

人文管理在现代医院管理中的重要性探究

刘佳佳

阜宁县人民医院医务科 江苏盐城 224400

【摘要】现代医院在运营和发展的过程中,医院的管理水平和效率成为制约医院发展的重要因素。人文管理就是医院内部的人事管控,对提升医院的核心竞争力具有重要意义。提高人文管理水平,是现代医院实现人员工作合理安排和合理分配的重要途径,对促进医院的可持续发展具有良好的推动作用。本文就人文管理在现代医院管理中的重要性进行探讨,为医院改进管理方式提供一些思路。

【关键词】人文管理;现代医院管理;重要性

【中图分类号】R19

【文献标识码】A

【文章编号】2095-9753(2020)07-158-02

新医改政策的不断出台和落实,促进了我国医疗行业的快速发展,也提升了医院之间的竞争力。为促进医院的可持续发展,人文管理是医院管理工作中的重要组成部分。强化人文管理,突出医疗工作人员在医院中的核心地位和作用,能有效提升医务工作者的工作热情和积极性,提升医疗服务水平和患者的服务满意度,提升医院的核心竞争力^[1]。

一、现代医院管理中实施人文管理的重要性

(一)有助于高素质人才的管理

医疗人才是医院的核心竞争力,是现代医院管理的核心内容。要想提升医院的核心竞争力,离不开高素质人才队伍的建设,人文管理工作的有效实施,能为医疗人才提供良好的工作环境和氛围,建立医院与人才之间的紧密联系,加强医务工作者与医院的信任感,感受到自身的存在价值,继而能有效发挥出自身的医疗水平和优势。人文管理就是落实在医院人力资源管理的具体措施上,将“人”放在管理之前,充分发挥出人情关怀和人文建设,营造良好的工作环境和氛围,促进人力资源管理的发展。

(二)有助于医患和谐

医院本身承担着社会效益和经济效益的双重建设身份,在提升自身经济效益的同时,也必须做好社会的医疗服务工作,发挥出医疗机构存在的价值。人文管理能有效搭建良好的医疗服务平台,激发医疗工作者的工作热情和积极性,强化医疗服务人员的归属感和责任感,能有效改善医患关系,增强医患和谐的建设工作。实施人文管理,在明确医务人员工作职责和内容的同时,能有效强化医务人员的职业责任感,提升医务工作者的人文素养,改善患者就医的体验,从而有效促进医患和谐的医疗事业发展^[2]。

(三)有助于推进医疗改革和发展

医疗改革的不断深入和推进,使得“定点医院”已经成为过去式,广大患者有了更多的自主选择权,能根据自身的病情和医院服务水平选择就诊医院。医院加大人文管理的重视度和落实,能有效扩展医院的医疗空间,提升医疗服务水平和质量,为患者提供更好的就诊环境,有效提升医院的竞争力,推进了医疗事业的发展。

二、加强现代医院人文管理建设的有效对策

人文管理是医院管理的重要内容,涉及到人力资源管理中人员分配与安排的问题,对医务工作人员和医院的重要性不言而喻。为更好的实现医院的社会价值,提升医院的经济效益,人文管理的建设工作亟不可待。医院要全方位多层次

的了解医院的实际情况,把握医疗工作人员的心理需求,落实以人为本的科学发展观,将工作人员的薪资福利落实到实处,加强医院的人文管理和建设工作,从而提升医疗人员的服务水平和工作效率,有效家提升医院的核心竞争力^[3]。

(一)更新管理理念

医院要紧跟时代的发展,充分认识人才管理对医院发展的重要性,重视和关注医院医务工作人员和患者的需求,将人文管理的理念落实到实处。医疗事业是社会和国家发展的基础工作,首要特点是满足广大患者需求,将患者放在服务工作的首位。因此,医院的管理工作中要坚持和落实以人为本的管理理念,在医院进行医疗服务的过程中,根据患者的实际情况进行医疗工作,让患者感受到医务工作人员的敬业尽责,对医务工作者基于信任,建立良好的医患关系。同时,实行人文管理对医疗工作人员也具有重要的责任明确作用,医院落实以人为本的管理理念,除了将患者的需求放在首位,也要重视医务工作者的劳动付出,制定科学合理的职务评定和奖励机制,让每一位医务工作人员都能感受到医院的人文关怀,从而坚定工作信心和责任,促进医院的健康持续发展。

(二)加强医院人文建设的工作

人文管理涉及内容众多,与医院的管理工作建设也息息相关。医院要落实人文管理,必须重视各科室的人员配置和工作安排;以科室为单位,将人文管理的建设和完善有效推进。医院内部的管理层和领导人员要以身作则,树立良好的医疗服务形象和榜样,帮助各工作人员树立正确的工作态度和理念,不断提升医务工作者的道德素养和医疗服务水平,激发医务工作者的职业精神。医疗环境随着新医改的落实也有了极大的改善,患者和广大人民群众对医院的人文工作需求也在不断加深,除了医患关系上的服务,医务人员也要注重对患者给予心灵上的慰藉,鼓励和关怀患者的医疗情绪。医院在提升经济效益的同时,也要将服务社会的服务宗旨落到实处,通过加强人文管理的工作建设,强化医院救死扶伤、贡献社会的社会责任,凸显医疗机构中人文管理的科学含义^[4]。

(三)加强医务人员人文素质的培养

现代医院管理的核心是对“人”的管理,人文管理必然要从医务人员能力水平和素质着手,提升医务工作人员的医疗水平等综合素质,促进医务工作者的全面发展。各医院都必须将人文管理的科学含义和社会服务意识相结合,统一医

(下转第160页)

文书档案管理人员自身也要不断丰富自身的专业能力和专业理论知识,不断加强网络信息技术能力和水平,并且能够熟练应用网络信息技术完成医院文书档案管理工作,实现理论与实践的结合,这也是医院对文书档案管理人才的基本要求^[3]。

除此之外,医院文书档案管理人员要努力提高自身的工作质量和效率,这需要与其它科室的人员进行积极地沟通和交流,深入调查和了解医院各个科室在文书档案信息方面的需求,并且虚心听取他人提出的有关文书档案管理的有效建议和意见。

(五) 增强文书档案管理人员的素质

医院除了培养医院文书档案管理的人才以外,更要对人才的整体素质进行提高,培养信息化医院文书档案管理人才的重点在提高管理人员的网络信息技术能力和水平上,而我们要清楚时代在不断地变化和发展,网络信息技术也是日新月异,一时间的高超网络信息技术是没有用的,只有文书档案管理人员树立了可持续发展理念以及终身学习的意识,才能够一直处于网络信息技术的不断学习中,永远保持高水平的网络信息技术,将其应用在医院文书档案管理中,实现医院的长久健康发展。

因此,医院作为培养文书档案管理工作人员的重要平台和基地,要对医院文书档案管理人员进行经常性的培训,又

或是可以鼓励他们去专业的机构进行深造,不断丰富自身的专业技能和网络信息技术,同时,为了更好地激励文书档案管理人员,调动他们的积极性,医院还可以实行激励政策,建立健全一个医院管理激励制度,定期举办一些技能比赛等活动,对表现优异的文书档案管理人员进行公开表扬和赞赏,同时给予合适的经济奖励^[4]。

结束语:

综上所述,将现代网络信息技术融入到医院文书档案管理工作具有重要的意义和价值。医院文书档案管理工作具有一定的服务性功能,与医院各个科室之间都有着紧密的联系,因此,想要提高医院文书档案管理效率和服务质量,就要不断地更新信息化理念,持续深挖医院文书档案信息化管理工作的策略和措施,为实现医院可持续发展而不懈奋斗。

参考文献:

- [1] 潘晓梅. 大数据时代文书档案管理及信息化应用途径研究[J]. 办公室业务, 2020(10):81-82.
- [2] 刘海娟, 付娜. 医院文书档案管理创新的多元化举措[J]. 办公室业务, 2019(21):125-126.
- [3] 贺福梅. 基于信息化背景的文书档案管理工作创新[J]. 办公室业务, 2019(16):106.
- [4] 陈容韶. 信息时代基层医院档案管理工作现代化建设探究[J]. 办公室业务, 2019(13):57.

(上接第 157 页)

了使患者合理搭配饮食,稳定患者的血糖水平,需要秉承着以人为本的原则,依据患者的护理需求,对患者进行心理干预,避免负面情绪影响饮食依从性,并且要通过亲自示范指导、家长监督等措施,确保患者遵照医生指导进行饮食,增加食物摄取达标率,使患者血糖值在正常范围内波动。

本文开展常规护理与综合护理干预的对比实验,最终对比结果显示,采用综合护理干预措施实验组,饮食依从性、食物摄取达标情况明显优于对照组,但是空腹血糖值、餐后 2 小时血糖值、糖化血红蛋白等指标数值更低,表明护理干预对 2 型糖尿病患者饮食控制的效果显著。

综上所述,护理干预可以加强 2 型糖尿病患者的饮食控制,降低患者的血糖值,提高饮食摄入达标率以及依从性,因此护理干预方案值得临床进一步应用与推广。

参考文献:

- [1] 邓冬娜. 护理干预对 2 型糖尿病患者饮食控制的效果观察[J]. 中国实用医药, 2018, 13(01):171-172.
- [2] 陈素芬. 综合护理干预对 2 型糖尿病患者饮食控制的效果观察及安全性分析[J]. 糖尿病新世界, 2018, 21(014):130-132.
- [3] 唐玉英. 个体化综合饮食护理干预对 2 型糖尿病患者的临床效果研究[J]. 基层医学论坛, 2020, 24(12):1643-1644.
- [4] 游娟萍, 李青芸. 规范化护理在胰岛素强化治疗 2 型糖尿病患者中的应用[J]. 医疗装备, 2020, 33(07):174-175.

表 4: 两组患者血糖指标对比

组别	空腹血糖 (mmol/L)	餐后 2h 血糖 (mmol/L)	糖化血红蛋白 (%)
实验组(99 例)	7.92±1.13	10.03±2.32	7.17±0.25
对照组(99 例)	11.24±1.06	12.01±1.37	9.04±0.62
P 值	P < 0.05	P < 0.05	P < 0.05

(上接第 158 页)

务工作人员的工作职责和收益,将人文管理的精髓落实到实际中。医院的管理人员也要提升自身的职业责任感,提升服务意识,建立良好的与医患关系和领导管理关系,客观公正的做好绩效考核工作,为各医务人员提供公平、公正的绩效考核标准和工作空间^[5]。

结束语

医院建立和完善人文管理的过程必然会有各种问题的产生,要不断加强人文建设,制定科学合理的管理制度,针对突发事件和管理中存在的问题,及时关注和解决。在发展过程中总结经验,进行制度整改或者调整,在医院医疗护理和管理中不断推进人文管理的发展,提升医务人员的人文素质,

改善患者就医的服务质量,有效提升医院竞争力,扩大影响力。

参考文献:

- [1] 黄利华. 人文医院建设的精细化管理[J]. 中国医学人文, 2019, 5(05):46-47.
- [2] 姜素刚. 医院管理工作的人文关怀研究[J]. 中国医药指南, 2019, 17(12):293-294.
- [3] 唐超. 人文管理:医院管理之魂[J]. 中国医院院长, 2018(21):114.
- [4] 邵艳梅, 高京平. 医院人文管理路径研究[J]. 河北企业, 2018(01):11-12.
- [5] 陈健君. 浅谈医院人文管理[J]. 中国卫生产业, 2018, 15(01):189-190.