

## 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用

杨艳

张家港市大新镇人民医院 江苏张家港

**【摘要】**随着医疗行业的快速发展和市场竞争的加剧，医院人力资源管理面临着前所未有的挑战。本文探讨了“以人为本”理念在医院人力资源管理中的重要性及其应用实践方式。通过实施构建科学医院绩效体系、构建系统化人才管理体系、明确岗位级别和薪酬分配、积极调整用人模式等环节贯彻“以人为本”的理念，从而激发员工的潜能，提高医疗服务质量，实现医院的可持续发展。

**【关键词】**以人为本；人力资源；医院管理

**【收稿日期】**2024年10月17日

**【出刊日期】**2024年11月20日

**【DOI】**10.12208/j.cn.20240569

### The application of the people-oriented concept in hospital human resource management

Yan Yang

Zhangjiagang Daxin Town People's Hospital, Zhangjiagang, Jiangsu

**【Abstract】** With the rapid development of the medical industry and the intensification of market competition, hospital human resource management is facing unprecedented challenges. This article explores the importance and practical application of the "people-oriented" concept in hospital human resource management. By implementing the concept of "people-oriented" through the construction of a scientific hospital performance system, a systematic talent management system, clarifying job levels and salary distribution, and actively adjusting employment models, we can stimulate the potential of employees, improve the quality of medical services, and achieve sustainable development of the hospital.

**【Keywords】** People-oriented; Human resources; Hospital management

#### 前言

在21世纪，人力资源管理已成为组织成功的关键因素之一。尤其在医疗服务行业，人力资源的质量直接关系到患者的满意度和医院的声誉。传统的医院人力资源管理往往侧重于规章制度和行政命令，而忽视了员工的情感和需求<sup>[1]</sup>。随着医疗体制改革的不断深入，医院必须重新审视并调整其人力资源管理模式，以“以人为本”的理念为指导，构建更加人性化、科学化的管理体系。“以人为本”理念强调在管理中关注员工的需求和发展，激发员工的积极性和创造力，实现员工与医院的共同成长。本文旨在探讨如何在医院人力资源管理中贯彻这一理念，以提高员工的工作满意度和忠诚度，进而提升医院的整体竞争力。

#### 1 以人为本概念及用于医院人力资源管理中的优势

##### 1.1 以人为本的概念

以人为本就是将人的需求、权益和福祉作为一切工作的出发点和落脚点。在医院人力资源管理中，它强

调员工的重要性，倡导尊重员工、关爱员工，让员工在工作中得到成长和发展。由于人是社会的主体，是推动社会发展的核心力量。只有当把人的需求、权益和福祉放在首位，才能真正激发人的潜能，推动社会的进步。以人为本理念强调在管理中尊重人的主体地位，发挥人的主观能动性，实现人的全面发展。彭丽娟<sup>[2]</sup>在其研究中提到，在医院人力资源管理中，以人为本理念意味着要关注医务人员的职业成长、工作满意度和幸福感，创造有利于他们发展的工作环境和条件。

##### 1.2 以人为本理念用于医院人力资源管理中的优势

①促进医院人力资源管理机制完善：以人为本的理念强调员工的主体性和参与性，医院在人力资源管理中践行这一理念，能够促使管理层更加注重员工的意见和建议。这不仅能加强员工与管理层之间的沟通，还能通过员工的参与来不断完善和调整人力资源管理机制，使其更加贴近员工的实际需求和期望。以人为本理念要求医院在人力资源管理中考虑到每位员工的个

性和特点。这促使医院在招聘、培训、绩效考核等方面更加灵活和多样化,能够根据不同员工的特点和需求制定个性化的管理策略,提高人力资源管理的针对性和实效性。该理念要求医院在制定人力资源管理制度时,充分考虑员工的利益和需求,确保制度既能满足医院的发展需求,又能保障员工的合法权益。同时注重员工的参与和决策,可以激发员工的主动性和创造性,促进医院人力资源管理的民主化和科学化。

②促进医院提升凝聚力:以人为本理念强调人的需求和发展,这使得医院在人力资源管理中更加注重员工的参与和反馈。通过定期的沟通、调研和培训,医院能够更全面地了解员工的需求和期望,进而对现有的人力资源管理机制进行调整和完善。这不仅提高了人力资源管理的针对性和实效性,也增强了员工对医院管理的认同感和归属感。

③促进医院提升竞争力:以人为本理念在医院人力资源管理中的应用,有助于提升医院的竞争力。以人为本理念可以激发员工的创新精神和创造力,推动医院在医疗技术、服务质量等方面的不断创新和提升。该理念强调员工的综合素质和专业技能提升,可以促进医院整体人才队伍的优化和升级,提升医院的核心竞争力。以人为本理念还有助于医院塑造良好的品牌形象和口碑,吸引更多的患者和优秀人才,进一步增强医院的竞争力。

④缓解医院工作人员压力:在现代医疗环境下,医院工作人员面临着巨大的工作压力。以人为本理念关注员工的身心健康和工作压力,通过采取一系列措施来缓解员工的压力。例如,建立健全的员工心理健康辅导机制,提供员工心理辅导和咨询服务;优化工作流程和排班制度,减少员工的工作压力和负担等。能够帮助员工有效缓解工作压力,提高工作效率和生活质量。郑蒙蒙<sup>[3]</sup>的研究认为,这种对员工的关心和照顾不仅增强了员工的幸福感和满意度,也为医院创造了一个更加和谐、稳定的工作环境。

## 2 以人为本理念在医院人力资源管理中实施方法

### 2.1 构建科学医院绩效体系

绩效体系是医院人力资源管理的重要组成部分,它直接关系到医务人员的工作积极性和医院的运营效率。构建科学的医院绩效体系,能够激发医务人员的工作热情,提升医疗服务质量,增强医院的竞争力。实施时,需要根据医院的战略目标和医务人员的岗位职责,制定明确、可衡量的绩效目标。目标设置要既具有挑战性又符合实际,能够激发医务人员的潜力。绩效评价体

系应涵盖工作质量、工作效率、患者满意度等多个方面,以全面反映医务人员的绩效表现。张丽雅<sup>[4]</sup>的研究中指出要注重定量评价与定性评价相结合,确保评价结果的客观性和公正性。在绩效管理过程中,要加强与医务人员的沟通,及时了解他们的工作情况和困难,提供必要的支持和帮助。定期进行绩效反馈,让医务人员了解自己的工作表现和改进方向。通过设立合理的奖惩机制,对表现优秀的医务人员给予物质和精神上的奖励,对表现不佳的医务人员进行适当的约束和辅导。激励与约束相结合,有助于形成积极向上的工作氛围。同时,医院绩效体系不是一成不变的,需要根据医院发展和医务人员的变化进行持续优化和改进。通过定期评估和分析绩效数据,发现问题和不足,及时调整和完善绩效体系。

### 2.2 构建系统化人才管理体系

医院应根据自身的发展战略和人才需求,制定科学、公正的人才选拔标准。在招聘过程中,不仅要注重应聘者的专业技能,还要关注其价值观、工作态度等软技能,确保选拔出的人才既符合医院的发展需要,又能与医院文化相融合。医院应建立完善的培训机制,为员工提供持续的职业发展机会。培训内容不仅包括专业技能的提升,还应涵盖团队协作、沟通技巧、领导力等方面的培养。谢颖玲<sup>[5]</sup>的研究中提到,还应鼓励员工进行自我学习和探索,为他们的职业发展提供多元化的路径。激励是激发员工工作热情、提高工作效率的重要手段。医院应根据员工的实际需求,制定个性化的激励方案。这包括物质激励(如薪酬、奖金、福利待遇等)和精神激励(如晋升机会、荣誉称号、工作环境改善等),以满足员工在物质和精神层面的双重需求。同时建立科学的绩效评估体系,定期对员工的工作表现进行客观、公正的评价。医院及时向员工提供反馈,帮助他们了解自己的优势和不足,明确改进方向。通过绩效评估与反馈机制,医院可以激发员工的内在动力,促进他们的持续改进和成长。此外余丽娜<sup>[6]</sup>研究中认为,以人为本理念强调对员工的关心和支持,医院应关注员工的身心健康,为他们提供必要的工作保障和福利待遇。建立完善的员工支持体系,如心理咨询、法律援助等,帮助员工解决工作和生活中的困难和问题。

### 2.3 明确岗位级别和薪酬分配

薪酬分配是医院人力资源管理中最为敏感和关键的一环。合理的薪酬分配能够激发员工的工作积极性,提升员工的满意度和忠诚度。在以人为本的理念下,薪酬分配应遵循公平、公正、激励和可持续性原则。具体

而言,医院应根据岗位级别、工作表现、市场行情等因素,制定具有竞争力的薪酬体系,确保员工的收入与其贡献紧密挂钩。可通过岗位分析、问卷调查、专家评估等方式,对医院内部各个岗位进行全面、客观的评估,确定岗位的级别和相应的职责要求。根据岗位级别、工作性质和市场行情,设计包括基本工资、绩效工资、奖金、福利等在内的多元化薪酬结构,以满足员工的不同需求。彭春明<sup>[7]</sup>研究中认为要制定明确的考核标准和流程,确保员工的薪酬与其工作表现紧密挂钩,实现激励与约束的平衡。在实施过程中密切关注员工反馈和市场变化,及时对岗位级别和薪酬分配进行调整和优化,确保人力资源管理工作的持续性和有效性。

#### 2.4 积极调整用人模式

要在医院人力资源管理中实施以人为本的理念,首先要从管理理念上进行转变。医院管理层应认识到员工是医院最宝贵的资源,是推动医院发展的核心力量。因此,医院需要建立一种以员工为本的管理理念,将员工的成长和发展与医院的战略目标紧密结合起来。在招聘和选拔人才时,医院应注重候选人的专业能力、团队协作能力和个人发展潜力等多方面素质。还应关注员工的职业生涯规划,为员工提供多样化的职业发展路径。为了更好地满足患者的需求和应对医疗市场的变化,医院应积极推行弹性用工制度可灵活调整员工的工作时间、工作地点和工作内容等,使员工能够更好地平衡工作和生活,提高工作满意度和效率。弹性用工制度也有助于医院更好地应对突发事件和高峰期的运营压力。马陶然<sup>[8]</sup>的研究中也指出,要建立健全的员工培训体系,为员工提供持续的学习和发展机会。通过定期的培训和学习,员工可以不断提升自己的专业技能和知识水平,为医院的发展贡献更多力量。此外,医院应积极营造一个和谐、积极、富有创新精神的组织氛围。通过举办各类文体活动、座谈会、团队建设等形式,增进员工之间的沟通和交流,增强员工的归属感和凝聚力。

### 3 结论

综上所述,通过实施“以人为本”的人力资源管理策略,医院不仅能够激发员工的潜能,提高员工的工作满意度和忠诚度,还能营造出积极向上的医院文化,为患者提供更高质量的医疗服务。展望未来,随着医疗行业的不断进步和社会对医疗服务质量的期待提升,医院人力资源管理将更加注重人性化和科学化,以“以人为本”的理念为引领,推动医院的持续健康发展。

### 参考文献

- [1] 罗建木,余金迪. 以人为本理念在医院人力资源管理中的运用策略研究[J]. 知识经济,2023,635(7):118-120.
- [2] 彭丽娟. 探究以人为本理念下医院人力资源的精细化管理[J]. 中国民商,2023(9):251-253.
- [3] 郑蒙蒙. 基于以人为本理念在医院人力资源管理中的应用与体会[J]. 中国乡镇企业会计,2021(1):117-118.
- [4] 张丽雅. 以人为本理念在公立医院人力资源管理中的应用[J]. 中国卫生标准管理,2023,14(22):74-78.
- [5] 谢颖玲. 基于以人为本理念的医院人力资源管理模式[J]. 现代经济信息,2021(7):25-26.
- [6] 余丽娜. 以人为本理念在医院人力资源管理中的进展[J]. 医学美容美容,2021,30(9):194.
- [7] 彭春明. "以人为本"理念在医院人力资源管理中的应用[J]. 四川劳动保障,2023(10):32-33.
- [8] 马陶然. 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用和体会[J]. 现代企业文化,2021(1):138-139.

**版权声明:** ©2024 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**OPEN ACCESS**