

信息化在医院人力资源管理中应用的探讨

陈立轩

(哈尔滨医科大学附属第二医院,黑龙江 哈尔滨 150086)

摘要:信息化背景下,为了全面加强医院人力资源管理水平,工作人员要全面深入开展工作,有针对性地加强人力资源管理研究能力,从而进一步构建更加完善的人力资源信息化应用体系,不断提高医院人力资源管理效率。通过进一步分析,总结了医院人力资源管理现状,探索了借助信息化技术开展人力资源管理的途径。希望分析能为相关工作开展提供有效建议。

关键词:信息化;人力资源管理;应用

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.28.089

人力资源管理是推进医院稳定发展的重要部分,人力资源管理应全面树立正确的管理理念,科学地进行信息化管理研究,从而不断优化人力资源管理方式,有效地为医院可持续发展奠定基础。通过具体分析,结合医院各项工作开展实际,探索了在医院人力资源管理工作中运用信息化技术的方法,希望分析能加强实践研究水平。

1 医院人力资源管理现状

在计算机网络信息技术发展的背景下,医院人力资源管理体系也逐渐走向新的发展状态。很多医院已经开始明白,对于发展来讲,人力资源管理信息化至关重要,为此应该利用企业资源计划平台来实施对科室的管理,包括人事档案的管理、合同管理、招聘管理,报表管理等,从而在这个过程中获得良好的效果。但是,当前医院人力资源管理,在发展中仍然在初级阶段,有的医院人事部只是普通机构的被动性运转,不仅工作效率不高,还缺乏竞争力,所以医院人力资源在改革中还有不足。第一,人力资源管理虽然有了信息化的意识,但在医院发展中却没有足够的人力资源和物力资源,致使人力资源管理信息化成了有名无实的摆设。第二,目前,医院人力资源管理信息系统,其实还是比较落后的,数据电子化,流程电子化的事务管理没有走向智能网络化,需要不断实施完善,这样才能为医院的管理发展提供更大的支持与帮助。

2 医院人力资源信息化建设对促进医院管理的重要作用

2.1 有助于提升医护人员的综合素养和服务水平

实施人力资源管理信息化建设的时候,医院医护人员的综合素质要提高,还要在服务的整体水平上加强。具体而言,在医院信息化建设中,需要及时发现医护人员的专业素质,看哪方面有不足,再结合实际去做深入的分析,利用人力资源管理的规范开展医护人员的分类工作,从而充分了解专业特征,采用适合的技术来分析医护人员的服务特点。基于此,还要对综合运营监管系统进行编制,并利用软件将医护人员工作行为状态记录下来,全方位实施事前提醒,事中控制、事后反馈的流程,从而给工作人员实施专业化的教育培训,运用信息化技术开展培训活动,打破以往教育的形式,促使医护人员能够不断提高工作水平。

2.2 为医院管理提供真实有效的数据支持

进行医院管理工作的时候,人力资源管理的开展要把信息化建设重视起来,利用专业管理模式的创建,推动工作的发展,从而改变人力资源管理的传统观念,创建战略性的科学体系,确保工作实施的全局性。除此之外,人力资源信息化建设的处理工作,对于医院信息技术有利,可以详细分析人力资源管理的内容,还能保证数据信息的真实可靠,推动着部门的数据交流,为决策人员提供了更为准确化的数据信息。

2.3 促进医院管理的规范化发展

人力资源信息化建设,这种方式对于医院管理形式的转变很有帮助,能够帮助树立良好的工作观念,根据组织结构合理化做出调整,促使管理部门能够明白岗位的重要作用,以此围绕具体战略目标对医院管理工作进行开展。而进行人力资源信息化建设的时候,医院可以依据实际费用信息、治疗信息、诊断信息、药品信息等做合理化的信息记录,并规范管理模式的创建,全面提高信息化的发展水平。

2.4 提升医院市场竞争力

运用信息技术,在医院开展人力资源管理工作,可依据数据的不同来源实施存储和处理,切实提高医院管理的工作质量,也让数据统计与分析更顺利,从而创建数字化的查询形式,该形式利用数据管理发现人力资源中存在的问题,再结合评先评优绩效考核,有针对性的实施激励惩罚策略。同时还要强化工作人员专业素养,切实提高整体服务质量,为人们营造舒适的诊疗环境,这样还能够医院形象获得维护,而且还能提高医院的核心竞争能力,为医院的未来发展打下坚实的基础。

3 医院人力资源信息化建设中的关键因素

3.1 医院领导层的支持

医院的工作中,信息化建设属于整体工作,领导层统一内部信息化需要,整合内部资源、信息化工作的完成情况等,这些都有利于医院信息化建设项目的顺利进行。从信息化的角度来讲,信息化是改造升级现有业务或是重新梳理现有业务,让业务能够与新环境融入,切实全面提高医院工作效率。在推动信息化工作开展的过程中,时常会有困难存在,所以要多加重视。第一,信息化项目就是总结并检验原有工作内容,并在新系统运行的时候还要同原来业务流程同步实现运行,这就给业务人员的工作带来不便,很大程度上是增加了工作量。第二,业务经信息梳理以后,虽然提高了工作效率,但也表示计算机取代了很多简单性、重复性的工作,导致有的业务人员陷入失业状态。第三,以往人事管理背景下,人力资源,业务人员日常工作比较繁琐,也让信息化初期建立的工作量增多,影响着业务人员的工作积极性。若是缺乏领导的资源整合,信息化建设工作就会难以推进。

3.2 医院要有信息化顶层总体设计

每一个系统都有自身的特点,而中间的环节就是人力资源系统,同各个部门都有联系,若是考核模块同医疗系统建立联系,具体的薪资待遇就要同财务系统建立联系。如果系统实施统一化的管理,就会让不擅长领域部门的发展受到影响。比如,人力资源有专用的系统,财务也有专用的系统,管理进应用财务系统,人力资源功能的优势就不容易发挥。使用不同信息系统进行管理工作,各个系统

的数据对接就会不方便。如果各个部门都使用自己的系统,财务,人力、医疗业务等全部实施统一,职工在办理不同业务的时候,就必须各个系统中来回切换,致使体验变差。为此,医院必须要在信息化顶层设计上下功夫,建立统一化的数据平台,将全部业务系统的数据都植入到业务平台当中,职工从业务平台单击操作,不同业务也能由平台直接对接到相应系统,进而让来回切换系统的繁琐程序得到减少。另外,要有计划的实施信息化建设工作,各个系统都要依据轻重缓急去做,严格根据计划来实施。

3.3 由业务骨干人员负责推进信息化工作

对现有业务流程再造是信息化建设的本质所在,工作人员要熟悉部门业务,并充分了解业务前后的衔接。也就是说,在工程师的帮助下,必须能迅速将信息化业务流程迅速梳理出来。另外,还要把信息化暴露的业务流程问题或是繁琐的流程找到,从而迅速找到定位,提出适合的解决方案,全面提高信息化工作开展的效率。

4 加强人力资源管理信息化建设的有效措施

4.1 更新管理观念,全面推进人力资源管理信息化建设

随着信息技术的发展,医院必须在观念上要保持正确性,明白人力资源管理信息化建设的重要意义,并运用科学化的方法对管理工作效果不断加以提升,从而也满足了发展的需要。第一,在网络技术发展下,医院在信息化建设开展的时候,普遍都使用身份,样品识别技术。身份识别技术是识别医护人员和患者的身份,而样品识别是识别药品和机械设备。第二,人力资源信息化的建设,在这项工作中运用先进化技术,能够形成良好的经营理念,进而把最适合的管理方式筛选出来,再把信息技术融入进来,以此创建持续稳定的新机制。第二,实施医院管理的时候,必须要明白最为重要的工作是人力资源信息化建设,该工作是采用数据信息技术和先进化技术,让内部资源规划质量得到提高。第三,整合医院长远性发展战略和信息化建设战略,再运用信息技术让管理目标和战略目标得以实现,进而全面提高工作质量,让医院能够发挥出信息技术的作用。

4.2 着重梳理流程,规范人力资源信息化管理工作

要想把人力资源信息化这项工作落实好,医院管理方面要将流程明确重视起来,并编制较为完善化的计划,以此创建科学合理的工作体系。第一,改革创新管理思路,把医院信息化建设的人力资源管理视为一个载体,并应用好信息技术创建专业信息系统,不仅能够规范医护人员的行为,而且还能让工作质量提高。第二,实施人力资源管理工作的時候,必须把各个部门管理的关系梳理好,让各个部门的沟通得到促进。服务要想更为规范化,需要在价格与收费项目中避免来自于人为因素的影响,通过专业网络平台的创建接受公众监督管理,有利于数据的搜集,还能让医院管理质量提高。第三,关于医院人力资源管理信息化,建设方面还要将医护人员的工作管理加以重视。运用信息系统,不管是管理人员还是医护人员,都要达到一次数据录入,多处共享的效果。比如,患者在住院部或是门诊就医,不管在哪个科室诊疗,患者基本信息都不需要重复进行书写,只需要直接通过信息系统来调取。第四,医院进行信息化建设的时候,可采用人力资源信息化建设的方法,对于工作效率的提高,工作问题的预防和科学化管理水平的提高都有助益。

4.3 科学设计规划,将信息化与人力资源管理有机融合

作为医院的管理部门,必须在人力资源信息化工作中遵循相应的原则,主要包括科学原则以及合理原则。不仅是在软件技术方面合理化使用,而且还要将工作的延伸重视起来。具体来讲,由于人力资源管理本质上属于长远发展当中比较重要的工作环节,因此在全面信息化建设方面,医院必须要给予高度重视。为此,需要制定完善化的设计方案,并运用相应的规划将任务完成,再评价分析人力资源管理工作的建设素质高的人才队伍,保证管理工作能力的提

高,同时也要让各个方面的工作发展模式都得到优化,改变原来工作的基本形式,实现预期管理控制的目标。

4.3.1 招聘过程实现信息化

对于医院的人力资源管理工作来讲,起点就是招聘,所以要依据情况制定招聘的专业网站,并实施对人才的选拔。在医院的招聘网站功能设计上,可以增加简历预览,以及简历确认的环节,保证应聘者所投递简历的真实性。另外,还可以支持批量导出 PDF 版的简历,切实提高医院人才招聘的效率。

4.3.2 个性化的员工自助平台

员工自助平台的个性化很重要,可以带来很大程度的便利性。第一,通过员工自助平台,让人性化管理和人性化服务增强,切实提高员工对医院的满意度。第二,薪资查询功能,可以对薪资数据实施独立化的管理操作,达到严格保密的效果。第三,个人信息查看和个人信息修改的功能,该功能可以直接查看到个人信息,根据信息发起来对申请进行修改,比如材料证明的上传,审核完成可自动在系统中看到个人信息更正后的内容。第四,利用考勤功能可以直接查看请假,年假和加班的信息,同时建立流程管理的中心,还可以实现个人流程发起,审批、抄送,以及查看的作用。

结束语

人力资源管理工作在开展过程,应重视以人为本,要全面地开展管理实践与创新研究,从而构建更加完善的管理体系,有效地为医院各项工作顺利开展提供保证。通过借助信息化方法,提高了医院人力资源管理效率,能有效的节约管理时间与成本投入,利于全面推进人力资源改革与发展。基于此,希望通过以上阐述,能为医院人力资源信息化管理工作开展提供有效保证。

参考文献

- [1]付燕红.关于加强公立医院人力资源管理信息化建设的探讨[J].中国产经,2020(23):147-148.
- [2]蔡晗,曲晶,褚玉晶.信息化情境下公立医院人力资源管理模式的实用性探讨[J].现代医院管理,2020,18(05):62-64+90.
- [3]伏晓琳.医院人力资源管理信息化建设研究[J].产业创新研究,2020(19):83-84.
- [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.