

# 新时期医院人力资源管理信息化体系建设研究

李继红

(河北大学附属医院人事处, 河北 保定 071000)

**摘要:** 在医院发展的过程中, 人力资源的建设对于其发展有着较为直接的影响。伴随着信息化技术在医疗领域的应用, 医院发展对于高水平的人力资源的需求也逐年增加。在新医改的背景之下以及新经常态发展背景下, 医院如何进行人力资源管理信息化体系的建设直接关系到医院的发展水平, 对医院的可持续发展产生深远影响。基于此, 本文将简单分析新时期背景之下医院人力资源管理信息化体系建设相关问题, 希望能够为医院的发展提供可行性参考。

**关键词:** 新时期 医院 人力资源管理 信息化体系 建设

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2023.02.22

进入到知识经济时代之后, 行业之间的竞争与发展更多地依靠人力资源, 具备更多的高端、核心人才才能够促进行业的稳定发展。医院作为我国社会发展过程中的重要组成部分, 其在发展的过程中一直依靠高端的人才和先进的技术, 进入到信息时代后更是这样, 医院越来越注重人力资源方面的建设, 依靠人才来获得更加长远的发展<sup>[1]</sup>。在新的发展背景之下, 传统的人力资源管理体系和模式已经不再适用, 需要结合信息技术来进行人力资源管理体系的创新, 为医院的发展打下坚实的人力基础。

## 一、新时期加强人力资源管理信息化体系建设的重要性

### (一) 有利于提高工作效率

伴随着医院规模的逐渐扩大, 医院内部员工的基数也在不断扩大, 需要管控的人员类型也呈现出多样化的特点, 而且医护人员工作的流动性较为频繁。传统的人力资源管理模式会浪费大量的时间和精力, 而且容易出现错误, 整个管理工作的效率较为低下。而在信息技术的支持之下, 人力资源管理工作由原本复杂烦琐的人事管理变成了信息化管理, 相关工作的展开绝大多数依靠信息技术就可以完成, 大大提高了人力资源管理工作的整体效率, 相关管理人员也能够从烦琐的工作中解放出来, 为其他人员提供更加周到的服务<sup>[2]</sup>。

### (二) 有利于优化办公流程

医院人力资源管理信息化体系的建设可以实现无纸化办公, 相关管理人员以及员工可以通过平台进行线上交流, 各项申请、报告、审批、请假、培训等都可以通过线上办公来完成, 员工也可以通过手机终端来进行相关信息、文件等内容的接收, 这样不仅能够节省宝贵的时间, 同时也能够加强相关规章制度的执行力度, 进一步对办公

的流程进行了优化, 让办公流程更加智能化。

### (三) 有利于资源优化配置

传统的人力资源管理工作是很难做到实时更新的, 一旦相关信息存在着一定的滞后性, 那么就很难在人力资源规划和发展方面作出科学的方案。而在信息技术的支持下, 人力资源管理部门在展开相关工作的过程中, 可以对员工的信息进行实时更新, 包括其入职情况、学历变更、考核升级、职称晋升以及进修培训等多个方面, 并且将这些信息与其他信息之间进行整合与共享, 形成更加完整的数据库, 打破不同部门信息之间的壁垒, 这样可以将人才与岗位进行更加合理的匹配, 对人力资源进行优化配置<sup>[3]</sup>。

## 二、医院人力资源管理信息化建设现状

我国医院在发展的过程中, 其人力资源管理信息体系的建设已经取得了阶段性的进步, 人力资源管理从传统的模式逐渐向着信息化管理模式过渡, 相关信息资源数据库的建设也日益完善。但是由于医院本身的发展水平参差不齐, 所以在人力资源管理信息体系建设的过程中也存在着一定的不足。例如, 系统功能定位存在一定的宽泛性、数据字段的设计缺乏合理性、系统数据信息缺乏规范性等问题。现阶段, 市面上较为流行的人力资源管理信息化平台以及软件等多适用于企业的人力资源管理工作, 而对于医院的人力资源管理来说则存在着一定的不适用性, 没有统一的规范和标准会在一定程度上增加信息数据转换的难度, 并且系统模块功能的复杂性和分散性容易导致数据出现重复、遗漏等问题<sup>[4]</sup>。

除了系统本身存在的问题之外, 在人力资源信息化管理体系建设的过程中, 医院本身对于信息化建设的重视程度以及相关人才的综合素养等方面也会影响到信息化管理

体系的建设水平。例如，在新医改的背景之下，部分医院都将改革的重心放在了服务水平的提升以及医疗技术的提升和创新等方面，但是对人力资源管理的信息化建设并没有给予足够的重视，在相关配套政策和措施上也没有进行相应的改善与升级，导致人力资源管理信息化体系的建设跟不上医院发展的实际需求。

### 三、医院人力资源管理信息系统基本组成

根据上述内容，面对人力资源管理信息系统方面存在的不足，医院应当要加强人力资源管理信息系统的建设。在此过程中，系统需要具备以下几个基本的组成部分。

#### （一）人事信息管理

在新的发展背景之下，医院应当要构建完善的人力资源系统相关组织结构、岗位设置等内容，逐步完善员工的信息录入、管理、统计、查询等各项功能，利用信息技术进行相关表格的自动化生成，这样可以方便管理人员对信息进行统一管理和调用，再结合不同种类的登记表，对人事信息管理内容进行进一步的完善，提高管理的有效性。

#### （二）招聘管理

在新的发展背景之下，医院的长远发展必然离不开专业化、高水平的人才的支持。因此，在人力资源管理信息化体系建设的进程中，系统必须要有招聘管理功能，同时这项功能需要在整个人力资源管理体系中占据着重要的位置。例如，相关管理人员根据医院的发展需求制定人才招聘方案，并且在信息技术和互联网的支持之下将人才招聘信息进行公开，线上以及线下招聘方式双管齐下，积极引进具备较高专业能力、职业道德素养、服务能力的高端医疗人才和管理人才，利用大数据技术对符合条件的应聘者进行筛选，在简化招聘流程的同时也能够节约招聘的时间和成本，并且达到更加满意的招聘效果。

#### （三）薪资管理

在人力资源管理信息化建设的过程中，薪资管理对于提高医护人员以及相关工作人员的积极性有着十分重要的作用<sup>[9]</sup>。由于员工的岗位调整、升职等变动都会与员工的工资、福利待遇等方面有着较为直接的影响，因此，为了能够有效避免薪酬方面存在的矛盾问题，应当要借助信息化系统来进行薪资方面的管理，根据不同岗位工作人员的特点和发展方向来制定相应的薪酬管理方法，并且将这些内容输入到系统中，做出明确的记录，进一步提高人力资源管理的水平和效率。

#### （四）考勤管理

医院的工作形势与普通的企业之间存在着一定的差

别，多变性较强，依靠传统的考勤统计方式并不利于人力资源管理综合水平的提升。在新的发展背景之下，借助信息技术来展开考勤管理能够进一步提升考勤管理的智能化水平和整体效率。例如，各个部门根据实际情况制定适合本部门发展的考勤表格、班次分配制度等，在系统录入了相应的模板数据之后就会自动生成考勤流程，一旦遇到特殊的情况（例如加班、请假、换岗等），系统可以对这些进行自动记录，进一步提升考勤数据统计的高效性、规范化水平，进而提升劳动纪律管理的综合水平。

### 四、加强人力资源管理信息化体系建设的几点建议

在医院人力资源管理信息化体系建设的过程中，除了要对相关数据系统进行完善与优化之外，还应当要通过其他方式来加强整个体系的建设与完善，在实际情况中，医院可以参考以下几方面的内容来展开相关工作。

#### （一）做好顶层设计

在医院人力资源管理信息化体系建设的过程中，相关工作的展开并不仅仅是指系统对信息的录入，其所涉及管理内容、信息化环节较多，需要相关管理人员对信息化建设的战略总体目标进行深入研究，结合医院发展的实际情况对人力资源管理信息化体系进行适当的改革与优化，站在宏观的角度对工作进行全面升级<sup>[6]</sup>。因此，医院必须要做好人力资源管理信息化体系建设的顶层设计，才能够保证相关工作的展开有章可依。

第一，要根据医院发展的特色和实际情况来选择合适的人力资源管理方案，同时为了保证各项方案能够正常实施，应当要与专业的开发商进行合作，定制适合医院自身发展的管理软件，为人力资源信息化建设提供技术保障。在相关数据库和系统建设的过程中，必然需要一定的软件和硬件的支持，因此，医院应当要根据实际情况适当调整资金的投入比例，将更多的资金投入到信息化建设等过程中去，为信息化建设提供足够的资金支持。

第二，医院应当要根据自身发展对于人才的需求来制定更加完善的人力资源管理信息化体系的建设方案，对现有的人力资源管理体系进行优化，去掉冗余的环节，用信息化管理模式代替传统的管理模式，进而促使整个人力资源体系的建设向着智能化、现代化的方向发展。因此，相关管理层必须要做好人力资源管理体系的战略发展目标、短期规划、长期规划等。

#### （二）加强制度建设

在医院人力资源管理信息化体系建设的过程中，加强基于信息化管理模式的制度建设，对整个体系建设和相

关工作的展开都有着十分重要的保障性作用、约束性作用。医院应当要根据我国人事部加快全国人事管理信息系统建设的基本要求,结合医院发展的实际情况制定更加完善的人力资源信息化管理制度,如系统管理制度、系统权限制度、安全管理制度、人力资源信息数据使用制度等。以安全管理制度为例,在信息化管理的过程中,应当要对数据库和系统的物理环境以及网络环境安全等方面给予足够的重视<sup>[7]</sup>。在物理环境安全方面,要保证相关计算机设备所处环境的安全性;在网络环境安全方面,要制定严格的制度,对网络系统的应用行为进行严格约束,并且提升防火墙技术的等级,保证内网的安全,同时要采取相应的加密技术,对系统中的数据信息进行加密管理。

### (三) 实现信息实时更新与共享

在医院发展的过程中,人力资源体系中所包含的数据信息会随着医院各个科室人才的变动而变化,需要对相关信息进行实时更新与共享,才能够保证人力资源管理信息化体系中相关数据的准确性。

第一,为了保证人力资源管理相关信息能够及时更新,相关管理人员必须要对员工的各项信息进行实时跟踪,当信息发生变化的时候在系统中进行登记和更新。为了能够降低相关管理人员在信息发生变动时的工作量,应当要赋予不同群体一定的权限,比如部门主管人员享受较高的权限,在得到授权之后,可以对本部门员工发生变动的信息进行自主更新,普通员工仅具有查阅个人信息的权限,并不具备修改信息的权限。

第二,在保证数据信息安全的基础之上,人力资源管理系统应当要适当与医院的HIS系统、财务管理系统、OA办公系统等进行有效衔接,将各个部门管理系统之间进行对接,并且在允许的范围内对相关人力资源信息进行共享,实现信息之间的互通互联合,解决人力资源信息孤岛问题<sup>[8]</sup>。

### (四) 重视人才培养

在医院人力资源管理信息化体系建设的过程中,人才队伍的建设有着十分重要的作用,只有高端的人才才能够对人力资源管理信息化系统和技术进行合理应用,充分发挥出系统的各项功能来实现更好的管理。因此,医院应当要重视人力资源管理人才队伍的建设。

第一,医院应当要定期对人力资源管理工作人员进行

技能培训,包括人力资源管理信息的操作技能、智慧医院业务操作技能、新型人力资源管理理念和模式等方面,通过聘请专家、高端人才经验交流、外出进修等多种方式来提高人力资源管理基于信息化的管理能力。与此同时,还要改变传统管理模式中由其他岗位人员兼职人力资源管理的情况,实现专岗专职<sup>[9]</sup>。

第二,医院应当要加强高端人才的引进,对人才的学历、专业能力、管理理念、管理能力、服务精神、创新能力等多个方面进行综合考察,确保引进的人才能够为人力资源管理信息化体系的建设提供有效支持。

## 五、结语

综上所述,在新时期发展背景之下,医院人力资源管理信息化体系的建设对于医院的整体发展有着非常重要的作用。医院应当要根据自身发展的需求,对人力资源管理的模式进行创新和改革,加强信息技术在人力资源管理体系中的进一步应用,在做好顶层设计的同时通过多种方式来加强人力资源管理信息化体系的建设,为医院的发展打下良好的人力基础。

## 参考文献

- [1]沈亚萍.医院人力资源管理信息化建设中的问题及对策探讨[J].中外企业家,2020(01):111,146.
- [2]田磊.试析新时期医院人力资源管理信息化建设新途径[J].中国市场,2020(04):107,115.
- [3]易彬.新时期医院人力资源管理信息化建设新途径管窥[J].财经界,2020(21):246-247.
- [4]张熙.新时期公立医院人力资源管理信息化建设分析[J].人才资源开发,2020(18):36-37.
- [5]刘晋芳.新时期公立医院人力资源管理信息化建设探讨[J].现代经济信息,2019(01):85.
- [6]孙青.基于新时期医院人力资源管理信息化建设新途径分析[J].经济研究导刊,2019(09):107-108.
- [7]孙勇鹏.基于新时期医院人力资源管理信息化建设新途径分析[J].纳税,2019,13(14):274.
- [8]严峻.试论新时期医院人力资源管理信息化建设新途径[J].中国集体经济,2018(18):126-127.
- [9]阙冰玲.医院人力资源管理信息化建设探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(13):81-83.