

# 论人力资源管理在医院行政管理工作中中的应用

刘伟

(南皮县人民医院 河北 南皮 061500)

摘要：随着我国社会经济的发展速度越来越快，人们的生活水平也有了明显的提升，人们对自身的身体健康有了更多的关注，而医院作为面向人民群众提供医疗服务的主要场所，承担着相应的责任与压力。在这个基础上，医院若想在未来的发展中保持自身的实力，为人民群众提供更为优质的医疗服务，就需要针对自身的人力资源管理工作效率进行提升。目前，国内医院在开展行政管理工作的过程中，将人力资源管理作为工作的重点，因此本文将主要针对人力资源管理在行政管理工作中中的应用方式进行分析，并提出相应的策略，阐述其中的价值。

关键词：人力资源；行政管理；医院

前言：在医院的发展过程中，人力资源管理工作中有着极为重要的作用与影响。医院人力资源管理工作的科学开展不仅对医院的未来发展有着较大的影响，还会在一定程度上干预医院所提供的医疗服务质量，这关系到人民群众身体健康以及医院自身发展的重要利益。对此，文章主要针对医院中人力资源管理在行政管理工作中中的应用进行分析，在医院目前人力资源管理工作中存在的问题中找到相应的原因，并提出切实可行的人力资源管理策略，帮助医院在未来的发展中保持一个充分的发展实力。

## 一、人力资源管理在医院行政管理中的作用

### （一）能够促进医院工作人员的工作效率

在医院的行政管理过程中，人力资源管理是一个重要的组成部分，人力资源同时也是医院中不可或缺的资源之一。在这种情况下，倘若医院能够充分履行行政管理职能，发挥人力资源管理的优势，由专业的人才来负责人力资源工作，那么对医院来说能够切实满足自身的发展需求，能够从根源上提升医院员工的工作积极性，为医院工作人员提供源源不断的工作动力。这样一来，不仅能够给医院带来切实的发展收益，还可以提升医院工作人员的工作能力与工作效率<sup>[1]</sup>。

### （二）能够完善医院资源配置提升收益率

医院在人力资源管理方面有着较大的重视性，这也反映出了医院方面以人为本的发展理念，医院在开展人力资源管理工作的过程中，工作人员能够切实根据自身的能力与优势来更高效地开展工作，在合理的工作岗位上发挥自身的能力。只有达到这种程度，医院才能保障自身人力资源都得到了合理的配置。每位医院工作人员都能够在适合自己能力的工作岗位上发光发热，进一步加强人力资源的作用与价值，让医院在这种情况下完善自身的资源配置，提升收益率。

### （三）能够形成完善的管理制度促进提升

随着时代的发展，医院的发展策略与发展目标也有了不同的变化，在当前社会背景下，医院若想取得良好的发展，除了优质的医疗服务之外，专业的人力资源也必不可少，医院对专业人才的需求程度越来越高。因此医院方面若想保障自身的发展质量，就必须提升对人才的重视程度，创建一个优质的医疗人才队伍，加强人力资源的管理，同时还要进一步完善医院的管理策略，这样才能切实提升医院在未来发展过程中自身的竞争实力，促进提升自身的发展质量<sup>[2]</sup>。

### （四）能够满足医院当前时代的发展需求

从当前情况来看，各个类型医院的发展前景都较为明朗，整体的发展势头一片向好，然而对于医院目前所面临的现实问题来看，怎样保障医院未来稳定的发展是医院管理者首选需要解决的问题。由于医疗市场的变化，对于医疗专业人才的需求变得越来越大，医

院一边希望可以招揽更多的优质人才，一边又不希望现在已有的人才不会流失，这就需要重视人力资源工作的开展，加强对医院工作人员的重视程度，这样才能一边保障内部的凝聚力，一边保障对外的吸引力，满足医院当前时代的发展需求。

## 二、医院人力资源管理过程中存在的问题

### （一）对人力资源管理的重视程度有所不足

从医院当前的实际发展情况来看，有相当一部分医院管理者对于人力资源工作的认知存在一定不足，使得在实际开展人力资源管理工作的过程中存在诸多问题需要及时解决。在这种情况下，医院不仅无法充分提升自身的竞争实力，而且还会影响未来的稳定发展，在开展人力资源管理工作时也会出现较多的问题情况。面对这种情况，医院领导者就需要明确自身存在的问题，切实加强重视程度，但是从当前情况来看，有相当一部分医院管理者仍然存在此类问题，没有妥善解决<sup>[3]</sup>。

### （二）人力资源管理机制仍有未完善的部分

在传统的医院管理理念中，医院管理者所展开的人力资源管理方式方法较为单一且死板，无法结合实际情况来进行灵活的调整。比如在人力资源的绩效考核方面，公立医院方面属于事业单位，因此遵循的普通事业单位的绩效考核体系，但是却并没有意识到医院中不同部门不同岗位的工作职责有着较大的差距，部分医院工作人员虽然具备高超的医疗技术，并且需要承担相应的风险，但是最终考核的方式却是同样的，这种情况影响了医院工作人员的工作热情，使得人才流失。

### （三）医院管理人员能力不足有待提升空间

医院人力资源管理工作的效率，较大程度上取决于管理人员的管理能力。但是从当前情况来看，有相当一部分医院的管理人员并不具备专业的人力资源管理能力，更多的是因为在其他岗位中工作的较为出色而调任到当前的人力资源岗位上。这种情况导致管理人员在实际开展管理工作时并不知道自己需要做到哪些事情，能够遵循哪些标准开展管理工作，缺乏相应的管理经验，进而导致人力资源的流失。同时，医院方面也缺乏对管理者的专业培训，医院管理人员能力不足，仍然有着极大的提升空间。

## 三、人力资源管理在医院行政管理工作的应用策略

### （一）树立明确的人力资源管理观念

医院方面由于长期遵循传统人力资源管理模式的标准，整体的创新能力存在一定不足，无法满足当前时代发展背景下医院的实际发展需求。在这种情况下，若想进一步加强医院行政管理工作中人力资源管理工作的开展质量，首先就需要树立一个明确的人力资源管理观念，满足当前人力资源管理的发展需求，医院方面在开展人力资源管理工作的过程中应该充分表现出以人为本的管理本质，将针对点落实到当前人力资源管理的问题中，通过这种方式来充分掌握

人力资源管理的重点。医院方面需要明确自身的人力资源管理理念,创新完善人力资源管理模式,加强管理人员的人力资源管理意识,这样才能保障医院人力资源管理工作人员能够切实明确自身的管理职责,积极主动地参与到医院人力资源管理的工作中<sup>[4]</sup>。

#### (二) 明确医院中不同部门岗位职责

医院方面在完善人力资源管理制度的过程中,还需要进一步明确医院中不同部门不同岗位的职责所在。在医院中从事后勤的工作,明确从事医疗服务人员的工作责任以及所承担的风险,通过这种方式的明确来细分医院不同岗位类别,这样才能够更具有针对性地管理医院工作人员队伍。除此之外,还需要根据分类来确定不同的级别,但是在制定级别划分标准时,层次不要过多,这样能够有效避免层次过多所造成的模糊问题。通过明确医院不同部门与岗位的职责,能够切实提升医院工作人员的工作积极性,切实解决人力资源管理问题。由此可见,通过明确医院中各个部门与岗位的实际职责,能够让每位工作人员都能够感受到自己的重要性,并且切实明确自身的职责所在,更好地开展本职工作。

#### (三) 制定完善的人力资源绩效考核

良好的人力资源管理制度,离不开完善的人力资源绩效考核标准,在制定标准的过程中,医院方面的人力资源管理人员需要对工作人员的实际工作内容进行分析,以此来判断当前人力资源绩效考核标准能够满足当前员工的实际需求,要将责任罗列到位,将判断责任纳入到管理人员的工作责任中,对于没有达到工作要求的管理人员还需要给予一定的处罚,通过这种方式来对评价主体起到相应的约束作用。在这个基础上,医院方面应该结合多方面的意见,充分了解医院各岗位工作的实际内容,根据不同的责任与承担的风险来制定差异化的人力资源绩效考核制度,对医院工作人员所开展的工作内容与工作质量进行判断,并记录在绩效考核成绩中,通过这种方式来进一步完善绩效考核机制,保障医院人力资源管理制度的科学性<sup>[5]</sup>。

#### (四) 形成完善的人力资源管理体系

医院人力资源管理工作在开展管理工作的过程中,还需要参照一个标准的管理体系。因此,医院人力资源部门在开展招聘活动时,就必须保障招聘过程中的公平公正性,通过这种方式来确保医院能够引入符合标准的高质量人才。在这个基础上,医院方面需要针对当前的人力资源管理体系进行研究分析,了解其中存在的不足之处,并制定相应的完善手段,通过这种方式来形成一个完善的医院人力资源管理体系,从根源上保障医院人力资源管理工作有据可依,有据可循。这样不仅能够开展人力资源管理工作时让员工更加信服,而且还可以根据这个标准体系对员工形成一个合理的约束制度,让员工在工作的过程中能够切实遵循规章制度,保障自身的工作质量,为医院今后的发展奠定一个良好的基础<sup>[6]</sup>。

#### (五) 设计切合实际的工作奖惩机制

除了制定完善的人力资源管理体系之外,还需要设计一个符合医院发展实际的工作奖惩机制,将奖惩机制建立在绩效考核的基础上,通过这种方式能够进一步促进医院工作人员的工作积极性与工作创造性。当然,在设计奖惩机制的过程中,我们还需要将其中的细节充分落实到位,将工作职责中的评价责任作为约束主体的主要方式,对工作中出现问题的工作人员可以适当给予一定的处罚,当然还需要保持处罚的合理程度,避免受惩罚者产生负面的情绪,在

后续的工作过程中无法摆正自身的心态,进而产生其他的问题。医院在设计奖惩机制时,应该坚持以人为本这条理念,结合自身的实际发展情况来保障每一位医院工作人员的自身利益都能够得到切实保障,以此来提升医院各个部门与岗位的工作质量与工作效率。

#### (六) 完善医院发展方面的文化内涵

医院在发展的过程中,自身所形成的医院发展文化内涵是极为重要的。人力资源管理与医院发展文化两者是密不可分的关系,医院发展文化能够加强医院员工的凝聚力,能够让所有员工都能将医院的发展作为最终的发展目标。因此,医院管理者需要加强人力资源管理与医院发展文化建设之间的关联性。一方面,医院需要结合自身的实际发展目标,来进行内部的宣传,在管理的过程中,要更具有人性化,充分发挥以人为本的理念优势。除此之外,在选择人才的过程中,各个部门还需要进行充分的沟通与交流,从多个方面与角度来分析自身对人才的真正需求。其次,人力资源管理人员需要在日常工作的同时进行时俱进的学习,提升自身的管理能力,完善医院发展方面的文化内涵,这对于医院今后的发展是极具现实意义的<sup>[7]</sup>。

#### (七) 创建高质量的人力资源管理队伍

我们知道,若想做好一件事,那么最好交给专业的人来做,在过去医院从事人力资源管理工作的人员往往专业性有所不足,因此为了进一步提升人力资源管理效率,医院方面就需要一个具有专业性,高素质高能力的人力资源管理队伍,这样在未来的行政管理中,医院的人力资源管理人员对于今后医院的发展以及人力资源的变化也能够进行充分了解,根据医院发展过程中的实际需求来制定相应的工作模式与工作计划。由此可见,创建高质量的人力资源管理队伍对医院的未来发展前景有着极大的促进作用。

结语:人力资源是医院发展进步的重要资源,医院若想保障自身的发展质量,就必须提升对人力资源管理工作的重视程度,保持一个大局观念,通过在医院行政管理工作中进行分析,来充分发挥人力资源管理的作用与价值。医院方面可以通过多元化的手段来保障人力资源管理工作效率,比如建立奖惩机制,完善人力资源绩效考核体系等等,通过这种方式来实现人力资源管理的高效开展,这对于医院今后的可持续发展能够奠定一个坚实的基础,满足医院的发展需求。

#### 参考文献:

- [1]刘钰诗.人力资源管理方式在行政管理中的应用研究[J].中国管理信息化,2021,24(24):156-157.
- [2]任魏涛.论行政管理理论在企业人力资源管理中的应用[J].中国集体经济,2021(32):117-118.
- [3]彭瑶.人力资源管理在行政管理中的应用[J].人力资源,2020(12):46.
- [4]李雨璇.探析人力资源管理在医院行政管理中的重要性[J].人力资源,2020(02):127.
- [5]张捷.人力资源管理在行政管理中的重要性概述[J].知识文库,2020(01):205-206+209.
- [6]杨芳.论人力资源管理在行政管理中的重要性及务实对策[J].财经界,2019(27):246.DOI:10.16266/j.cnki.cn11-4098/f.2019.18.185.
- [7]方洁,何绍斌.医院行政管理岗位人力资源配置模型设计[J].医院管理论坛,2018,35(11):64-66+15.