

# 信息化在医院人力资源管理中的有效利用

关晶莹

(河南省洛阳正骨医院(河南省骨科医院),河南 洛阳 471002)

**摘要:**医院人力资源管理的效率和质量,对医院经营管理效果和服务效果具有重要的影响。在信息时代,实现医院人力资源的信息化管理,成为进一步提升医院服务功能的关键。只有这样才能进一步提升医院的整体管理水平,深挖人力资源内在价值,提升医院核心竞争力。本文主要讲述了信息化在医院人力资源管理中的有效应用,旨在进一步提升医院的管理水平,优化管理效率。

**关键词:**信息化;医院;人力资源管理;有效性;利用

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.30.158

在信息时代,实现医院人力资源管理的信息化,是时代和社会发展的必然趋势,也是医院进一步拓展服务功能的内在需求。通过信息化管理平台的建立,可以数字化和自动化管理,减少管理成本,优化医院的服务功能,为人们提供更加优质的医疗服务。

## 1 现状分析

### 1.1 管理理念和形式落后

“没有全民健康就没有全民小康”,随着人们生活水平的不断提高,对医院医疗服务提出了更高的要求,同时也对医院的整体管理水平提出了更高的要求。但“重一线,轻管理”的观念仍然在一定程度上支配着各个医院的人力资源管理,部分医院还在使用人工的方式进行人力资源的管理,或者已经购置了信息化管理设备,但是实际应用率却不高。导致工作效率低下,信息收集和反馈速度慢等。

### 1.2 绩效考核机制不完善

为确保绩效考核的可行性和有效性,需要对医院的具体情况进行调查和分析,并结合岗位之间工作性质和内容的不同,制定更加

科学和针对性的考核体系。由于医院工作性质的特殊性,工作岗位类型较为繁杂,且涉及到的考核数据比较多,对数据的收集、整理、处理等程序复杂,具体的绩效考核工作开展起来难度极大。

### 1.3 缺乏完善的信息沟通机制

医院人力资源管理和医院所有的部门都会产生关联,需要各个部门之间的相互配合,才能确保人力资源管理的有效进行。在实际的工作过程中,由于医院内部缺乏一个系统性的信息共享平台,导致不同部门之间的信息系统相对独立,缺乏内部的信息沟通机制,信息不能做到及时共享,信息收集具有一定的滞后性,为人力资源管理决策的科学性和时效性带来了严重的消极影响。<sup>[2]</sup>

### 1.4 组织结构混乱

随着社会的不断发展,对医院服务功能的需求越来越大,因此医院的建设规模越来越大,内部组织机构越来越庞大和完善。医院工作岗位数量和类型逐渐增加,且缺乏一定的稳定性,人才流动频繁,为人才数据的统计带来了极大的困难。特别是人才团队的组建

上,以往的管理模式已经不能清晰体现不同类别的人员层次结构和人员动态状况等。

## 2 信息化管理意义

### 2.1 信息化管理能够促进医院人力资源管理的规范化和合理化

在信息化背景下,可以实现对医院相关信息的规范化采集和整理分析,并对其进行永久性保存,减少了人工操作的失误带来的工作困扰,确保信息管理的真实性。

### 2.2 促进医院人力资源管理现代化发展模式的形成

信息化管理模式的应用,实现对传统人力资源管理形式的改革和创新,实现了现代化管理,迎合市场发展需求和趋势,实现了信息流通无障碍化,减少医院机构冗杂现象,进一步提升现代化管理水平。

### 2.3 信息化管理能够提升决策的科学性和可行性

信息化的人力资源管理系统,能够清晰明了的展现医院各个方面的机构层次框架和人员信息,并自动形成相关的统计报表,决策者通过对报表之间的差异性分析,从而查找到经营管理中存在的问题,并采取针对性的整改措施,确保医院管理策略的科学性。<sup>[1]</sup>医院管理者还可以通过对人力资源信息的动态变化曲线对医院未来发展方向进行科学和宏观上的预测,以便为开展下一步的发展战略方案的制定提供依据。

### 2.4 减少人力和管理成本应用

信息化管理模式的应用,实现人力资源管理的自动化和智能化,减少了对人力的依赖,也减少了人工工作量,进一步提升医院管理效率和质量,强化了医院的服务功能的有效发挥。此外,计算机网络系统,可以实现对医院数据信息的数字化和信息化管理,促进减少医院办公成本。通过计算机网络上对员工开展在线培训,打破培训的时空限制,提升培训效率。

## 3 应用实践

### 3.1 促进资源共享

数据是构建信息化管理系统的核心。没有基础数据信息化网络系统就失去了应用价值。因此,信息化建设过程中要重视医院不同部门之间的数据信息的共享和交流。其中需要整合和共享的数据信息包括:组织架构、人事信息、劳动合同、个人综合奖励等信息。在具体的构建过程中,为了确保医院信息安全性,要设置严格的查阅权限,划分科学的权限等级,不同等级的人员享有不同的查阅和修改的权限。此外,为了确保医院信息的安全性,要注重做好数据备份,保障其数据恢复功能。通过这种方式可以实现不同科室之间数据信息的互相沟通和连接,加强信息共享力度和范围,并对医院每一位员工的整体的职业发展情况以及医院不同部门之间的人力资源框架结构进行清晰和系统的展现。只有在此基础上才能创建更加科学的人才梯队。

### 3.2 减少管理成本

在信息化背景下,对工作程序进行了大量的简化,减少了工作量,极大程度上减轻了工作人员工作压力。信息系统可以通过对相关数据的设置,自动形成统计报表,并能够利用系统的查询功能方便的查找到自己想要的信息,简化工作程序,减少了对人工的使用。此外,通过信息化大数据平台的建立,还可以把医院中的文件资料如文件通知、会议纪要、培训资料等,转化为数字化的资料进行计算机中进行永久性存储,不仅减少了人员费用,而且很大程度上减少了办公管理成本消耗,员工享有更加自由的查阅资料的权利和条件。

### 3.3 优化绩效考核

医院的科室比较多,各种技术岗位在工作性质、内容等方面存在很多差异性,其所应用的工作评价机制也有所不同。所以以往“优秀、合格”等单一的评价指标已经不能满足当下绩效考核的需求,也不能对员工在工作中的表现进行全面客观的评价。因此在信息化背景下,需要结合实际情况,形成新的绩效考核系统,提供工作的有效

性。所以,要对工作的人员的综合信息数据进行全面研究,然后形成更急科学化和合理化的绩效考核体系。其中员工综合信息包括:具体岗位、学历、职称、考勤、工龄、科研能力等。在信息化技术依托下,能够加快对各种考核信息的收集速度和效率,并对信息进行合理提取和整合,从而形成考核指标所需的数据信息。并在此基础上形成科学的考核分配方案,对各种指标数据进行全面研究和分析,从而形成客观和准确的绩效分配方案。

### 3.4 简化工作程序

医院人事部门需要对全院的工作人员进行综合性的管理,工作内容较为繁杂,包括招聘、培训、考核、考勤等,每天的工作量都比较多。传统人工工作模式需要对相关信息进行层层收集、整理,然后对其进行审核和核算等,不仅占用的大量的时间和精力,而且容易因为人为失误造成核算错误或者的误差出现,严重影响了人力资源管理的质量和效率。因此,利用建立信息化的管理模式,简化工作流程,促进工作方式的规范化,既减少了对人工的依赖,减少人员工作量,降低人工成本,而且极大程度上加快看办事效率,确保信息收集和审核的真实性和时效性。例如,在医院请销假过程中,以往的申请流程较为繁杂,需要经过各个层级负责人的签字审批,然后把相关材料提交到人事部门。过程繁琐,耗费大量的时间和人力。而且信息化管理模式下,利用网上审批系统,员工能够在任何时间提交申请,并自主查看审批进度等,不需要把大量的时间浪费在获取签字审批上。此外,网上审批系统还实现了和考勤系统的有效连接,以便能够对考勤系统数据变更提供依据,提升考勤客观性和准确性。此外,考勤系统的应用,进一步优化了考勤工作的流程,只需要考勤人员以及科室负责人进行网上审核即可,然后考勤系统可以自动形成月度和年度考勤报表,对不同类型的休假情况进行分类和归纳,从而避免人工考勤引起的工作失误等。

### 3.5 优化招聘管理

随着医院建设规模的逐渐加大,对人才的需求越来越多,因此,招聘力度越来越大。在传统的医院招聘过程中,需要经过多个程序,工作繁杂,且耗时间较长,为招聘工作带来了极大的难度。在信息化管理模式下,对招聘模式进行了进一步的简化,使其更加快速和便捷。医院可以对自己的招聘诉求进行全面的整理,并在医院的官网发布招聘信息。应聘者可以在医院官网填写自身应聘意愿和个人信息,进行岗位提交。之后系统就会把应聘者的信息传输到医院服务器上,结合系统预设的数据信息对其进行严格的筛选,把初步筛选的应聘者的信息发送给人事管理人员。通过对人才招聘的信息化管理,不仅可以简化招聘流程,而且可以借助网络的传播功能,拓展医院招聘信息的传播范围,让更多的高素质专业人才看到并来应聘,从而极大程度上提供医院招聘效率和效果,吸引更多的人才到医院工作,提升医院整体人员的素质水平,为医院发展提供源源不断的智力支持。

## 4 结束语

综上所述,实现医院人力资源的信息化管理,对于进一步提升医院的综合管理水平和服务功能具有重要的实际意义。医院要加强对信息化的重视,积极引进信息化技术和设备,构建更加完善的信息化管理系统,对医院的人力资源管理模式进行优化创新,减少人力和成本,促进工作效率的进一步提升和优化。

### 参考文献

- [1]郑大成.论医院人力资源管理中信息化的应用[J].科技风,2020(25):80-81.
- [2]王荣业.探讨医院人力资源信息化管理与建设[J].中国继续医学教育,2020,12(18):86-88.
- [3]戴高乐.医院人力资源管理信息化的必要性[J].人力资源,2020(10):22-23.