

探究创新型人事管理模式在医院中的实践与应用

邓 莉

米易县人民医院 617200

摘 要：本文通过对医院内人事管理模式的实践与应用进行探究，重点研究了创新型人事管理模式在医院中的效果。通过对医院内部组织结构和工作流程的分析，发现传统的人事管理模式存在一些问题，如效率低下、沟通不畅、员工离职率高等。为了解决这些问题，本文提出了一种创新型人事管理模式，并在医院中进行了实践。实践结果表明，创新型人事管理模式能够提高医院的工作效率，提升员工的工作满意度，降低员工离职率。因此，创新型人事管理模式具有较大的应用潜力，在医院等组织中具有重要的实践意义。

关键词：医院；人事管理；创新；实践

引言

目前，随着我国医疗卫生事业的快速发展，医院之间的竞争也越来越激烈。为了提高医院的市场竞争力，医院需要不断提高自身的服务水平。而在服务水平提高的过程中，人才是影响医院服务水平的重要因素，因此需要对医院人事管理进行创新。传统人事管理模式中存在一些问题，如效率低下、沟通不畅、员工离职率高等。为了解决这些问题，医院需要对传统人事管理模式进行创新和改革。本文以某医院为例，分析了传统人事管理模式存在的问题，并提出了一种创新型人事管理模式。

一、人事管理在医院中的重要性和现状

1.1 医院人事管理的特点

医院人事管理具有以下特点：第一，医院人事管理工作的特殊性，它与普通的企业人事管理有着不同之处，这也是其区别于其他企业的主要方面。第二，医院人事管理工作具有较强的专业性和复杂性。医院中涉及的人员较为复杂，其人事管理涉及许多方面，如人员的招聘、分配、晋升、培训等方面都需要专业人才进行参与和操作。医院作为一个社会组织，在医院中进行人事管理工作需要与其他社会组织进行合作和交流，这也是医院与其他单位的区别所在。

1.2 医院人事管理存在的问题

当前我国医院人事管理工作仍然存在一些问题，具体表现在以下几个方面：（1）管理方式比较落后，大部分医院仍然采用传统的人事管理模式，没有实现与时俱进，因此无法跟上时代发展的步伐；（2）人事管理体系

不完善，由于受到传统思想的影响，部分医院对人事管理工作不够重视，导致医院在人事管理工作中缺乏创新意识和创新精神，使得医院的发展受到一定限制；（3）人事管理队伍素质有待提高。由于医院内部人员流动较大，导致人事管理人员素质不高，缺乏创新意识和创新能力，严重影响了人事管理工作的开展；（4）缺乏科学合理的考核机制。

二、创新型人事管理模式的理论基础

2.1 创新型人事管理的概念和特点

所谓的创新型人事管理，是指以促进人的全面发展为目的，以人的潜能开发为手段，以建立符合现代管理理论要求的人力资源开发、配置和利用体系为目标，不断创新人事管理观念、手段、方法和机制，从而提高人力资源的使用效率和效益的一套系统的人事管理过程。其具有以下几个特点：①以人为本。在创新人事管理模式下，不是简单地对人事进行管理，而是把以人为本作为第一要素，从根本上体现“以人为本”的基本原则；②方法灵活。创新人事管理模式下，对人事管理方法进行了创新，根据不同的对象采取不同的方法，适应了时代发展的需要。

2.2 创新型人事管理模式的理论框架

创新型人事管理模式，是建立在人岗匹配、绩效考核、薪酬激励三大机制基础上的一种人事管理模式，这三大机制构成了创新型人事管理模式的理论框架。人岗匹配是指通过对人员工作岗位进行科学分析，并根据岗位特点和员工需求，制定与之相匹配的人员配置方案；绩效考核是指通过对员工工作任务完成情况、工作业绩

以及岗位绩效进行评估,并根据评估结果,对员工进行奖惩激励;薪酬激励是指通过对员工工作成果价值的评价与回报,激发员工的工作热情和积极性,为员工创造更好的工作条件,从而提高员工的工作效率、提高医院整体效益。

2.3 创新型人事管理模式在其他行业的应用

创新型人事管理模式在企业管理中的应用,主要体现在对企业人力资源规划与招聘、培训与开发、绩效管理等方面。通过对员工的动态评估,促进员工素质的提升,从而达到增强企业竞争力的目的。在企业人力资源管理中,通过对员工进行有效评估,可以建立一套科学合理的员工绩效评估体系,为企业选拔人才提供依据。同时,也为员工提供了晋升途径,激发了员工工作积极性。创新型人事管理模式的应用还能对企业文化建设起到积极的推动作用。

三、创新型人事管理模式的实践案例分析

3.1 案例一:某医院引入创新型人事管理模式的过程和效果

某医院在传统人事管理模式中,以制度和规定来进行人力资源管理,这样的模式非常死板,导致工作效率低下,工作质量不高。在新的人事管理模式中,该医院首先对人事管理进行了改革,将传统的“人治”模式转变为“法治”模式,并引入了绩效管理体系。该医院引入了“绩效考核”和“岗位胜任力模型”等理念,将每一个工作人员都看作是一个独立的个体,并进行差异化的考核。为了能够提高人事管理效率,该医院还将人力资源管理融入日常工作中,对每一个员工进行个性化的培训,并且还会定期对员工进行考核,提高了员工的工作积极性。

3.1.1 实施过程及关键步骤

某医院在人事管理改革中,首先制定了合理的工作计划,并且针对该计划进行了详细的安排和部署,确保了人事管理工作的顺利进行。其次,该医院引进了绩效考核体系,该体系以岗位分析为基础,以胜任力模型为依据,并结合绩效考核结果进行全面的分析和评价。最后,该医院将绩效考核与人员招聘、晋升、薪酬等紧密结合在一起。例如,在对员工进行培训时,要将培训内容和医院的战略目标进行有效结合。通过这样的方式,提高了员工的工作积极性和创新能力。

3.1.2 效果评估

在实施创新型人事管理模式的过程中,该医院通过

绩效管理体系,实现了人岗匹配,激发了员工的工作热情,并且增强了医院的凝聚力和向心力,提高了员工的工作积极性。同时,该医院还根据不同部门的特点,将不同的考核体系进行有机结合,比如:将重点科室的绩效考核与普通科室进行有效区分,从而增强了其内部竞争。另外,在绩效考核中,该医院还将绩效考核和薪酬制度有机结合起来,从而实现了员工薪酬的动态管理。在此基础上,该医院还开展了员工培训项目,并将培训内容与考核体系进行有机结合,从而实现了员工技能水平和服务能力的提升。

3.2 案例二:另一家医院创新型人事管理模式的实践经验和成果

南京鼓楼医院是一所大型综合性三级甲等医院,一直秉承“以人为本、人才强院”的理念,致力于学科建设、人才培养和医疗服务,经过多年的发展,已经成为南京乃至华东地区医疗领域的知名品牌。鼓楼医院的创新人事管理模式,以“三个突破”为基本思路,以“三个转变”为发展目标,通过构建“四大体系”、建立“五大机制”、实施“六项行动”,实现了人事管理模式的创新性发展。本文以南京鼓楼医院为研究对象,深入探讨了创新型人事管理模式在南京鼓楼医院中的实践经验和成果,对提升医院人才培养和人才激励机制有重要借鉴意义。

3.2.1 实施过程及关键步骤

鼓楼医院在创新型人事管理模式实施过程中,结合医院的实际情况,确立了“两个突破”“三个转变”的目标,并通过构建“四大体系”、建立“五大机制”、实施“六项行动”等,在人事管理模式中取得了一定成效。具体来说,“两个突破”指的是实现人事管理理念的突破、实现人事管理方式的突破;“三个转变”指的是从传统人事管理模式向现代化、科学化人事管理模式转变;“五大机制”指的是通过人才培养机制、人才激励机制和人才约束机制;“六项行动”指的是通过开展“六大行动”,进而实现医院人事管理模式的创新。

3.2.2 效果评估

根据以上内容,我们可以发现,在创新型人事管理模式的推动下,南京鼓楼医院的人事管理模式取得了明显的成效。通过构建“四大体系”、建立“五大机制”、实施“六项行动”,实现了人事管理模式的创新发展。首先,在管理体系方面,实现了绩效考核与薪酬管理体系的有机结合;其次,在薪酬制度方面,实现了“固定+

浮动”相结合的薪酬制度；再次，在人才培养方面，实现了人才引进与培养相结合；最后，在激励机制方面，实现了精神激励和物质激励相结合。

四、创新型人事管理模式在医院中的应用前景和建议

4.1 创新型人事管理模式的应用前景

首先，随着知识经济时代的到来，人事管理工作的重点将从物质资源管理转向知识资源管理，因此需要重新建立医院的人事管理体系。其次，随着医院的不断发展，人员流动性大、医疗服务水平参差不齐等问题将逐渐凸显，这对人事管理工作提出了新的要求。最后，随着市场经济体制改革的不断深入，传统的人事管理模式已经不能适应医院发展需求，因此需要对人事管理模式进行创新。综上所述，创新型人事管理模式是医院未来发展的必然趋势，它可以有效地提高医院员工的积极性、创造性和工作效率，对提高医院的核心竞争力有着重要的意义。

4.2 推广创新型人事管理模式的建议

一是加大宣传力度。医院应该广泛宣传创新型人事管理模式的意义和优势，让更多人了解和认识到，使人才能真正获得医院的重视，形成良好的激励机制；二是完善规章制度。医院应该制定创新型人事管理模式的相关制度，如绩效考核制度、人才培养制度等，使创新型人事管理模式能够更好地实施，不断提高人事管理工作的效率；三是加强与其他单位的合作。医院应该加强与其他医院之间的合作，不断提高自身的影响力和竞争力，才能使创新型人事管理模式能够得到更好地推广和应用。同时，医院也要不断学习其他医院先进的管理经验和方法，促进自身管理水平的提高。

五、结论

5.1 研究的局限性

目前，国内医院人事管理研究主要集中在人力资源管理理论和人事管理制度方面，缺乏对医院人事管理模式的创新研究。由于人力资源管理理论与实践的发展历史较短，国内医院人事管理模式创新的研究与实践刚刚起步。目前国内医院人事管理模式创新主要集中在薪酬绩效制度方面，而对人力资源管理其他方面的创新研究较少。因此，本研究通过对国内医院人事管理模式进行

比较分析，并在此基础上提出创新型人事管理模式在医院中的实践与应用，希望为我国医院人事管理模式的创新提供新思路和新方法，进而促进我国医疗事业的健康发展。

5.2 进一步的研究方向

在研究过程中，我们发现创新型人事管理模式在医院人力资源管理中的应用存在一些不足，例如缺乏规范的人事管理制度、对岗位设置及人员配置不够重视、对工作绩效考核的评价不够完善等，这些问题是今后需要进一步研究与探讨的。本研究旨在探究创新型人事管理模式在医院中的实践与应用效果，为医院人力资源管理提供一些参考意见。但本研究存在一定局限性，具体来说，我们所设计的研究框架及内容并未涉及医院人力资源管理中其他方面。因此，今后我们还需进一步深入探讨创新型人事管理模式在医院人力资源管理中的实践效果及存在问题，从而为其发展提供更多理论指导。

5.3 未来研究展望

随着信息技术的发展，人事管理工作已经由过去的传统模式向数字化、信息化方向发展。通过使用大数据技术，能够实现对医院人力资源的高效管理，从而进一步提高医院的经济效益。在此基础上，要想提升人事管理工作的质量和水平，就要更加重视人才培养和人才储备。具体来讲，就是要将人事管理工作与医院人力资源规划相结合，并在此基础上加强对员工培训教育工作的开展。只有这样才能够更好地提升医院内部员工的综合素质和工作能力，进而实现对人才的有效利用。未来人事管理工作在此基础上还需要进一步完善绩效考核评价体系，从而为医院整体效益的提升奠定基础。

参考文献

- [1] 田玮. 大数据时代下医院人事管理创新研究[J]. 大众标准化, 2024, (15): 145-147.
- [2] 王伟, 邢洋. 基于“数据+分析”的医院人事管理信息化系统设计与应用[J]. 信息与电脑(理论版), 2024, 36(02): 109-111.
- [3] 梁珂. 医院人事管理的运行机制及方式[J]. 财经界, 2023, (19): 171-173. DOI: 10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2023.19.011.