

# 医院人力资源管理中思想政治工作融合研究

况秀

怀化市第五人民医院

**摘要:** 医院人力资源管理工作与医院的发展有重要关联, 将其与思想政治工作融合可以从根本上解决管理思想问题, 提高管理认同感。受认知差距影响, 目前大多数医院的融合效果较差, 因此需要研究有效的医院人资管理与思政融合策略。即结合思政工作对人资管理作用, 从融合思想、融合管理机制、融合需求、实际融合问题、融合归属感, 这5个方面深入阐述了有效的融合策略。

**关键词:** 医院; 人力资源; 管理; 思想政治; 工作; 融合

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.02.242

## 引言

受就医需求的影响, 我国各个医院的人力资源组成结构越来越复杂<sup>[1]</sup>, 人力资源管理可以有效地优化医院内部人力组成结构, 提高人才的综合素质, 确保医院有效运行, 因此对医院的发展有重要意义<sup>[2]</sup>。研究表明, 在庞大的就医压力下, 各个医院医生的压力越来越大, 出现了许多心理问题<sup>[3]</sup>, 急需有效开展思政工作。将思政工作与医院的人资管理融合不仅能解决医生出现的心理问题, 有效地进行思想引导, 还能提高医生的综合素质, 提高人资管理有效性。在现代化背景下, 尽管各个医院开始将二者融合<sup>[4]</sup>, 但缺乏融合经验, 目前尚未取得相应的效果。本文结合两者的作用关系, 阐述了有效的融合策略, 为推动二者共同发展作出了一定的贡献。

## 一、思想政治工作对医院人力资源管理作用

人资工作和思政工作都是确保医院有效运行的重要工作, 人资工作可以优化医院内部人员结构, 思政工作可以提高人员综合素质, 因此, 思政工作与人资工作有重要联系, 其重要作用主要体现在以下三点:

第一点, 可以激励工作人员, 有效地开展思政工作可以为工作人员提供导向作用, 使其树立正确的价值观念, 在实际过程中, 可以将工作人员与医院的发展相结合, 将人资力量凝结起来, 从而起到激励作用。不仅如此通过思政工作还可以使工作人员认识到自身存在的问题, 及时改正, 从而取长补短, 实现协调发展, 提高

人资管理效果。思想政治工作是医护人员的思想支柱, 只有培养了良好思政观念的医护人员才能在日常工作中严于律己, 切实贯彻正确的观念, 使其满足医院后续的发展方向, 不仅如此, 贯彻思想政治工作可以将医护人员凝聚起来, 共同开展相关的医疗工作, 取长补短, 从而起到良好的激励作用。例如, 可以在医院积极开展绩效管理, 结合思想政治工作创设激励机制和管理体系, 使医护人员明确自身的问题, 切实提高后续的工作效率。

第二点, 可以完善人资管理制度。人力资源管理制度与思政工作息息相关, 积极开展思政工作可以从根本出发提高人力资源管理的实效性, 降低医院的人力资源管理难度。除此之外, 将思政工作与人资管理结合可以确保工作人员的和谐关系, 提高思想觉悟, 使其发挥最大的价值, 还可以克服不利思想, 培养吃苦耐劳的特性。事实上, 思政工作是人力资源管理的基础, 其可以解决医护人员之间出现的矛盾问题, 使其相处更加融洽, 除此之外, 其还可以帮助医护人员树立有效的价值观念和思想意识, 培养医护人员乐于奉献的精神。

第三点, 可以起到凝聚作用, 让工作人员产生责任感, 潜移默化地提高工作效果, 营造良好的工作氛围。

## 二、医院人力资源管理中思想政治工作融合策略

### (一) 转变融合思想

要想提高两者的融合效果, 必须从思想入手, 重视

二者的融合工作，积极转变融合思想。通过思想引导可以提高人资管理效果，因此在后续二者融合发展的过程中应该积极向医院工作人员传输正确的思想，摒弃原有的单一化工作思想<sup>[5]</sup>，积极参与到融合工作中来。例如，各个医院可以创设讲座等活动，由专业人员定期传授工作融合知识，积极进行交流，解决各个医院在融合中面临的问题。要想提高思政工作在医院人资管理中的效果，需要结合各个医院的发展实际，确定两者的融合方向，从而推动各个医院有效融合发展。与之相关的融合工作人员需要确定两者之间的融合联系，将其作为后续发展的核心，全面重视后续融合工作的开展。

思政工作的推广，能够使医院人力资源管理的发展前景与社会发展前景相统一。在管理内容上，增加思政工作的先进理念，将其与医院的发展理念相融合，加强人力资源管理对团结合作等的精神层面理解。医院内的从业人员需要清晰客观地了解思政工作的发展情况，深刻地意识到思政工作在资源管理的方面的重要作用。选择思政工作转变医院管理理念的过程中，医院可以开展职工大会，通过先进的思想宣导，让人力资源管理职工充分来了解思政理念，更好地融合思政理念与医院管理理念，将二者整合成为一个既适应时代发展，又适应医院发展的管理理念。另外，思政工作的融合工作可以从集体大会学习的方式，转变为平时生活的常态化宣传，利用互联网的优异环境，不局限于地点、时间，真正意义上改进医院内部思政管理工作。

### （二）创新融合管理机制

尽管各个医院目前都开始重视思政与人资管理的融合，但由于两者融合起步较晚，目前尚未形成完善的融合管理机制，管理效果相对较差，对文化建设也无法起到推动作用<sup>[6]</sup>，因此，要想提高人资管理与思政的融合效果，需要创新融合管理机制，定期进行思政文化建设，降低后续的管理难度。

在发展背景下，就医需求增加，各个医院的人资组

成结构复杂，现有的管理机制缺乏相关的考核指标，无法判断内部的管理效果，因此在后续两者融合工作开展的过程中，可以营造良好的融合氛围，从各个医院现有的人员组成结构入手，构建人资保护管理机制。除此之外，各个医院在创新融合管理机制的过程中，还应该积极听取人员的意见，结合工作人员的实际需求建设相关的融合管理策略，全面提高医院人资管理与思政融合的积极性。

### （三）贴近融合需求

人资管理与思政工作与人员的实际需求密不可分，要想提高两者工作的融合开展效果，必须坚持以人为本原则，贴近人员实际需求，全面开展后续的工作。可以从两个方面入手：

第一方面，可以从工作人员的人资培养需求入手，提高人员的综合素质。虽然近几年人员的就医需求增加，但随之医院的数量也在逐渐增加，医疗市场竞争越来越激烈，为了提高医院的综合竞争力，各个医院对人员综合素质的要求越来越高，很多综合素质不足的人员随时面临淘汰<sup>[7]</sup>，因此在开展人资与思政融合工作时，需要以各个医院的实际工作需求为重点，全面提高医护人员的思想素质和知识技能掌握程度，从而得到各方面都合格的优质人才。

第二方面，可以从工作人员的实际需求入手，研究表明，大多数工作人员都很看重自身的权益，因此在开展融合工作的过程中，相关人员可以预先与工作人员进行沟通，解决工作人员面临的权益问题，确保融合工作的顺利开展。

### （四）结合实际问题

人员是人资管理的对象，人员面对的实际问题与最终的人资管理效果息息相关，因此在后续的融合工作开展过程中，需要结合人员的日常生活环境，及其平时的特点，制定相关的管理制度，推动人资管理发展。相关的融合发展部门还可以定期进行统计，研究一段时间内

人员面临的实际问题, 将其与思政元素结合, 积极开展思政工作。除此之外, 在管理过程中, 还需要考虑人员的利益条件, 思想问题等, 切实提高两者的融合效果。如今的医院资源分配不合理问题较为严重, 直接影响着医院人力资源思政工作开展的效率。本文结合医院的实际问题, 利用思政理念改善资源分配不均的情况, 让医院内部人员能够更加有干劲的完成自身的本职工作。

医院中个人经济收益差距较大, 可以结合思政理念, 让医院从业人员的经济收入与利益直接挂钩, 刺激医院医护人员工作积极性。为了避免利益大于一切这种不良思想, 需要增加思政理念的开展, 将科室内不合理的竞争问题、乱收费问题、过渡检查问题进行调整, 让整个医院科室保持良好的竞争关系, 促进医院的良性发展。现有的奖惩措施同样需要改善, “热门”科室的资源分配优于“冷门”科室, 工作者就会产生思想波动, 本职工作热情消减。需要结合思政教育理念, 严格管理人力资源, 将各个资源的分配落实到科学化, 稳定主医疗工作者的“心神”, 从而更好地完成思政教育工作。

#### (五) 提高融合归属感

人员的归属感与融合工作的开展有重要关联, 直接决定最终的融合工作开展有效性, 因此, 在后续的融合工作开展过程中, 相关管理人员需要与工作人员交心, 切实考虑工作人员的需求, 提高工作人员的归属感。在工作人员面临各种难题时可以立即找到解决办法, 及时解决其面对的问题, 让工作人员感受到温暖, 充分发挥自己的效用。创建一个良好的医院管理环境, 能够增加员工的心灵归属感, 医院的医疗条件与医疗氛围更加愉快, 才能更好地履行职责。医院的人力资源管理人员在长时间养成的行为风气, 体现的就是医院的内含, 只有牢牢地跟随思政的脚步, 改善院内不良风气, 才能创建出良好的医院管理环境, 对于提升员工认真负责的工作态度具有重要作用。

#### 结束语

综上所述, 随着就医需求的增加, 医院的人力资源组成越来越复杂, 急需进行有效的人力资源管理。在人力资源管理过程中, 易受价值取向和思想波动影响, 导致最终的管理效果较差, 因此需要将医院人资管理与思政思想相融合, 培养正确的管理价值取向, 推动两者共同发展。但各个医院的融合管理经验不足, 缺乏相关的融合策略, 因此, 本文结合两者之间的相互作用深入阐述了有效的融合策略, 为提高医院综合竞争力作出了一定的贡献。

#### 参考文献

- [1] 包蕾. 转型视角下医院人力资源管理的问题和对策[J]. 财经界, 2021(27): 187-188.
  - [2] 原晓燕. 思想政治工作在医院人力资源管理中的应用[J]. 人才资源开发, 2021(03): 41-42.
  - [3] 李丹. 浅谈思想政治工作在医院人力资源管理中的作用[J]. 办公室业务, 2021(19): 167-168.
  - [4] 李建军. 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用和体会[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2021, 37(11): 56-59.
  - [5] 袁枚. 公立医院人力资源管理工作风险分析与防控——基于医师多点执业的医疗体制改革背景[J]. 人才资源开发, 2021(23): 37-38.
  - [6] 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.
  - [7] 赵波, 郑俊峰, 李慧等. 针对大型医院的人力资源大数据管理系统建设实践[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(15): 104-106.
- 作者简介: 况秀(1981.8-), 女, 贵州赫章县人, 本科学历, 主管护师, 单位: 怀化市第五人民医院, 研究方向: 人力资源管理。