

#### 3.1 运用差异化的激励机制

在医院人事管理制度改革创新过程中,可结合差异化薪酬政策,结合员工岗位、表现、贡献等,通过绩效、福利、津贴等体现,借此发挥对员工的激励作用,促进员工主动提升自身工作绩效<sup>[9]</sup>。同时,结合员工能力、潜力等,制定对应晋升通道,设计员工职业发展计划,进而使员工晋升时获得更多渠道。此外,注重员工职业规划,为员工提供多种渠道的业务培训,促进员工不断提升个人职业能力。制定项目奖励制度,如果员工在项目中表现突出,则对其进行精神上和(或)物质上的奖励,可以通过颁发荣誉称号等方式进行表彰,也可以通过发放奖金等方式进行奖励。同时可以和员工共同制定绩效目标,通过定期评估、反馈对员工进行评价和考核,根据考核结果发放绩效。除了注重经济激励外,也应关注工作环境,为员工创建良好工作条件,提高员工对于工作的满意度,增强医院凝聚力和战斗力。

#### 3.2 合理构建绩效评估体系

医院人事管理制度改革创新在落实推进过程中,应明确医院整体目标,制定科学的评估标准,然后将目标进行转化,通过可衡量的具体形式呈现,详细明确各项指标,包括个人指标和团队目标等。通过制定具体指标,使员工工作成果量化,提高绩效考核可操作性。在评估工作中,应结合多种评估方式,确保评估的全面性、公平性。评估工作不仅要注重工作成果评估,也应参考同事、自我评估等,进而使评估数据更为客观。在此过程中,可运用数据分析工具,针对绩效进行自动评估,确保评估工作效率,防止评估工作过于主观。此外,应设置绩

效评估周期,保证评估的连续性。评估结束应予以公示,及时和对评估结果有异议的员工进行面谈沟通,解答疑惑,反馈问题,同时耐心倾听员工意见和建议,使员工可以知晓自身存在的问题,明确个人工作优势,进而针对工作做出优化以及改进。

#### 3.3 积极完善人才招聘机制

首先,在进行人才招聘过程中,应具有较高的透明度,确保招聘工作的公平公正性,保证人才在应聘时,能处于同等条件下公平竞争。招聘前应制定详细招聘流程,拓宽人才招聘渠道,借助于医院官网、人才网等互联网平台进行招聘,或者是借助社交媒体平台,提前发布招聘岗位信息,明确招聘条件以及流程,使招聘工作扩大招聘覆盖范围。同时确保各招聘环节在推进时,均具有明确标准,防止人为因素产生干扰。完善面试环节,设计科学合理的面试问题,结合岗位特点采用结构化面试、情景模拟、实操考核等多种形式,全面评估候选人的专业能力和综合素质。还可以通过鼓励医院职工推荐优秀人才,建立内部推荐奖励机制,提高推荐积极性。招聘中需委托第三方机构的方式,针对招聘工作进行监管,保证招聘公平公正性。此外,应注重和科研院所、高校之间加强联系,相互之间构建合作关系,进行定向招聘,进而引进并留住优秀的人才。最后,要强化招聘后续管理。一是要建立人才信息库,将招聘过程中接触到的优秀候选人信息纳入人才信息库,定期与他们保持联系,当有合适岗位时及时推荐,提高人才储备。二是要关注新入职人才的适应情况,定期与新入职人才沟通,了解其工作和生活中的困难,及时给予帮助和支持,提高人才的留存率。三是要认真评估招聘效果,对每次招聘活动进行总结和评估,分析招聘渠道的有效性、招聘流程的合理性、人才选拔的准确性等,及时发现问题并改进,不断优化招聘机制。

#### 3.4 推动信息化的建设工作

人事管理制度改革创新应重视运用人事管理系统,加强对信息的管理,包括考核、招聘、档案。系统在运用过程中,需能够进行数据收集和存储,并且进行数据分析与查询。对于一些纸质档案,通过数字化形式呈现,运用电子档案管理系统,便于进行档案管理。也应关注档案的安全,在员工工作岗位职责不同时,获得的权限也有所不同。在进行员工培训时,可运用信息化培训平台,确保员工在接受培训时,可以获得丰富的资源。为保证培训工作的顺利推进,应适当增加这方面的投入,将不同岗位、层级均包含其中,并且联系工作实际,确保培训的实用性。此外,应支持进行移动办公,运用移动办公程序,进而使员工在处理问题时避免受到时空限制。

#### 3.5 制定完善岗位分配机制

在设置人事管理体系的过程中,应基于各类工作岗位进行分析,构建有效管理体系。同时,应制定科学岗位分配机制,通过多角度进行思考,不仅注重薪酬、绩效,也要考虑职务津

贴管理,因此制定薪酬体系过程中,需结合年终考核情况,进行适当的奖励。同时积极更新用人观念,健全用人机制。可运用竞争上岗机制,增强员工工作责任意识。要想确保员工在自身工作岗位中实现个人的价值,便需考虑员工之间的差异,基于员工专业和技能,科学地安排工作,确保员工在工作中能够充分展现自己的工作能力。同时,在选拔干部过程中,应进行多方面分析和考察,确保合理选拔人才。

#### 参考文献:

- [1] 曲丽丽.基层事业单位人事管理制度改革路径刍议[J].警戒线,2023(15):69-72.
- [2] 王海娥.基于事业单位改革谈事业单位人事管理制度创新[J].科学与财富,2023(6):169-171.
- [3] 黄晓莹.新时代事业单位人事管理机制改革:现实困境与实践路向[J].同行,2023(13):168-170.
- [4] 贺慧.物联网技术下我国事业单位人事制度改革思考[J].中国储运,2023(11):115-116.
- [5] 钟刚.新时代事业单位用人制度改革面临的问题及对策[J].市场调查信息,2023(13):118-120.
- [6] 李莉.事业单位人事管理制度的革新策略阐释[J].传奇故事,2023(10):99-101.
- [7] 宋春辉.基层行政事业单位人事管理制度提升路径刍议[J].中国科技投资,2023(2):149-151.
- [8] 王晓艳.深化事业单位改革中岗位设置工作的问题与对策[J].农村青年,2024(3):204-206.
- [9] 盖华.关于推进事业单位由传统人事管理向现代人力资源管理转变的思考研究[J].中外企业家,2023(6):97-99.

#### 4 结语

总之,医院人事管理制度改革创新具有一定的复杂性,并且改革具有长期性特点,并非在一朝一夕能够完成。在进行改革创新时,应追踪人事管理制度改革创新措施的落实情况,结合医院实际,合理改进人事管理的各项措施,做到实事求是。同时应贯彻以人为本思想,积极引进先进管理方式,形成完善的人事管理体系,从而使医护人员队伍结构更加优化,岗位设置更加合理,从而有效促进医院健康快速高质量发展。