

优化基层卫生系统人力资源管理能力的研究

焦圆圆

(山东省东营市广饶县医疗保障局, 山东 东营, 257300)

随着国民经济的不断发展和人们生活水平的不断提升,我国的医疗卫生行业也得到了很大发展,人民群众对于医疗护理和医疗保健的要求越来越高。基层卫生系统人力资源作为卫生系统的重要组成部分,其数量和质量会直接影响到基层卫生行业的健康持续发展。卫生系统不断地改革,基层医疗行业中人力资源管理综合素质也有所变化。结合实际现状来看,医疗改革尚未在全国范围内完全落实,各个地区的具体情况不同,导致个别地区的医疗机构人力资源管理制度无法满足当地的医疗发展水平。因此,本文主要针对人力资源管理制度不合理以及人力资源管理结构不健全的现象,提出优化基层卫生系统人力资源管理的措施,给相关工作者以参考。

一、基层卫生系统人力资源管理现存的问题

(一)人员较多且素质不高

随着社会经济的快速发展,市场上对医务人员总量的需求也在不断增加。就现状来看,我国基层卫生医务人员总量相对来说比较充足,但专业人才较为缺乏,部分乡村医疗机构医务人员都没有丰富的经验以及高职称,且业务能力不足,服务能力较差,同时还存在年龄偏大的情况。根据研究发现,乡村医疗机构的一些医务人员学历大多数都是中专,学历为本科的医务人员并不多,甚至还有一些没有学历的医务人员。由于医务人员的学历普遍不高,这也在一定程度上导致了科学的医学理念无法全面普及。另外,乡村医疗机构卫生服务的经济收入并不高,这也意味着基层医疗服务水平还处于初级阶段。对此,为了紧跟社会发展趋势,满足人民群众的健康要求,人力资源管理模式改进是必然之举。

(二)人员的管理观念落后

我国医疗卫生行业的人力资源管理一直处于初级阶段,管理模式也不够先进,无法与时代发展同步。从近几年的发展来看,我国一直在探索医疗机构改革创新,但尚未达到理想的效果。随着社会不断进步,现代的人力资源管理理念需要将人员作为管理核心,与传统管理模式相比,现代的管理模

式不再着重于对人员进行约束管控,而强调不断地开发人员的潜能,调动人员的创造能力,将人员作为具备主动性的资源。在过去的医疗卫生行业工作中,人员作为管理的主要目的,对人员进行控制是人力资源管理的重点,但该管理模式会导致人员分布不平衡,也无法激发人员的工作积极性,甚至还可能限制医疗卫生行业的更好发展。

(三)区域分布还不均衡

从我国目前的发展阶段来看,城市的医务人员人数远远多于农村,存在人才区域分布不均的问题。就实际情况而言,经济水平高的城市医务人员的素质也比较高,沿海地区和东部城市不管是在医务人员的质量或者数量上往往都比农村或者中西部城市高许多。由于医疗机构的相关医疗人才主要分布在经济水平发达的区域,所以导致农村医护人员在质量以及数量上都比较缺乏,人力资源分布不均情况显著。另外,正因为医疗卫生资源地区分布不够科学合理,所以才造成了城市和农村的医疗水平存在一定差距,农村群众无法享受到完善的医疗服务。

(四)培训机制还不够完善

社会快速发展和人民生活水平的提升,在一定程度上提高了人民群众对医疗保健以及医疗护理的重视度,发达国家都十分重视医疗卫生行业的发展,且都开展了相应的医疗卫生教育。在改革医疗卫生教育模式之前,过去我国的医疗机构大多数是先根据高层的提议来选拔人才,然后再进行相应的考核,最后决定该人才是否能留在单位。这种选拔人才的方式无疑会影响人才的吸纳和潜力挖掘,也无法做到真正的公平、公正、公开。医疗机构中的职责权利不明确,各个岗位的职责规范不清晰,缺乏细致的奖惩标准,这都会在一定程度上限制员工的工作积极性。为此,想要有效促进医疗机构的发展,就必须积极发挥人力资源的作用,完善培训机制,进而不断提升人员的专业能力。

(五)未建立稳定的人才队伍

人才队伍的建设是推动基层医疗机构发展的关键因素,就基层医疗机构的实际情况来看,尚未建立起稳定的医疗技术专业人才队伍。究其原因是因

为基层医疗机构没有稳定的资金投入,基础设施也比较落后,同时缺少合理的增长机制和稳定的资金投入,等等。由此造成了人才不断的流失。

二、优化基层卫生系统人力资源管理的措施

(一)树立以人为本的管理观念

为紧跟社会经济的发展脚步,我国基层卫生系统人力资源管理方式在不断地创新优化改进,传统的人力资源管理模式也慢慢地被淘汰。传统的人力资源管理模式比较滞后,对相关工作人员不够重视,往往只注重经济效益。对此,在新时代下,需树立以人为本的管理观念,为工作人员创造舒适的工作氛围,同时对人力资源管理工作投以更多关注,以此最大程度地发挥工作人员的潜能。

(二)加强稳定基层的医疗人才队伍

卫生部门应制定相关政策来吸引优秀人才,在一定程度上稳定基层医疗人才队伍。同时,为扩展农村基层医疗卫生的人力资源总量,相关教育部门可采用定向招生的方式专门培养医疗卫生人才来输送给农村医疗卫生行业。另外,卫生部门还应在医学院大力宣传基层医疗卫生的相关情况,鼓励医学生和城市医疗机构中的医疗技术人员进入农村提供医疗服务。与此同时,卫生部门可积极开展招募医学院毕业生的活动,设定倾斜政策来提高基层岗位的吸引能力,并帮助人才解决薪资、职业资格证等问题。

(三)建立并完善人才发展制度

想要进一步促进基层医疗机构发展,就必须建立基层医疗机构人力投入资金与资金增长的相关制度,同时给人民群众提供一个舒适的医疗环境和氛围,明确医疗机构服务的基本属性。基层医疗机构除了要积极建立全科医生的服务机制外,还需要不断完善农村基层医疗机构医务人员的训练体系。随着社会的快速发展,医疗技术和医学知识也在不断更新,而继续教育是提高医务人员素质水平和业务技能的最便捷途径。卫生部门应加强对基层医疗机构的宣传力度,通过多种手段来鼓励引导医学院学生主动进入基层医疗机构,同时大力推动医务人员进入农村提供服务,全面建设完善的农村医疗机构,并开展专业的培训工作。另外,相关部门设定专门的基层医疗机构培训基金和教育项目,也能够一定程度上促进基层医务人员能力提升。

(四)加大重视相关岗位的管理

长期以来,基层医疗机构中人力资源管理的主

要工作内容都是以管理为主,而随着近几年的不断改革,人力资源管理实现了岗位管理的转变。人力资源管理岗位要进行科学设置,严格按照要求来设置岗位,并对每个岗位的相应职责进行明确,加强各部门和各岗位之间的沟通,使它们能充分发挥推动医疗卫生行业发展的作用。

(五)加增强政府部门的监管力度

政府相关部门应不断强化对基层医疗机构的监管力度,明确各部门对应的责任,再进一步健全完善相关法律法规与政策,整理好相关文件。除了要加强对各个地区基层医疗机构的规划和管理外,还需不断完善激励制度,保证激励制度的科学性和有效性,并预防某个环节中经费不足现象的出现。

(六)各方面加大对人才的培养

基层医疗机构应加大对人力资源的投入,着重从各方面入手加强高素质人才的培养。人力资源管理相关工作人员应注重培养人才,对医疗机构的培训制度进行不断完善,同时在和工作人员交流沟通时及时发现工作人员的不足,针对其不足进行培训,科学规定培训时间以及合理制定培训内容。如此,既可以提升工作人员的专业技术能力,同时还能高效宣传基层医疗机构的人才观念,从而吸引到更多的人才,推动基层卫生系统更好发展。

三、结束语

随着社会经济的不断发展,人民群众的生活水平越来越高,他们对医疗卫生方面的关注度也随之增加。当下,基层医疗机构越来越重视人力资源管理工作,但从实际现状来看,医疗机构中的人力资源管理工作还存在一定问题,其需要针对相关问题进行管理模式和方式的改革创新优化。相关部门应从医疗机构的实际发展状况出发,通过树立以人为本的管理观念,加强稳定基层医疗人才队伍,加强政府部门的监管力度以及各方面加大对人才的培养等途径,促进医疗卫生行业的可持续健康发展。

【作者简介】焦圆圆,山东省东营市广饶县医疗保障局。