

动态人力资源管理在私立医院护理管理中的应用研究

徐文彦

(上海市第七人民医院 传统医学科, 上海, 200137)

摘要: 人力资源管理是护理管理的重要组成部分, 护理队伍的管理将直接影响护理团队的稳定性, 进而影响医院的整体发展。随着现代医学技术的发展和就医环境的变化, 私立医院护士人力资源短缺问题日益突出。本文总结了动态人力资源管理在私立医院护理管理中的应用经验, 通过护理人力资源的动态管理进行有目的的招聘、全方位的培训、合理调动护士资源, 达到最优使用、最优分配、最优服务, 进而缓解私立医院护理人力资源的不足, 提高应急人力调配处理能力, 提高护士满意度和患者满意度, 提升服务质量, 最终提高市场竞争力。

关键词: 护理管理; 人力资源管理; 私立医院; 培训

中图分类号: R 473 文献标志码: A 文章编号: 2618-0219(2021)07-0131-08

The dynamic management of nursing resource in nursing management of private hospitals

XU Wenyan

(Department of Traditional Medicine, Shanghai Seventh People's Hospital, Shanghai, 200137)

ABSTRACT: Resource management is an important part of nursing management. Nursing team management will directly affect the stability of the nursing team, and then affect the overall development of the hospital. In recent years, with the development of modern medical technology and changes in the hospital environment, private hospitals are under increasing pressure, and the shortage of resources for nurses in private hospitals is becoming increasingly prominent. In this paper, the dynamic management of nursing resource recruitment, with the purpose of a full range of training and transfer the nurse resources rationally, to achieve the optimal use, the optimal distribution and optimal service, thereby alleviating the deficiency of nursing resource in private hospitals, improve the ability of handling emergency manpower deployment, improve nurses' satisfaction and patient satisfaction, improve service quality, eventually improve the market competitiveness, improve the efficiency of the hospital.

KEY WORDS: nursing management; human resource management; private hospitals; training

随着社会的不断进步, 医疗条件的不断改善, 医改政策的相继出台, 人们生活水平的提高及对健康的重视度越来越高, 就医人群越来越多。与公立医院相比, 私立医院具有就医灵活和自由的优势, 在医疗发展的大军中占有一席之地。私立医院人力资源管理不当, 管理方法落后, 是制约医院发展的重要问题之一。

护理是一门专业理论与技术相结合的学科, 护理人员是专业技术人员, 在医院的人力资源中

占据着举足轻重的位置。传统的护理管理模式已逐渐被社会淘汰, 如何对护理人员进行合理优化的动态管理是护理管理者需不断思考和探索的重点。人力资源的管理对医院的医疗水平、医院的服务质量及医院各部门的管理都有直接或间接的影响, 最终影响医院的整体发展和整体效益。在市场经济条件下, 人力资源管理是最重要的战略资源, 建立符合时代潮流的动态人力资源管理已成为必然趋势^[1]。

1 国内外私立医院护士人力资源管理的研究现状

研究^[2]表明,国外很早就开始注重护士人力资源的管理,主要表现在建立护士资源库、允许多点执业、合理人性化排班等方面。在国外,护士通过执业考试后会进入护士资源数据库,且不受执业地点的限制。20世纪60年代,美国霍普金斯大学就以工时为基础的测量方法运用于护理管理中,在国外护士多点执业已是普遍存在,合理且合法。以网络信息发达的美国为例,护士在取得职业资格证后可不受执业地点的限制,鼓励且支持护士多点执业。医院借助于计算机的强大运营管理能力,根据患者的具体情况分别放置在不同的护理系统中,每日进行科学计算,合理安排护理人力需求。利用网络信息化及科学合理的安排,有效减少了护士人力资源的浪费,提高了工作效率和工作质量,患者得到了最优质的服务^[3]。

与发达国家相比,国内护士人力资源管理起步较晚,管理理念较落后。从个案护理到责任制护理经过了漫长的时期,2010年“优质护理服务示范工程”活动的顺利启动,标志着国内护理人力资源管理进入了一个改革期;以责任制护理为主体,根据临床需要,合理配置护理人力资源,全面落实包干病人的整体护理,包括治疗及护理,患者入院-住院-出院,实施整体化、全程化护理^[4]。上述政策与国内的基本国情密不可分:作为世界上最大的发展中国家,人口基数大,人口与医疗资源不匹配,人口老龄化问题越来越突出和严峻,医疗资源相对紧张。随着就医人口越来越多,护士人力资源的管理面临重大考验。高质量的护理对患者的治疗和康复有着重要的作用,当前私立医院主要根据病区的床位数来确定本病区护士人力资源的配置情况。以静态的床位来束缚动态的人,且护理工作量随时可发生变化,护士人力资源管理缺乏机动灵活性。目前尚未有明确的法律文件支持护士多点执业。护士人力资源受多方限制,管理机制仍在不断更新改革中。

2 研究动态人力资源管理的意义

护理人力资源的配置情况是否合理,将会直接影响员工的工作态度,工作效率,工作质量。合理及动态的护士人力资源管理与护理质量及医院的效益密切相关^[5-6]。护士是紧缺型技术人才,医院培养一个合格的护士大约需要3~5年。医院

对护理人力资源的管理付出了很多的心血和精力,动态的人力资源管理从培训开始到最后独立当班,方方面面都进行合理地安排和管理,可大大提高护士的满意度,有效减少护士人力资源的流失,保证护士人员的稳定性,减少医院人力、财力、物力的浪费,从而降低医疗成本,提高医院效益。

动态人力资源管理可以保证护理团队的稳定性。稳定的护理团队可保证高质量的责任制护理顺利开展,并为医院留住更多的“客户”资源。优质护理不仅是一种理念,更需要得到贯彻和实施,使患者能够切身体会得到。患者痛苦得到减轻,病情得到缓解,治疗效果显著,对护士的满意度大大提升,对医院的医疗质量水平充满信心。医院的优质服务品牌深入人心,才能获得更大的发展。

3 动态人力资源管理的发展历程及方式

3.1 动态人力资源管理的发展历程

20世纪初,科学管理学之父泰勒曾经过大量研究得出“标准化”和“合理化”的工作方法,认为企业通过引导和控制人们的行为可以达到利润最大化,实现盈利的目的。实践证明这在工业革命时期是适用的,但随着信息化时代的到来,网络技术的普及,人们的需求发生了改变。马斯洛需要理论囊括了人类最低需求和最高追求,物质水平的提高,需求也在不断向前发展,目标也发生巨大变化。人们参与工作不仅是为了最低基本生活需要,而是从中获取知识、充实完善自己,追求自我价值的实现。市场环境不断发生变化,管理是一个动态、连续性的过程,它的发生发展必须紧跟时代脚步,不断地完善和进步,只有这样,企业才可以在市场竞争中占据优势,成为最终赢家,获得最大收益。如何将优质的人力资源动起来是我们一直探索和追求的方向,建立符合我国国情和时代发展需要的人力资源管理制度已是必然趋势,由此,动态人力资源管理应运而生。

3.2 动态人力资源管理对私立医院护理管理的影响

3.2.1 缓解护士人力资源的不足:护士是受过高等教育,护理专业院校毕业并取得护士资格证书,在医疗机构为患者提供护理服务的专业技术型人才。当前,我国护理人力资源配置量虽然较前有所改善,但由于护士职业的局限性,工作的特殊性,护理人才流失严重。护理队伍呈现年轻化,结构欠合理的趋势。与国外相比,我国每千人口护

士密度低^[7],护士配比严重不足。优质护理资源集中在一线、二线城市,尤其集中在二、三级综合性医院,护士总资源增长缓慢,私立医院的护士资源更是有限。在市场经济环境下,私立医院患者快速增长,护士超负荷工作已是常态,医院时常处于护士短缺的状态。如何利用最少的护士资源为患者提供最优质的护理服务是护理管理者不断探索和关注的重点。

随着网络化、智能化的普及,预约挂号,预约就诊已逐渐步入正轨。动态人力资源管理是合理招聘护士,然后将全院护士进行统一培训,规范化考核,给予公平、公正、公开的绩效待遇,提高护士综合能力,实现护士“一岗多任”。管理者在考虑科室床位比配置的基础上,以实际收治的患者数为准,将整个医院的护士流动起来,动态合理地配置护士,保障患者的护理质量,从而有助于缓解护士人力资源的不足。

3.2.2 提高应急人力调配处理能力:应急人力资源调配可以确保在突发公共卫生事件、重点环节等人力资源不足情况下,患者得到及时救治和治疗,减少差错事故的发生,保障患者安全。图1显示,私立医院实行三级护理人力资源调配,即护理部-大科系统-病区。成立护理人力资源应急领导小组,负责指挥和统筹全局工作。内科、外科、门急诊、特殊科室建立护理人力资源应急领导小组,由科护士长担任组长,并挑选优秀后备人员作为小组成员。科护士长负责科系内紧急人力资源的调配工作,在科室不能解决人力资源调配时,由科护士长在大科系统内进行调配。各病区以科室护士长为组长,以科室护理骨干作为小组成员,组建科室内的护理人力资源应急小组。病区护士长负责所管辖病区内的人力调配,先自己科内解决,无法解决则逐级上报,最终全院统一调配人力资源。护理部要重视护理后备人才的培养,组建“小鸭子群”,将“小鸭子群”做好、做大、做强,以点带面,充分发挥先进积极分子的带头作用,形成良好的工作氛围,带动医院护理事业的发展。在筹建应急小组时时,要通知到人,确保小组成员知晓,保持联络通畅、正常。正常工作日由护理部、夜间或节假日由护理总值班负责突发事件护理人力资源调配兼任现场总指挥。全院护理人员应坚定不移地服从总指挥的指令和调遣。

3.2.3 提高护士和患者满意度:劳动与付出成正比是影响护士满意度的因素之一,全方位的培训

让护士获得了更多的技能,轮转学习让护士学会了更多的专科知识,护士始终处于动态管理中,绩效报酬得到了很好的保证,经济收入稳步提升。动态人力资源管理大大提高了护士工作的积极性和主观能动性,良好的工作环境和氛围提高了护士满意度和职业获益感^[8],更有助于招揽人才、留住人才,减少人才流失,建立稳固的护理梯队,提升护理质量。私立医院以优质的服务和精良的技术树立良好的口碑。护士动态管理是充分考虑护理质量和安全而进行的动态配置模式,可以将护士效能最大化,减少护士人力不足所带来的一系列问题,防患于未然,实施预见性的干预和护理^[9-10]。在保证相对固定的人力配比基础上,根据患者数量和病情动态调配护理资源,可保证患者获得最合心意、最舒适、最有用的护理,可大大提高患者的满意度。患者满意度的提升,进而可以以患者的口碑为基础,向四方辐射,依托良好的品牌效应,打响医院品牌,增强私立医院竞争力。

3.2.4 提升服务质量:护理不良事件的主要原因包括护患沟通不良、护士评估不充分、护士对患者的管理或流程有问题、护士安全意识薄弱等。护理人员对护理风险意识的不足是导致各类不良事件频发的重要因素,其中护士人员配置不合理,护士超负荷工作,只注重量的完成而无法进行质的把控是导致不良事件发生的重要间接因素^[11]。针对季节性疾病,如呼吸系统疾病、心血管疾病、脑血管疾病,消化道疾病,患者基数多,床位数量快速周转时,护士人力相对不足的问题更加突出,动态管理护士资源,根据季节特点合理调配护士,使护士有足够的时间进行健康宣教并与患者及家属建立信任感,保证沟通的有效性和连贯性。合理配置护理人员,规范了操作流程,让护士有充足的时间做实、做细各项护理工作,精于技术,沉于临床,及时发现护理问题,杜绝隐患,以预见性的护理服务于每位患者,提升服务质量,打响服务品牌。护理动态人力资源管理允许管理者在确保护士可以胜任的基础上,根据患者数量、患者病情、床位数量的增减、科室人员病产假人数等情况,机动灵活的分配员工,确保临床工作的顺利开展。动态的人力资源管理为医院创造了更多的“能人”、“救火队员”,人员储备充足,时刻处于待命状态。岗位的动态管理可以丰富护士的临床经验,减少工作强度较低科室的护理人力资源的浪费,缓解人力资源短缺科室的压力。医院护理人力资

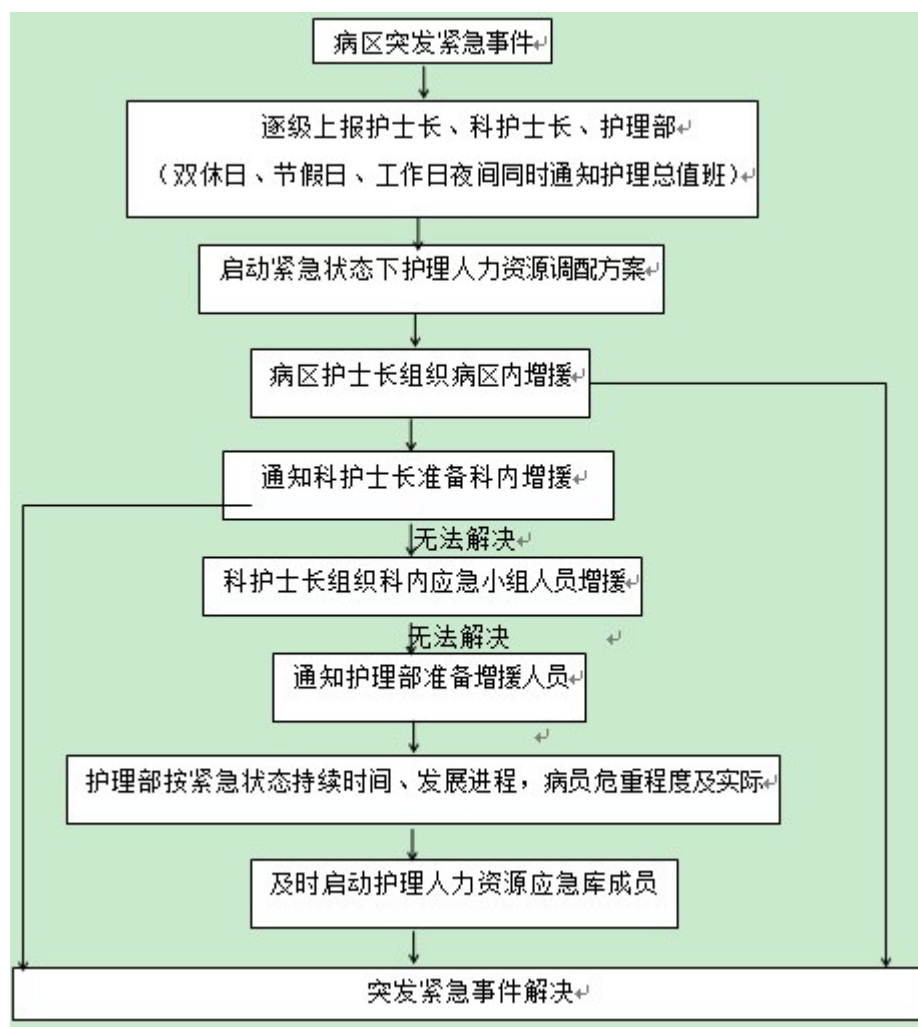


图1 紧急人力资源调配流程

源的动态管理,提高了护士的责任感和使命感,减少了医院的运营成本。

4 私立医院护士人力资源发展及其管理的相关情况

4.1 私立医院护士人力资源的发展历程及现状

4.1.1 私立医院护士人力资源的发展历程:自20世纪80年代,私立医院开始进入中国医疗行业。为解决患者就医难,看病难的医疗现状,我国鼓励并支持私立医院的发展,相继出台了一系列政策,如2009年《医药卫生体制改革近期重点实施方案(2009—2011年)》明确表示:要“鼓励民营资本举办非营利性医院”。私立医院与公立医院享有同等的待遇,但也需要服从相应的管理。法律文书的明确支持,让私立医院的发展道路更加顺畅,在市场中的竞争力也越来越强。私立医院的快速发展为护士提供了更多的就业岗位,私立医院服务的不断提升也导致护士人力资源的快速优化,从开始的中专生到现在的大专及以上学历,均说明

私立医院越来越重视护理队伍的建设。从开始的按月发放工资到全院采用劳动合同制及专业技术职务评聘分开制度,实行动态等级工资制和多元奖金分配制;从人事部单一负责护士人力资源到如今分管院长统筹管理,均说明护士人力资源管理逐渐走上正规化、合理化的道路。

4.1.2 私立医院护士人力资源的现状:我国目前处于人口老龄化阶段,护士人力资源紧张,护士人才分布不均匀,主要表现在:优秀人才聚集在公立医院,私立医院人才短缺,这与我国国民的思想有关,大多数人认为公立医院可以有更大的发展空间,可以提供更好的保障,而私立医院不利于职业发展,存在倒闭和失业的风险。由此,私立医院护士人力资源较少,学历层次较低,工作能力显著低于公立医院。

4.2 私立医院护理管理方式

4.2.1 护理管理的含义:护理管理是为了提高人们的健康水平,系统地利用护士的潜在能力和有关的

其他人员或设备、环境以及社会活动的过程。护理人员约占工作人员的三分之一,占医务工作者的二分之一,护理管理涉及医院管理的方方面面,包括患者的饮食、检查、治疗、后勤、设备管理、护士管理、入院管理、出院管理等,护理管理质量直接反映了医院管理的质量,是医院管理水平的缩影。

4.2.2 私立医院通用的护理管理方式 目前私立医院通用的护理管理方式是三级管理和护理人员分级管理并存。三级管理指护理部、科系统、科室三级进行护理管理。护理部作为指挥者,制定战略目标和工作方向,对各科系统进行直接把控,上传下达,统筹全局。科系统护士长负责所管辖的科室护士长工作,以指导为主,负责各科室的质量管理和把控。科室护士长直接对科室护士进行安排和管理,负责所管辖科室的运营管理和质量管理。卫生部明文规定,根据护士的能级、工作能力、职称及学历等情况进行分层管理。通过分层管理,充分体现能级对应,最大限度地发挥各层级护理人员的潜力和自身价值。主要分为:N0、N1、N2、N3、N4。N0:助理护士,尚未取得护士执业资格证,未独立当班,工作年限<1年。N1:护士,取得护士执业资格证,能够独立当班,负责所包干创维的所有护理工作,工作年限≥1年。N2:护师,在满足N1条件的基础上,工作年限≥3年的大专生或工作年限≥1年的全日制本科生且取得护师职业资格证。N3:主管护师,在满足N2条件的基础上,工作年限≥5年且取得主管护师职业资格证。N4:副主任或主任护师,在满足N3条件的基础上,国家级专科护士工作年限≥2年或取得副主任护师/主任护师资格证书。通过职称考试并不意味着医院直接聘任,目前很多科室出现职称名额与技术资格人数不匹配的现象,针对这一现象,医院也出台了诸多举措:如积极向上级反映,申请更多的高职称名额;低职高聘,职称较低,但工作能力和科研能力等方面较强,破格提升;高职低聘,职称较高,但不思进取,缺乏进取心,在不影响其职称发展的基础上,在院内适当予以降职,督促其继续努力。护士能级应与自身能力和责任相符合,做好充分的职业规划,为医院的发展增光添彩,贡献自己最大的力量。

5 私立医院动态人力资源管理现状及分析

5.1 私立医院动态人力资源管理现状

5.1.1 以市场需求为导向,合理进行招聘:人才是

企业发展的源泉,私立医院坚决不放松人才招聘这一重要关口,通过网络平台等发布招聘信息,依据医院性质和需求,合理招贤纳士,网罗更多优秀护理人才,为企业注入新鲜活力,做好人力储备工作,增强医院竞争力。

5.1.2 制定统一培训标准,全方位进行培训:初入新环境需要适应、需要培训才能更快更好地投入临床工作。合理、全面的培训对其今后职业规划有着重要影响^[12]。民生医院是一家综合性的私立医院,以口腔科作为其特色专科。全面培训需将医院特色、医院宗旨、医院目标等传递跟职工,对临床岗位的需求了然于心,有目的、有计划的对员工进行定点、定质、定量的培训^[13],内容涵盖医院的优势、专业知识、专业技能、有效沟通和交流等。实现护士“一人多岗”皆可任,随时可配合动态人力资源调配,医教研全面发展。

5.1.3 树立优质服务理念,提升服务水平:私立医院以患者的需求为中心,以专业为导向,以高品质的服务为核心,使患者住得安心,住得舒心,全方位享受最尊贵的服务。努力打造医院高档服务品牌,做好、做实患者的口碑,充分发挥品牌连锁效应,为医院的长久发展做出重大贡献。

5.1.4 制定公平、公正的绩效考核标准:合理、公平、公正的绩效制度有利于企业员工的稳定,增加员工归属感,减少人员流失,减少医院成本。优胜劣汰,奖惩共存,将保健与激励理论充分应用于绩效考核中,全面提升员工的工作积极性和主观能动性。完善的考核制度也让员工更加注重自身能力的提高,良性竞争有助于促进企业发展,员工素质的提高。

5.1.5 利用大数据动态调配人力资源:私立医院管理者充分利用网络资源,依托大数据因时因地制宜制定动态人力资源调配方案,以应对紧急突发状况。如在新型冠状病毒肺炎疫情期期间,私立医院根据自身能力和市场需求适时调整经营策略:将呼吸系统疾病门诊全部关停并在公众号上进行告知,减少患者往返,避免交叉感染,防止疫情扩散;利用门诊量减少的空档进行门诊装修、改造,疫情结束,以全新的面貌迎接患者;对人力资源进行动态调配,将空余的护理资源配置到科室较忙的地方、出入登记点、门诊测温点、导诊点等,既妥善安置了员工,又避免人力资源的浪费,一举多得,稳定了医院的内部结构,从人力、物力方面为疫情结束后业务的开展奠定了扎实的基础。大数据的合理应用,帮助管理者对

人力资源实施动态调配,最大限度地开发和利用人力资源,提高工作效率及工作质量,有助于私立医院满意度的提升^[14]。

5.2 私立医院动态人力资源管理存在的问题及原因分析

5.2.1 护士流失率较大:私立医院护士的多少和护士的质量对医院的整体医疗质量有着直接的影响。护士流失增加了医院的运营成本,不利于医院护理队伍的建设和长远发展^[15]。目前私立医院护士流失的主要原因归结为以下几点:①管理机制不够人性化,对护理队伍的管理缺乏重视;②工作性质不稳定是护士离职最主要的考虑因素。私立医院无编制、无合同保障,通常是上岗前双方进行谈判,确定薪资待遇,但企业的发展具有不确定性,护士处于随时可能被解聘的环境中,缺乏安全感;③职业发展的道路较窄也是护士离职的重要因素。私立医院与公立医院相比,医教研方面存在很大差距,向护士提供的科研机会相对较少,护士的职业定位很大程度上在入职时已经确定,可操作性很小,晋升空间局限;四、家庭方面很多时候对护士的抉择有着重要影响,主要是认为公立医院较稳定,且对以后的家庭健康需求帮助较大。

5.2.2 护士对动态调配人力资源配合度不高:企业需要全能型人才,希望最大限度地利用人力资源,提高工作效率,减少医院的运营成本,但这个过程中是需要员工主动并愿意进行,否则将会适得其反。每个科室的结构和性质不同,护理管理者的管理方式及人格特征不同,人力调配时护士需重新适应新的工作环境和氛围,这其实是很大的一个压力和挑战。工作氛围会影响护士的心态,有时候劳动与所得不匹配,护士的工作热情大打折扣,护士对人力资源的动态调配产生抵触情绪,不愿意接受调配或即便勉强接受也很难从心理上服从。

5.2.3 企业可持续发展的压力较大:人才是影响企业发展的重要因素,而护理人才的流失不利于企业的可持续发展。私立医院因其特殊性质,存在“内忧外患”:“内忧”,企业的不稳定,员工无编制制约,无合同约定,人才流失率较高;“外患”,社会环境的不稳定。

6 私立医院人力资源管理的优化措施

6.1 根据临床实际需求调整人员配置结构

近年来,护理队伍呈年轻化趋势,人员配置结

构是否合理对整个科室的发展有重要影响。一个合理的护理团队应包括老、中、青,以老带小,合理搭配,有助于促进护理队伍稳定性发展,有助于充分调动员工积极性。

6.2 创造企业的闪光点,吸引更多的人才

6.2.1 结合实际情况,创造企业闪光点:私立医院以精湛的医疗技术和良好的服务形象,努力创造企业的闪光点。口碑的建立意味着市场的开放,意味着人才通道的建立。有人才,有市场,企业才能得以持续发展。

6.2.2 吸引人才,重视人才梯队的建设:医院重视护理管理结构的建立,以“引进来和留得住”作为护理管理理念,完善护理管理制度,对每位护士均有详细、全面的职业规划。医院不仅重视内部人员的挖掘、培养,同时外部引进优秀人才,良性竞争,内部外部一起抓,组建医院“百人后备队伍”,打造高质量、高效率护理队伍。私立医院重视员工内涵建设,主动与公立医院和高级私立医院挂钩,组织人员外出学习,拓宽眼界。鼓励员工继续教育,定期邀请护理专家进行授课,提高自身素养和扎实专业知识,进而提高医教研能力。员工对医院的归属感越来越强,有助于护理人才梯队的建设,有助于降低护士流失率,减少医院运营成本。

6.3 制定动态人力资源调配的薪酬福利政策

私立医院充分尊重员工的意见和建议,利用“问卷星”等形式对员工进行意见征询,对调查结果进行统计和分析,制定公平、合理的人力资源调配的薪酬福利政策。主要是提高薪资报酬,增加福利待遇与竞聘优势和培养倾斜,从员工的心理和心态出发,让员工积极主动服从调配,以饱满的热情投入工作中,提高工作质量和工作效率。第一,提高薪资报酬。对于服从人力资源调配的员工,在绩效考核方面予以体现,每月的薪资报酬同比增加,但前提是圆满完成护理工作任务。第二,增加福利待遇和竞聘优势。福利待遇主要是企业对员工的一种保健手段,可以有效消除员工的不满情绪,主动配合人力资源调配。有付出就有收获,动态人力资源调配为自身贮存了更多的知识财富,对以后的竞争大有裨益。第三,培养倾斜。主要是医院向动态员工提供更多的机会和平台,有助于促进员工的自身发展,提升自身能力,优化护理人才结构。人力资源调配的薪酬福利政策关乎着员工的生理和心理需求,需要管理者高度重

视,这对于医院的总体发展有着重要影响。

6.4 创造良好的工作氛围,营造主人翁意识

借鉴国外开设医学沟通课程^[16],学习沟通方式和沟通技巧,不断提高员工的沟通能力。包括护患沟通,医护沟通,护护沟通,营造良好的人际关系,建立良好的工作氛围。营造良好的工作环境也是医院的一大举措。借鉴国外的人性化管理理念,重视人文关怀,私立医院在每个楼层均设立员工休闲区,员工可以在休息区进行放松,如品茶、喝咖啡、读书等。紧张与放松的有机结合,有效地减轻了员工的紧张焦虑情绪,增强了主人翁意识。

7 小结

人力资源是企业发展的基础,动态人力资源管理有别于传统的人力资源管理,是顺应时代发展的产物。护士专业性强、技术要求高、人员比重约占全院医务人员的50%,护士的人力资源管理是医院调配与控制的重点,对医院的整体运营有重大影响。动态人力资源管理在私立医院护理管理中的应用打破了传统的护理管理模式,改变了“一岗到底”管理的模式,使管理更加合理化、人性化,减少护理资源的浪费。机动灵活的管理模式有助于稳定军心,留住人才,有助于企业的良好运营,增加企业竞争力,减少医院的运营成本,提高医院效益。

目前医院普遍面临患者数量多、护患比配置不合理、护士离职率高等现象,护士资源短缺问题越来越突出,护士人力资源管理越来越紧迫^[17],其中私立医院面临的护理人力资源管理问题更加突出和严峻。如何对护理人力资源进行动态管理,高质量完成各项医疗工作,打响医院服务品牌是私立医院各级管理者思考和研究的方向。本文通过对动态人力资源管理在私立医院中的应用进行了一系列的研究探讨,均说明动态人力资源管理有助于私立医院的运营和发展,有助于提高企业效益。但由于轮岗护士的心理变化、适应性、专业特点及科室对待助勤护士的态度和看法等具有不确定性,研究仍存在一定盲点,后续将持续关注人力资源管理,期待私立医院护理管理能够更加科学化、合理化。

参考文献

[1] 韩玉杰. 动态人力资源管理方法在工业企业中的

运用[J]. 工业技术经济, 2008, 27(8): 43-44.

HAN Y J. Application of dynaminc human resource management for the industrial and enterprisemanagement [J]. Ind Technol Econ, 2008, 27(8): 43-44. (in Chinese)

[2] 王瑜珉. 法国圣太田医疗教学中心护理概况[J]. 中华护理杂志, 1999, 34(6): 382.

WANG Y M. Introduction to nursing in medical teaching center of Saint-Etienne University [J]. Chin J Nurs, 1999, 18(1): 44-46. (in Chinese)

[3] 李丽传. 护理管理[M]. 北京: 科学技术文献出版社, 1998.

LI L C. Nursing management[M]. Beijing: Scientific and Technical Documentation press, 1998. (in Chinese)

[4] 中华人民共和国卫生部. 2010年全军医院“优质护理服务示范工程”活动方案(摘要)[J]. 解放军护理杂志, 2010, 27(6): 401.

NATIONAL HEALTH COMMISSION OF THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA. Abstract of the protocol of the high-quality nursing service activities for military Hospitals in 2010 [J]. Nurs J Chin People's Liberation Army, 2010, 27(6): 401. (in Chinese)

[5] 王子迎. 临床护理工作量的调查研究[D]. 石河子: 石河子大学, 2009.

WANG Z Y. Investigate on clinical nursing workload [D]. Shi Hezi, 石河子: Shihezi University, 2009. (in Chinese)

[6] 施雁, 高秋韵, 毛雅芬, 等. 护理人力资源配置调查及对策[J]. 中华护理杂志, 2005, 40(5): 373-375.

SHI Y, GAO Q Y, MAO Y F, et al. Investigation on allocation of nursing human resources and related strategies[J]. Chin J Nurs, 2005, 40(5): 373-375. (in Chinese)

[7] 冯灵, 陈红, 杨蓉, 等. 我国护理人力资源配置现状分析[J]. 中国医院管理, 2013, 33(8): 69-71.

FENG L, CHEN H, YANG R, et al. Analysis of the current allocation of nursing human resource in China[J]. Chin Hosp Manag, 2013, 33(8): 69-71. (in Chinese)

[8] 徐铭, 宋瑰琦, 穆燕, 等. 门诊采血岗护理动态人力资源管理模式实践[J]. 护理学杂志, 2019, 34(16): 56-59.

XU M, SONG G Q, MU Y, et al. Practice of nursing dynamic human resource management model in outpatient blood collection post [J]. J Nurs Sci, 2019, 34(16): 56-59. (in Chinese)

- [9] 徐奕旻, 吴瑛, 张艳, 等. 全国医院护士人力资源现状的调查[J]. 中华护理杂志, 2016, 51(7): 819-822.
- XU Y M, WU Y, ZHANG Y, et al. Investigation of nursing human resources in Chinese hospitals[J]. Chin J Nurs, 2016, 51(7): 819-822. (in Chinese)
- [10] 李梦圆, 李素云, 喻姣花, 等. 新护士规范化培训初期职业认同及留职意愿调查分析[J]. 护理学杂志, 2018, 33(17): 68-70.
- LI M Y, LI S Y, YU J H, et al. A survey on professional identity and intension to stay among newly graduated nurses in the early standardized training stage[J]. J Nurs Sci, 2018, 33(17): 68-70. (in Chinese)
- [11] 张卫红, 何义凤, 王秀燕, 等. 某三级甲等医院护理不良事件发生情况分析[J]. 中华现代护理杂志, 2015(7): 842-844.
- ZHANG W H, HE Y F, WANG X Y, et al. Current situation analysis of nursing adverse events in one three level class-A hospital[J]. Chin J Mod Nurs, 2015(7): 842-844. (in Chinese)
- [12] 徐文彦, 孙丽燕, 陆乃青. 新护士规培对其今后职业规划的影响[J]. 实用临床护理学电子杂志, 2017, 2(14): 188-189.
- XU W Y, SUN L Y, LU N Q. Influence of standardized training on career planning in newly recruited nurses[J]. J Clin Nursing's Pract, 2017, 2(14): 188-189. (in Chinese)
- [13] 庄前玲, 吴丽荣, 汪婷, 等. 华东5省护士工作任务现状调查及其对护理人才培养的启示[J]. 护理研究, 2020, 34(2): 340-342.
- ZHUANG Q L, WU L R, WANG T, et al. Investigation on status quo of nurses' nursing tasks in five provinces of East China and its enlightenment to cultivating of nursing talents[J]. Chin Nurs Res, 2020, 34(2): 340-342. (in Chinese)
- [14] 杨秀玲. 动态管理在多护理单元人力资源中的应用效果[J]. 中国当代医药, 2016, 23(3): 128-130.
- YANG X L. Application effect of dynamic management in more nursing unit human resources[J]. China Mod Med, 2016, 23(3): 128-130. (in Chinese)
- [15] 冷长瑜. 我国护理人才流失原因及对策[J]. 卫生职业教育, 2017, 35(3): 149-150.
- LENG C Y. Reasons and countermeasures for the outflow of nursing talents in China[J]. Heal Vocat Educ, 2017, 35(3): 149-150. (in Chinese)
- [16] 袁晓玲, 赵爱平, 杨艳, 等. 低年资护士护患沟通技能培训的效果研究[J]. 中华护理杂志, 2012, 47(7): 633-636.
- YUAN X L, ZHAO A P, YANG Y, et al. Effects of nurse-patient communication skills training for junior nurses[J]. Chin J Nurs, 2012, 47(7): 633-636. (in Chinese)
- [17] 李冰. 护理人力资源储备与动态调配管理的思考[J]. 护理实践与研究, 2016, 13(23): 17-19.
- LI B. Thoughts on nursing human resource reservation and dynamic management[J]. Nurs Pract Res, 2016, 13(23): 17-19. (in Chinese)

(本文编辑:尹佳杰)