

基于人本理念的医院人力资源管理分析

吕辰

河北省衡水市第四人民医院

DOI:10.12238/ej.v7i2.1358

[摘要] 人本理念在医院人力资源管理工作中提出,表明了医院内部人性化管理工作价值的体现。为了能够进一步促进在新时代社会发展背景下,我国医疗行业工作效能的全面提升,应该在日常工作中加强对人力资源管理手段与模式的创新。也是基于医疗行业现阶段在社会层面发展的实际情况,本文才进一步的从人本理念在医院人力资源管理中的意义、人力资源管理工作的主要内容、基于人本理念的医院人力资源管理方法研究,三个角度展开了更为深入的研究,以期促进医院与员工的双向发展。

[关键词] 人本理念; 医院; 人力资源; 管理分析

中图分类号: X799.5 文献标识码: A

Analysis of Hospital Human Resource Management Based on Humanistic Concept

Chen Lv

The Fourth People's Hospital of Hengshui City

[Abstract] The proposal of the humanistic concept in hospital human resource management demonstrates the value of humanized management within the hospital. In order to further promote the comprehensive improvement of work efficiency in China's medical industry in the context of social development in the new era, it is necessary to strengthen the innovation of human resource management methods and models in daily work. Based on the current social development of the medical industry, this article further explores the significance of humanistic concepts in hospital human resource management, the main content of human resource management work, and the research on hospital human resource management methods based on humanistic concepts, in order to promote the two-way development of hospitals and employees.

[Key words] Humanistic philosophy; Hospitals; Human resources; management analysis

引言

社会主义市场经济的飞速发展,直接改善了以往人民群众相对单一的生产与生活方式,各个领域的服务与管理能力更是随之得到了提升。医疗行业作为保证人民群众生命健康安全的主要组成结构部分,需要在日常工作中不断创新以往的工作模式,加强对人本理念的人力资源管理,这对于现代化我国医院内部人力资源管理效能的提升有着非常直接的促进作用,更是促进了我国医疗行业在国际市场竞争中影响力的提升。

1 人本理念在医院人力资源管理中的意义

1.1 突出员工的管理地位

针对现阶段我国在国际市场竞争中地位有效提升的现状,人民群众的生产与生活质量更是得到了根本的提升。医院作为保障人民群众身体质量的主要存在,需要在日常工作中不断加强对人力资源管理工作的分析,进而保证不同岗位员工都能够主动的参与到良好的服务工作中。人本理念在医院人力资源管理工作中的有效落实,能够通过调动员工工作积极性的方

式,充分体现其在日常工作中强大的管理地位。将医护人员的个人目标与医院未来发展方向相结合,对于医院自身管理工作效能的提升更是有着直接的促进作用^[1]。

1.2 实现员工与医院的共同发展

人本理念在医院人力资源管理工作中,能够通过提高员工工作主动性的方式,为其未来职业规划工作的有效落实提供基础保障。医院内部的管理人员为有效改善以往医护工作中存在的不合理现象,更是通过将人本理念融入到人力资源管理工作中的方式,促进了医院与员工的共同发展。与此同时,将医护人员作为医院最基础且重要的资产,可以通过更为科学的岗位技能培训方式,让员工树立更为完善的人本工作理念,这对于其与医院的共同发展有着非常直接的帮助作用。为进一步实现医院医护人员自我发展需求,需要通过激发员工工作主动性的方式,让员工感受到医院强烈的归属感,进而与医院实现了共同发展。

2 人力资源管理工作的主要内容

人力资源管理是人事管理工作的升级,主要强调的就是在经济学与人本思想指导下,以招聘、筛选、培训、报酬等形式对组织内外相关人力资源的运用。在具体的人力资源管理工作中,如果想要满足现代社会的多样化发展和需求,就应该组织更为完善的活动内容,调动基层岗位员工工作的积极性,可以带动相关行业在市场竞争环境中地位的进一步提升。

2.1 管理理论的分类

人力资源管理理论类型的划分,可以影响到医院内部人力资源工作的整体质量。从人力资源管理规模的角度上分析,人力资源管理理论可以分为宏观和微观研究两类。宏观人力资源管理是以组织层次为基础的,而微观人力资源管理理论探讨的则是功能导向型,在个体层次上进行分析。主要是在招聘、培训、开发、绩效考评等工作流程的推进过程中,实现了微观类型的人力资源管理。除此之外,从工作流程的角度上分析,也可以了解到绩效考核、薪酬制度、劳动关系培训开发、招聘与配置等模块是其比较基础的组成部分,能够保证人力资源管理工作的稳定性得到更为充分的体现。

2.2 未来发展趋势

在未来的人力资源管理工作中,为进一步保证医院内部不同岗位员工自身价值的充分发挥,应该进一步将人本理念融入其中。随着现阶段我国在各个领域工作效能与优势的提升,医院的未来发展方向以及目标也会随之改变,因此,在未来的社会发展进程当中,应该从不同角度加强对人力资源未来发展趋势的分析与整合^[2]。

其中,通过弱化人力资源管理部门的相关职能方式,可以将管理部门管理工作得到更为科学的体现。尤其是在人力资源招聘、培训工作中,为培养出专业技能与综合效能过硬的新型技术人才,需要相关的管理部门从直线管理部门分离的过程中转化为人力资源管理部门的职能。对于人力资源管理部门职能的优化与创新过程中,还需要保证医院各个阶段工作内容符合社会的多样化发展需求。在对基层岗位员工专业技能的培训与教学活动中,如果不能与社会其他企业建立良好的合作关系,就会直接影响到之后各个阶段工作内容的顺利落实。医院作为现阶段社会发展进程中具有较强服务效能的行业,需要在人力资源管理工作中,加强对其未来发展方向的有效把控,避免因人力资源管理不达标而出现社会服务效能滞后现象。为充分发挥医院在现阶段社会主义市场经济中强大的社会价值,应该在日常工作中不断加强对人力资源相关部门的管控,这样也就能够有效带动我国医院未来社会服务工作能力的有效性提升。制定更为系统的人力资源管理工作模式,可以为支持组织文化和实现组织变革提供保障,进而最大限度上的实现了员工与组织的共同成长和发展等。

3 基于人本理念的医院人力资源管理方法研究

3.1 转变人力资源管理观念

医院在现阶段的社会发展进程中,承担着救死扶伤的重要任务与责任,对于国家未来的健康发展更是有着非常深远的影响。

在社会资源发生明显改变的过程中,医院内部的管理人员应该及时优化内部的资源管理方式,这样也就能够保证后续人力资源管理价值与优势的充分体现。尽管医院人力资源管理中还存在一些比较明显的不合理现象,但是在人本理念的有效引导下,制约性因素将会得到进一步的改善。

引导医院内部员工树立整体观念,通过协调医院各个部门相互之间关系的方式,让基层工作人员能够更加全面的了解到管理观念的升级与创新,可以避免在日常工作中因为工作理念落后而阻碍工作效率提升的现象。为充分发挥出医院人力资源管理工作的价值,相关的管理人员也应该通过潜移默化的方式为员工树立良好的合作精神,进而在出现突发事故时能够妥善处理。整体观念是基于人本理念基础上形成的组织管理方式,在保证服务体系构建科学性的同时,更是将医院对于生命良好的认知价值展现了出来。医院人力资源管理工作的有效落实,更需要良好服务观念的树立,进而从源头上促进了医院在各个阶段救护工作中价值与优势的体现。我国现如今正处在建立新经济体制的重要转型阶段,政府相关部门在对医院内部管理职能、服务职能等的分析中,应该引导基层岗位员工树立更为正确的资源管理理念,实现其对人民群众服务全面性的终极目标。最后,还应该加强对医院内部人力资源学习观念的培养。尤其是在现阶段知识经济飞速发展的进程中,我国医疗事业已经逐渐迎来了一个全新的发展机遇,医护人员的工作能力与综合素质也随之得到了根本的提升,带动了医院人力资源管理各项工作实力的提升^[3]。

3.2 完善人力资源管理制度

自从改革开放以来,我国在政治经济体制管理中通过不断创新的方式,为人民群众提供了更为便利的服务。为更加全面保证现阶段医院内部人力资源管理制度的科学性构建,医院内部的管理人员应该在人本理念的帮助下,加强对各个部门工作内容的详细把控。到目前为止,人本理念管理已经逐渐成为了现代社会发展进程中的一种全新发展趋势,能够进一步促进医院在服务与医疗活动中的价值提升。从更深层次的角度上分析,可以了解到更为系统的人力资源管理制度构建,能够从更为科学的角度约束员工的日常工作行为,提高员工对于医院的依赖与认可,更是促进了其人力资源管理工作的进一步发展。

在对医院人力资源的具体管理工作中,管理人员可以通过优化职位分类的方式,将不同岗位员工的工作内容进行详细的划分。这种方式能够帮助员工在处理突发事故时充分发挥自身岗位的重要作用,进而有效改善以往人力资源管理工作中的不合理因素。健全权利救济制度,是实现国家、人民意志的集中体现,这样也就能够保证在未来的工作中,有效提高人民群众的生命健康安全。建立救援参与机制,需要提前设立相应的救济制度,合理预防突发救援工作中出现不及时、不合理的问题。也可以建立一个相对独立的救援管理机制,这样就能够为之后救护工作价值的提升提供更为完善的基础保障。除此之外,创建相对完善的绩效评估考核制度,可以为医院内各个部门员工工作积极

性与效率的提升提供良好的基础支撑。通过细化考评、分类评估、加强沟通与交流等方式,都将会为人力资源管理制度的科学落实提供基础保障。

3.3 强化人力资源激励手段

奖励机制是调动医院内部医务工作人员工作积极性、提高工作效能的主要手段之一。如果想要在这一阶段更好的发挥出医院内部基层工作人员的主观能动性,就应该积极加强对奖励机制手段的应用,根据医务人员工作的具体内容与实际工作情况,制定更为详细的奖励机制,可以保证医院与员工自我价值的充分体现。医院内部的管理人员在日常人力资源管理中,可以通过详细观察员工内在需求的实际情况,制定更为具体且详细的发展目标。从物质和精神层面上给予员工充分的鼓励,能够合理为基层医务人员救援工作的主动性提升提供保障。根据员工在日常工作中的内在需求,制定更为完善的发展目标,并且从资金补贴、政策鼓励、岗位晋升等方面,激发医护人员的工作潜能,调动医院在各个阶段工作价值与优势的充分体现。

另外,可以通过对基层医护人员设定目标奖励的方式,让员工在一定时间内朝着既定目标努力,在完成目标工作内容之后给予一定的物质奖励,进而促进医院内部人力资源管理价值与优势的全面提升。改革医院内部以往的薪酬奖励机制,制定更为系统化、多元化的奖励方式,给予员工充分发挥自我想法的机会,以保证在人本理念的帮助下,医院可以在激烈的市场竞争环境中提升自身市场竞争效能。管理人员更是可以通过设身处地为基层医护人员实际情况考虑的方式,了解不同岗位员工工作的具体能力,这样也就能够直接发挥出医护人员参与到工作岗位中的积极性^[4]。

3.4 营造人力资源文化环境

营造出更为完善的人力资源文化管理环境,可以为医院内部人本理念的精准落实提供基础支撑。构建符合新时代社会主流文化的人本文化工作体系,能够为医院人力资源管理工作的长久发展提供基础保障。和谐的文化氛围,可以让医护人员在相对稳定的环境下工作,这对于其在救护工作中情绪的稳定有着良好的帮助作用。医院内部不同岗位员工相互之间的和谐相处,

能够让其更好的融入到日常工作中,保证医院内部员工工作与人民群众就医环境的健康性。各个医院可以通过相互协作、交流的方式提高自身的工作效能,避免出现医疗设备使用与各种药材应用不合理现象的出现。

政府部门为保障人民群众生产与生活环境的健康性,应该在日常工作中加强对相关政策的合理落实,这对于医院本身医疗工作效能与优势的提升有着非常直接的保障作用。通过制定更为系统的救护工作方案,让医疗人员能够在这一工作过程中更好的发挥工作价值,人本理念的有效应用,对于医院未来的发展更是有着直接的带动作用。由此可见,积极营造一个更为健康且和谐的人力资源文化管理环境,可以构建出更为科学有序的医护工作环境。

4 结论

综上所述,医院如果想要在现如今激烈的市场竞争环境中占据稳定的地位,就应该在具体的人力资源管理工作中加强对人本理念的有效运用,打造更符合时代发展的工作与管理模式。人力资源管理中人本理念的应用可以有效调动基层医务人员的工作积极性,上述文章中也是进一步的从转变人力资源管理观念、完善人力资源管理制度、强化人力资源激励手段、营造人力资源文化环境,几个角度展开了更为深入的研究。

[参考文献]

- [1]黄磊.人本管理在医院人力资源管理中的运用探究[J].人才资源开发,2023,(2):40-42.
- [2]胡国萍.精细化管理视角下公立医院人力资源管理策略分析[J].人才资源开发,2023,(24):70-72.
- [3]兰芙蓉.基于信息失效情景的临时转换病区护理管理风险及应对策略[J].首都食品与医药,2023,30(23):129-131.
- [4]欧阳明,关颖,刘小艳,等.我国医院管理岗位价值评估实现策略:基于海氏三要素评估法[J].中国卫生事业管理,2023,40(11):809-812.

作者简介:

吕辰(1988—),女,汉族,河北衡水人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。