

DOI: 10.12361/2661-3263-06-07-146235

试论人力资源管理 with 医院文化建设的关系

刘 燕

黑龙江省大庆龙南医院乘风院区, 中国·黑龙江 大庆 163000

【摘要】人力资源管理和医院文化建设是医疗机构中不可或缺的两个方面, 人力资源管理关注员工的招聘、培训、激励和绩效管理等方面, 而医院文化建设关注创造积极的工作环境、价值观和行为规范等, 它们相互依存、相互促进。在医院发展过程中, 只有加强人力资源管理和医院文化建设的建设, 才能进一步提高员工的工作积极性和满意度, 为医院的整体建设和可持续发展打下坚实的基础。本文主要探讨了人力资源管理 with 医院文化建设的相关内容。

【关键词】人力资源管理; 医院文化建设; 关系

On the Relationship Between Human Resource Management and Hospital Cultural Construction

Yan Liu

Chengfeng Hospital Area, Longnan Hospital, Daqing, Heilongjiang Province, Daqing City,

Heilongjiang Province, 163000 China

[Abstract] Human resource management and hospital culture construction are two indispensable aspects in medical institutions. Human resource management focuses on employee recruitment, training, motivation, and performance management, while hospital culture construction focuses on creating a positive work environment, values, and behavioral norms, which are interdependent and mutually reinforcing. In the process of hospital development, only by strengthening human resource management and building hospital culture can employees' work enthusiasm and satisfaction be further improved, laying a solid foundation for the overall construction and sustainable development of the hospital. This article mainly explores the relevant content of human resource management and hospital cultural construction.

[Keywords] Human resource management; Hospital cultural construction; Relationship

人力资源管理是指组织为了实现预期目标, 通过合理地配置、开发和激励员工, 全面管理人力资源的活动。医院文化建设是指通过共同的价值观念、信仰和规范行为的制定, 塑造一种特定的组织文化氛围, 影响员工的态度、行为和价值观, 从而达到组织目标的过程。两者相互融合, 可以促进组织绩效的提升, 增强员工的工作满意度和组织的竞争力, 为医院的可持续发展提供大力支持。

1 人力资源管理在 hospital 文化建设中的作用

1.1 招聘与选拔

人力资源管理在 hospital 文化建设中扮演着重要的角色, 招聘与选拔是非常重要的两个方面, 通过招聘和选拔建立起

一支具有相同价值观和行为准则的队伍, 从而推动 hospital 文化的建设。一方面, 合适的员工可以为 hospital 的发展提供巨大的动力, 招聘是 hospital 人力资源管理中至关重要的一环, 高效的招聘流程可以吸引到更多优秀的人才, 从而推动整体的文化建设。hospital 需要通过精准的岗位描述和职责明确, 让应聘者清楚了解自己面对的工作, 并针对不同职位设置不同的考核标准和要求。另一方面, 选拔也是 hospital 人力资源管理中的关键环节。通过选拔, hospital 可以筛选出真正符合 hospital 文化的员工, 从而建立起一支具有相同价值观和行为准则的队伍。在选拔员工时, hospital 需要基于考核标准和职业要求进行考察, 根据员工的能力、经验以及专

业素质等方面进行综合评估,最终确定是否雇用该员工。同时,医院也需要注重员工的人际关系、沟通技巧、工作稳定性等方面的考察,这些都是影响医院文化建设的重要因素。^[1]

1.2 员工的培训与发展

医院人力资源管理中员工的培训与发展也是不可或缺的一部分,通过培养员工的工作热情和创造力,加强组织凝聚力和团队合作精神,最终推动医院文化的建设。首先,员工培训可以帮助员工掌握更多的专业技能和知识,提高员工的工作水平和工作效率。医疗领域日新月异,随着技术的不断进步和医疗制度的不断完善,医护人员需要不断学习和更新自己的知识和技能,以适应社会的需求。同时,员工培训可以帮助员工更好地理解医院文化,建立相同的价值观和行为准则,从而更好地推动医院文化建设。其次,员工发展是医院人力资源管理中一个重要的方面。通过员工发展,员工可以获得更多的机会和挑战,从而展示自己的才能和能力。医院需要根据员工的实际情况和个人发展规划,制定相应的职业发展路径和培训计划,从而激发员工的工作热情和创造力。此外,员工发展还可以帮助员工更好地融入医院文化,加强组织凝聚力和团队合作精神,推动医院文化的建设。

1.3 员工绩效管理 with 激励

在医院建设中,员工绩效管理与激励是人力资源管理中至关重要的一环,二者相辅相成,共同促进医院文化的形成和发展。首先,员工绩效管理可以帮助医院评估员工的工作表现,并根据评估结果提供相应的反馈和指导。通过设定明确的绩效目标和标准,医院可以对员工的工作进行量化评估,从而了解员工的优点和不足之处。通过定期的绩效考核和面谈,医院可以与员工进行沟通,讨论工作表现、个人发展和职业规划等问题,为员工提供针对性的培训和发展机会。同时,通过公正的绩效评估,可以鼓励员工积极进取、提高工作质量,并推动医院文化的构建。其次,员工激励是提升员工工作动力和积极性的重要手段。医院可以通过薪酬激励、晋升机会、奖励制度等激励措施,来激励员工实现绩效目标并展现出色的工作表现。具体而言,合理的薪酬激励机制可以吸引和留住优秀的员工,激发他们的工作动力和创造力。晋升机会和奖励制度则可以提供员工发展的平台和动力,让员工感受到自己的付出和努力是被认可和重视的,从而促进员工的职业成长

和发展。^[2]

2 医院文化建设对人力资源管理的影响

2.1 影响员工的行为与态度

首先,医院文化能够塑造员工的行为规范和价值观。医院文化通过传递医院的核心价值观和行为准则,对员工的行为起到引导作用。例如,如果医院强调患者至上、关爱和尊重患者,那么员工就会在工作中更加关注患者的需求,并以友善和专业的态度对待患者。而如果医院倡导团队合作、共享知识和经验,员工就会更倾向于合作和分享,形成良好的工作氛围。其次,医院文化能够影响员工的工作动机和承诺程度。医院的文化氛围和价值观会影响员工对工作的认同感和投入程度。如果医院营造出积极向上、鼓励创新和个人成长的文化,员工就会更加乐于接受挑战,不断提升自己的工作技能并为医院的发展做出贡献。相反,如果医院的文化缺乏激励和关注,员工可能感到厌倦和不满,工作动力和承诺程度就会下降。最后,医院文化还能够对员工的团队合作和沟通能力产生影响。医院文化强调团队合作和相互支持的话,员工会更加愿意与同事合作,共同解决问题。而如果医院文化鼓励个人主义和竞争,员工之间可能存在争执和隔阂,影响工作效率和协作精神。因此,医院可以通过建立团队合作的文化氛围,促进员工之间的协作和沟通,提高工作效能和凝聚力。^[3]

2.2 影响员工的福利和满意度

首先,医院文化能够影响员工的薪酬和福利待遇。医院文化中是否强调对员工的关注以及是否提供公平、合理的回报,都会对员工对医院的满意度产生重要影响。如果医院能够提供具有竞争力的薪酬和福利待遇,员工就会感到受到了重视,并对医院的发展充满信心,从而提高员工的满意度。其次,医院文化也能够影响员工的职业发展机会。医院文化中是否重视员工的培训和职业发展,是否提供良好的职业晋升渠道,在一定程度上会影响员工的满意度。如果医院能够提供良好的培训和晋升机会,员工就会感到自己的职业前途得到了保障,并且会更积极地投入到工作中去,提高员工的满意度。再次,医院文化也能够影响员工的工作环境和氛围。医院文化中是否强调员工的健康和工作环境,是否提供良好的工作氛围,也与员工的满意度紧密相关。如果医院能够提供良好的工作环境和氛围,员工就会感到舒适和愉悦,并且会更容易与同事之间

建立良好的关系,提高员工的满意度。最后,医院文化也能够影响员工的工作压力和平衡。医院文化中是否强调员工的个人生活和工作平衡,是否能够有效减轻员工的工作压力,都与员工的满意度息息相关。如果医院能够实现员工的个人生活和工作平衡,员工就会感到在工作和生活方面得到了平衡,并且会更加愿意在医院长期工作,提高员工的满意度。

2.3 影响组织效能和绩效

一方面,良好的医院文化可以影响组织效能。医院文化是一种内部约束力和动力,它与组织目标、价值观、信仰体系等密切相关。医院文化的建设需要全员参与和共同营造,这种参与和认同感可以促进员工的归属感和责任感,从而提高员工的工作效率和工作质量。同时,良好的医院文化注重团队合作和学习型组织文化的建设,通过激励和鼓励员工自我完善和不断进步,提高组织效能。此外,良好的医院文化对于组织变革和转型也具有积极的促进作用,因为它可以形成一种共识和行动的动力,推动组织向前发展和创新。另一方面,医院文化可以影响员工的工作绩效。医院文化强调服务理念、人性化管理、专业技能等方面的培养和提高,可以促进员工在工作中更加专注和认真,提高服务质量和效率。此外,良好的医院文化还可以提高员工的创新意识和解决问题的能力,增强他们的工作能力和工作质量。因此,在医院文化建设中,应该注重培养员工的专业技能和职业素养,通过工作经验的积累和学习来提高员工的综合素质和绩效表现。^[4]

3 人力资源管理 with 医院文化建设的一体化策略

首先,在人力资源管理 with 医院文化建设的一体化中,强调共同的价值观念是非常重要的。因此,需要确保招聘的员工与医院的文化价值观相匹配。通过在招聘过程中注重候选人的价值观和文化适应能力,医院可以筛选出更加符合医院文化的人才。同时,通过激励机制,对符合医院价值观并为其做出贡献的员工给予奖励和认可,进一步强化员工对医院价值观的认同和归属感。

其次,将人力资源管理的目标与医院的文化建设目标相统一非常重要。人力资源管理部门应该与医院管理层密切合作,确保人力资源管理的目标与医院文化的价值观相一致。同时,在员工绩效考核中,应明确考核指标与医院文化的关

联,将医院文化的遵循程度纳入绩效评估的考量范围。这样可以激励员工主动融入医院文化,真正将文化理念贯彻到日常工作中。

最后,领导力在推动人力资源管理 with 医院文化建设的一体化过程中扮演着重要角色。医院管理层应树立文化导向的领导风格,以身作则地贯彻医院的文化价值观,并将其传递给下属员工。领导者要注重以榜样的力量对员工进行影响和指导,鼓励员工积极融入医院文化,并及时纠正那些不符合文化要求的行为。在这种情况下,可以确保整个医院在价值观念和行为上的一致性,加强员工对医院文化建设的认同和参与度。^[5]

4 结语

综上所述,在医院建设发展中,人力资源管理 with 医院文化建设二者是紧密相关的。其中,在医院文化建设中人力资源管理的招聘与选拔、员工的培训与发展、员工绩效管理与激励等方面发挥着重要作用。同时,医院文化建设也对人力资源管理中员工的行为与态度、员工的福利和满意度、组织效能和绩效等环节产生积极影响。因此,可以强调共同价值观念、建立共同目标与目标考核以及建立文化导向的领导,推动人力资源管理 with 医院文化建设的相互促进,形成良性循环,为医院的持续发展和优质医疗服务提供坚实基础。

参考文献:

- [1] 赵娅楠. 医院文化建设对人力资源管理的导向作用实践探究[J]. 财经界, 2022 (03): 158-160.
- [2] 邹云, 周艳, 汤晶颖等. 党建引领下的医院文化建设对人力资源管理的影响[J]. 江苏卫生事业管理, 2021, 32 (10): 1276-1277+1281.
- [3] 丁子然. 医院文化建设对人力资源管理的导向作用[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021 (16): 76-78.
- [4] 黄晓宁. 人力资源管理视角下的现代医院文化建设探析[J]. 人才资源开发, 2019 (15): 26-27
- [5] 沈婷雪. 创新人力资源管理 推进医院文化建设[J]. 江苏卫生事业管理, 2016, 27 (01): 7-8.

作者简介:

刘燕 (1979.6.23-), 女, 汉, 四川省西充县, 本科, (现目前的职称) 经济师, 研究方向: 人力资源, 绩效考核。