

新形势下公立医院人力资源管理探究

朱梅香

厦门市儿童医院（复旦大学附属儿科医院厦门医院），福建厦门 361006

DOI: 10.61369/VDE.2025100037

摘要：随着经济社会的高速发展，人口老龄化问题严重，为医院带来更多的挑战。医疗行业竞争日益激烈，最关键的是人才的竞争。这就需要医院始终贯彻落实“以人为本”的理念，注重人力资源管理工作，营造良好的人才发展空间，提高医院自身的凝聚力，进而保障医疗工作的有序开展。基于此，本文对公立医院人力资源管理的优化策略展开分析和研究，希望为同行学者提供更多参考。

关键词：公立医院；人力资源管理；人口老龄化；以人为本

Research on Human Resource Management in Public Hospitals under the New Situation

Zhu Meixiang

Xiamen Children's Hospital (Children's Hospital of Fudan University at Xiamen), Xiamen, Fujian 361006

Abstract : With the rapid development of the economy and society, the problem of population aging has become severe, bringing more challenges to hospitals. The competition in the medical industry is increasingly fierce, and the most critical aspect is the competition for talents. This requires hospitals to always implement the concept of "people-oriented", attach importance to human resource management, create a good space for talent development, enhance their own cohesion, and thus ensure the orderly development of medical work. Based on this, this paper analyzes and studies the optimization strategies of human resource management in public hospitals, hoping to provide more references for peers and scholars.

Keywords : public hospitals; human resource management; population aging; people-oriented

前言

在经济社会高速发展的背景下，人们的生活和生产方式发生变革，人们对于健康生活的要求不断提高。公立医院作为医疗卫生体系的重要力量，承担着保障人民健康的重要责任。然而，随着现代化服务型公立医院的建设，专业人力资源匮乏的问题已经成为影响医院发展的瓶颈。现阶段，对于公立医院而言，只有强化人力资源管理工作，树立以患者为中心的服务理念，才能提升医疗服务的质量和水平。^[1]

一、公立医院人力资源管理的重要性

对于医院来讲，实现长足发展并获得较大的影响力，需要提高自身的医疗服务水平。医疗服务水平是由医院的医护人员、工作人员决定的，离不开他们的专业能力和综合素养。公立医院的可持续发展离不开医疗技术和人力资源^[2]。只有专业的、高素质的医疗人才才能提供高质量、高水平的医疗服务，进而获得社会大众的信任。人力资源作为公立医院是现场组发展的内在动力，医护人员的个人素质能力、知识水平也决定着医院的服务情况。公立医院只有构建一个完善的人力资源管理机制，才能强化队伍建设，为人员提供更多的发展支持。

在当前社会背景下，社会办医成为大势所趋，公立医院一方面应考虑公益性建设，另一方面不能完全依赖于政府的投入，这

就导致人力资源工作存在诸多问题。如果公立医院无法改革管理的模式和方法，则会导致整个医院的生存和发展受到影响。公立医院应建立清晰的发展目标，认识到当前面临的关键问题，分析和了解人事管理制度中的挑战，并从自身的情况出发，根据需求调整人力资源管理的理念，优化人才结构，进而提高服务的整体质量和水平^[3]。

二、公立医院人力资源管理现状

(一) 人力资源规划体制不完善

现阶段，部分公立医院并没有制定清晰的人力资源管理规划，没能建立长期的发展战略，这就导致了人力资源规划体系的建设流于形式。公立医院领导没能制定清晰、长远的发展战略，

只是将人力资源战略规划作为口号，没能在一定时间内建立明确的制度方针，没能完善具体的方案，这也导致公立医院的发展受到限制。

(二) 员工培训体系较为僵化

在现阶段，公立医院的员工培训机制有待健全。由于医院的工作繁忙，大多数医护人员都投入到工作中，没有进修和培训的时间，这也导致了医院在运行的过程中出现医务人员断层、某一专业能力强的人员不足的情况。医院在招聘工作中应招聘具有较强专业素质能力的人才，但是却忽视了对他们道德品质等方面的考察，这也导致产生了诸多问题。员工培训体系僵化不利于后续医院的发展。

(三) 绩效评估机制不健全

部分医院管理者更加关注员工考核的情况，但是忽视了对员工全工作过程的管理，从而忽视了诸多问题。现阶段，很多公立医院会更加注重绩效的考核，并划分考核的结果。这种考核形式较为保守和固定，在很多情况下存在不合理的现象。绩效评估机制不健全，分数缺乏合理性，这也使绩效考核工作流于形式，难以充分发挥其在薪资制定方面的价值。不合理的绩效考核方式也容易打击员工的积极性，不利于员工的发展。绩效考核与薪资待遇之间具有密切的联系，这就需要改革绩效考核机制，进一步提高员工的工作积极性^[4]。

(四) 员工责任意识淡薄

现阶段，不少公立医院的员工在日常的工作中只负责完成日常的任务，完成上级交代的任务，而对一些医院的经营决策并不了解。一方面，由于员工个人的责任意识不足，另一方面，医院并没有给予员工充分的知情权，这也导致医院的普通员工参与民主管理的机会并不多。与此同时，还有部分员工为了获得更多的利益，会出现内部恶性竞争的情况，这就导致了医院的凝聚力无法提高。

三、新形势下公立医院人力资源管理的优化策略

面对医疗卫生事业的改革和创新，公立医院人力资源管理的优化有助于提升医疗服务的质量和成效，同时也有助于促进医院的高质量发展，增强行业竞争力。只有构建更加科学、合理的人力资源管理体系，不断完善绩效考核机制，强化员工职业发展与关怀管理，才能吸引、培养和留住人才，为患者提供更加高质量、人性化的医疗卫生服务。新形势下，公立医院人力资源管理的优化策略如下：

(一) 优化医院管理理念

第一，在招聘环节应建立公平、公正、竞争的招聘理念，尤其对于儿童公立医院这样的特殊医疗机构更为重要。选人用人是人力资源管理工作的第一步，若要建立公平、公正的用人机制，则需要保障招聘工作的公开和透明^[5]。在儿童公立医院的招聘过程中，不仅需要注重招聘的岗位要求，还要关注候选人是否具备对儿童护理、心理疏导等方面的专业素质。在公开招聘的过程中，应不断拓宽招聘的渠道，打破地区的限制，增强招聘的透明

度，让更多人才前来竞争。平等也是招聘工作应遵循的重要原则。人才只要具备岗位要求，满足招聘的学历、资历和工作经验，就可以让他们参与到应聘工作中，进而为他们提供更多的机会。如果一个岗位有多人应聘，则需要注重对人才技能的考核，选拔与岗位匹配的人才。这就需要做好工作、岗位分析，制定相应的岗位规范，保障在人才选拔的过程中严格按照招聘规范开展，从而招聘到优秀的人才。

第二，在医院管理工作中，应始终遵循以人为本的管理理念，特别是在儿童公立医院这样的人才密集型领域，员工的工作满意度直接影响到医院的医疗质量^[6]。为此，医院应借鉴其他医院的经验，结合自身的实际情况探索出适合的人力资源管理模式，引入危机管理的理念，制定好相应的计划，采取有效的方式避免人才流失。医院人力资源划分为人力资源和劳动力资源。人力资源主要是医院管理者和医生，他们作为知识型员工，是医院核心竞争力的重要组成。在管理工作中应做好相应的管理工作，保障管理的规范性和有序性。

(二) 优化绩效评估机制

绩效评估作为人力资源管理工作的重要组成，医院应强化对绩效管理工作的重视。儿童公立医院的绩效评估应关注不仅是医生和护士的医疗技术水平，还应涉及他们在儿童关怀、心理疏导、家长沟通等方面的能力^[7]。因为儿童的治疗过程不同于成人，儿童在生理和心理上都需要特殊的照顾，这对医务人员的能力要求更高。在绩效考核中，医院可以针对医生的医疗质量、护士的护理能力、管理人员的工作效率等维度设立不同的考核指标，并根据岗位职责的不同，细化评估标准。

为了更好地推动员工的发展潜力，医院应鼓励员工不仅在现有工作中表现优秀，还要在个人成长和职业发展的方面有所进步。儿童公立医院的绩效评估体系应从过去的工作成绩向未来的发展潜力转变，强调员工的职业技能提升、创新能力以及团队合作精神，注重培养员工在儿童医疗领域的专业素质，特别是心理疏导、儿童护理等软技能。医院可以通过定期的培训和考核，帮助员工明确职业发展方向，并为其提供相应的成长机会^[8]。

(三) 优化薪资分配制度

随着医疗行业的不断发展，尤其是儿童医疗服务的需求日益增长，儿童公立医院承担着越来越重要的任务。作为公益性事业单位，儿童公立医院不仅要保证医疗质量，还要在薪资分配上做到合理与公正，以激励医务人员提供更高效、更优质的服务。因此，优化儿童公立医院的薪资分配制度，对于提升医院整体医疗水平、提高医务人员工作积极性及满意度具有重要意义。

在优化薪资分配制度时，要关注到医院内部的公平性和员工的长远激励。尤其是在儿童公立医院这样特殊的医疗领域，医务人员在长期工作中积累的专业经验和技巧，往往能够显著提高治疗效果和患者的就医体验。因此，医院应为其提供相应的晋升机会，可以设置分级薪酬、年度奖金等激励措施，激励员工不断提高自身专业素质和工作能力，推动医院整体水平的提升^[9]。除了薪资外，医院还应为员工提供完善的职业发展、培训机会和身心健康保障。在制定薪资分配政策时，要综合考虑员工的工作强

度、心理压力及职业发展需求，设立相关的保障措施，如职工保险、定期体检、休假制度等，形成一个良性循环的工作环境，以提升医务人员的工作满意度和整体幸福感。

（四）优化信息平台管理

随着人事制度的不断改革和升级，人才的流动速度也不断加大，这就需要不断完善人事档案的社会化管理工作，强化与政府部门的沟通，进一步了解卫生行政部门关于人事工作的法律规范，不断调整档案的内容。医院应建立完善的人力资源网络管理机制，构建更加科学完善的信息平台管理机制，包括工资管理系统、考核晋升系统、教育培训系统等，建立一体化的院内计算机网络共享机制，加强与医疗、教学、科研等领域的信息对接，设置相应的权限，做好数据的多方共享，为医院的管理层提供更加可靠的数据支持。医院各行政部门和临床科室之间具有密切的联系，有时候并不能依靠人力资源部门独立解决，这就需要公立医院建立信息化平台，进而保障多个部门之间的交流与合作。只有

建设信息化管理平台，才能加强各部门之间的沟通和协作，从而在线上进行交流，尽可能地提高工作效率，更好地处理各项事务，解决工作中遇到的实际问题^[10]。

四、结束语

综上所述，在经济社会发展的全新形势下，公立医院面临着严峻的挑战。为了更好地寻找发展路径，公立医院则需要强化人力资源管理机制，引进人才，优化薪资待遇，强化绩效考核，加强信息化建设，进而不断创新管理模式，为个人的发展提供更多的帮助和支持。未来，在医疗技术不断进步、社会需求持续变化的背景下，公立医院还需要不断创新人力资源管理的方法和模式，进而适应当前的时代发展需求，为国家建设和发展注入更为强劲的动力。

参考文献

- [1] 李枫.新形势下的公立医院人力资源管理创新路径 [J].四川劳动保障,2025,(03):119-120.
- [2] 张晨.新形势下公立医院人力资源管理的挑战及解决策略探究 [J].经济师,2025,(01):249-250.
- [3] 沈永珍.新形势下医院人力资源管理的“变”与“新” [N].医药养生保健报,2024-12-29(003).
- [4] 王卫荣.新形势下公立医院人力资源管理存在的问题与应对策略 [J].中国卫生产业,2024,21(23):242-245.
- [5] 李连欢,赖晓琳,郑维江.新医改形势下基于三支柱模型公立医院人力资源管理创新策略研究 [J].财经界,2024,(31):168-170.
- [6] 伊桑·狄力力.新形势下医院人力资源薪酬制度与绩效管理建设探析 [J].办公室业务,2024,(20):126-128.
- [7] 徐成才.新形势下医院人力资源档案管理工作的创新服务 [J].商讯,2024,(19):175-178.
- [8] 汪春晓.新形势下公立医院人力资源管理优化对策 [J].人力资源,2024,(18):152-154.
- [9] 赵园.新形势下医院人力资源管理探讨 [J].首席财务官,2023,19(24):206-208.
- [10] 于传云.新形势下公立医院人力资源管理现状和对策研究 [J].中国卫生产业,2023,20(6):228-231.