

基于信息系统的医院人力资源管理新模式实践

王艳萍
威海市立医院

【摘要】人力资源管理对于医院的高质量发展和创新有着最直观的促进作用，因此，积极跟上时代发展的脚步，依托信息技术推动医院人力资源管理体系的创新是新时期发展趋势。基于理论分析，明确了目前医院人力资源管理发展的现状，致力于解决信息化人力资源管理系统建设面临的管理模式落后、信息孤岛效应以及管理集成化不足的问题，提出了新的信息化人力资源管理模式，通过建立信息化人力资源管理架构，综合人事管理、人员异动与招聘、档案管理、职称晋升、薪资待遇以及考勤管理的新模式，推动医院人力资源管理体系的深度升级和改革。

【关键词】信息系统；医院；人力资源；管理模式

Practice of the new mode of hospital human resource management based on the information system

Yan-ping wang

Weihai Municipal Hospital

【Abstract】 Human resource management has the most intuitive role in promoting the high-quality development and innovation of hospitals. Therefore, it is the development trend of the new era to actively keep up with the pace of The Times and promote the innovation of hospital human resource management system by relying on information technology. Based on theoretical analysis, made clear about the present situation of the development of hospital human resources management, is committed to solve the backward management mode, information island effect and the problem of insufficient management integration, puts forward the new information human resource management mode, through the establishment of information human resource management architecture, comprehensive personnel management, personnel movement and recruitment, titles, file management, title promotion, salary and attendance management mode, promote the depth of the hospital human resource management system upgrade and reform.

【Key words】 information system; hospital; human resources; management mode

随着我国社会发展水平的不断提升，医院作为我国医疗卫生事业发展的核心主体，其管理和运营必然需要与时代发展接轨，而绝大部分医院在运营和升级的过程中，往往将重点放置在医疗服务体系和医学科研创新方面，对于人力资源管理体系的忽视，导致医院自身的人员组织架构管理和细节控制不够合理，严重阻碍了医院的稳定发展和创新，积极寻求新的人力资源管理模式，成为医院改革和优化的重要任务。其中信息技术具备信息资源统筹、远程监管、数据分析的优势，从一定程度上能够提升人力资源管理的效果和质量。基于此打造信息化的人力资源管理模式和创新方向，对于医院的可持续发展和建设有一定促进作用。

1、现阶段医院人力资源管理的现状

我国目前大部分的医院规模较为庞大，有着健全的体制，院区数量较多，包含多个科室、部门，随着新时期医疗体系的不断改革，医院现有的职工数量也在逐渐增加，凭借着相关政策以及标准的加持，医院的人力资源体系中包含了大量的专家、院士、杰出人才，同时也涉及博士生导师、硕士生导师等等，这导致医院的整体人员结构较为复杂，而不同的人员群体所使用的管理体系以及机制又有一定差异。这会促使医院的人力资源管理难度不断增加，而随着医院管理

模式和业务体系的不断升级，人力资源管理也面临着与其他业务对接方面的压力。

这不仅会影响人力资源管理的效果和质量，还会从一定程度上限制医院相关业务的开展效果，从而影响了医院的稳定发展和建设，需要及时在细节上的优化和创新。

2、医院人力资源信息化管理系统建设的常规困境

为了进一步改变医院人力资源管理方面存在的问题，利用信息技术进行人力资源管理模式创新，已经成为目前各方学者研究的重点，也在诸多医院中进行了实践，产生了较好的效果。可以判定信息技术有助于提升人力资源管理的质量和有效性，尤其在数据规划、信息管理方面实效性更强。但部分医院受限于自身的技术水平以及管理模式，在人力资源信息化管控体系建设方面还存在着部分困境有待突破。

2.1 管理模式现代化水平升级速度较慢

传统的人力资源管理通常凭借着人力资源部门进行现象信息收集和整理，人力作为主要的人力资源管理方法，涉及大量的纸质资料、手动存档等工作，虽然智能化办公软件和系统可以起到辅助作用，但是依旧会拉长人力资源管理的时间，增加管理的难度和复杂程度。尤其一部分医院开展信息化升级的速度较快，但是由于早期的技术体系存在缺陷，

系统管理和优化的速度未能跟进,目前的信息化人力资源管理系统功能不够充分,在体量和模式上还有待升级,这成为限制信息化、人力资源管理体系统优化的主要因素。

2.2 信息孤岛效应产生的影响较为直接

信息化人力资源管理系统的建设,虽然可以增强人力资源管理的科学性和有效性,但是顶层设计方面存在的部分问题也会影响信息化人力资源管理模式的优化和升级,尤其在信息获取、数据整合以及信息共享方面依旧存在不透明的情况,在各个部门、各领域之间存在较多的信息屏障。比如早先的人力资源管理系统中部分功能设计缺乏前瞻性,和目前的医疗业务系统、医疗科研系统之间无法进行对接,信息传递和数据共享方面存在的阻碍,严重影响了人力资源管理的数据分析^[1]。

同时不同部门所应用和参照的标准也有一定差异,导致数据的格式和导出方面存在断层,从而影响了一体化和集成化的人力资源管理体系与创新。

2.3 管理集成化不足问题较为明显

人力资源管理工作往往涉及多个领域和多个不同的模块,比如常规的人员变动、人员招聘、薪资待遇管理、绩效考核管理是人力资源管理重点。最初的人力资源信息化管理系统,都是按照这些管理模块建立相应的独立系统,这虽然可以增强某一支的管理效果,但是整体人力资源管理模式的联动性和拓展性不足,各个模块或者各个子系统之间缺乏顺畅的信息交互和优化机制,导致人力资源管理依旧局限在各司其职、孤军奋战的状态下,很难实现集成化管控。从而影响了人力资源管理的流畅程度和完整性,也会对医院部分业务的开展造成阻碍。

3、基于信息系统的医院人力资源管理模式优化对策

3.1 基于信息系统进行人事管理模式升级

人事管理工作本身具备较强的复杂性和多样性,也是人力资源管理中的重点内容,依托信息系统,实现人事管理模式的升级,需要基于人事管理结构以及数据分析这两个层面展开创新。

从人事管理结构优化的角度来看,由于医院自身的人员结构较为复杂,为了提升人事管理的灵活性和多样性,通常会选择以信息技术为载体,打造可视化的人事管理结构。该种人事管理结构贯穿在员工入职到后续岗位调整的方方面面。医院的人事处专员会结合实际情况,采集医院职工的数据信息,每月进行一次核对和更替,保证数据信息具备科学性和合理性,这些数据信息将作为人力管理结构可视化转型的主要依据。所有数据信息将形成人事报表,作为人力资源分配和调整的主要依据,不同的组织架构可以通过分配不同的业务编码,形成可视化的界面。界面中能够体现医院人事管理的具体需求,还可以支持随时进行维护和增减,不同的职位之间若出现了人员移动相应的数字编码也会进行更替。

与此同时为了提升人力管理的透明化程度,还会结合不同职工入职情况进行细化分组,例如采集职工的合同类

别、在岗状态、培训情况等相关信息,按照新入职人员、老员工等不同的类型进行分组。方便医院集中进行人力资源管理和统一调配,确保组织架构中的各个群体之间都有着紧密的关联。而代码将作为唯一的识别码,又可以为后续的薪酬管理、基础待遇管理以及绩效管理提供明确依据。

从人事管理的数据管控角度来看,人力资源组数据会记录每一位员工入职以来的各项信息,其中包括了员工个人的信息、工作信息、合同信息、党政信息以及社会关系等,这些都将成为人力资源管理的基础数据,与后续的薪酬绩效以及岗位调配之间有着直接对接关系。新入职员工在系统登录自身的实际情况和权限账号之后,会由管理员统一进行信息录入,老员工的数据也可以直接在原有的信息管理系统中进行抓取,从而实现了集成化的信息整合。方便一部分已经建立了人力资源信息管控系统的医院进行系统性的升级。

3.2 人员调配及招聘模式

医院人力资源的调动往往和新员工入职有直接关联,这就涉及日常的人员招聘,其中产生的一系列信息包含竞聘成功信息、入职信息、薪酬确定、考核转正等多种类型。这些信息也将为人力资源管理提供明确的依据,同时又可以作为人事管理工作的重要组成部分,尤其在医院,可持续发展和转型的过程中,涉及在岗人员的岗位调整、在岗人员的离职以及返聘等内容,这些调整都会产生相应的数据和信息,同样要作为信息化管理系统的重点。

针对人员调配以及招聘进行信息化模式升级,要保证数据互通,打破不同部门之间产生的数据孤岛效应,确保每一个阶段产生的各项信息都可以准确地被人力资源信息管理系统捕捉并且纳入数据库。

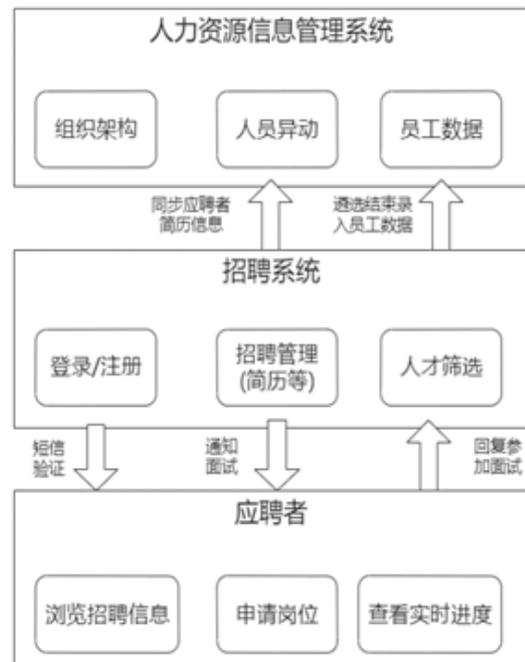


图1 信息化人员调动及招聘模式

例如,某医院的人事招聘系统设计架构为B/S架构,管理端的操作人员可以直接通过互联网发布招聘信息,外部用户以及相关应聘者通过外网直接查看招聘信息,并且提交自

己的数字化档案^[2]。在投递简历的过程中,信息化系统会快速定位,招聘人员简介中的基础信息,将其作为待统合的信息。接下来按照常规的面试、考核、合同签订等内容,将待统计的信息转化为统计信息,这一过程的具体细节和流程,见图1。由于信息化系统建立了不同领域的连接接口,无需额外进行数据上传和采集,其灵活性和高效性能够提高人员调动信息管理的质量。

3.3 档案管理模式升级

档案管理作为人力资源管理工作中的重要组成部分,是人力资源数据的延伸,也是进行人力资源调配、科学使用的重要依据。目前医院的人力资源档案管理通常已经实现了数字化升级和智能化转型,目前需要完成的核心任务便是将人力资源档案管理系统和人力资源信息化系统进行对接,并且直接与人员的入职、调岗等相关信息完成集约化管理。

这就需要在信息集成和数据格式、权限等方面,按照统一的标准和要求进行设计,比如结合人员的姓名、人事编号、部门编号、入职信息这些基础信息来,来提取人员信息,利用统一的编号,进行档案集成化管理^[3]。

当新员工入职之后,在每一个环节产生的各项数据信息都会自动录入档案管理系统,并形成电子档案,其中包含了员工的职称、在岗状态,以及享受的待遇,同时也支持数字化的人员花名册导出,方便了日常的职工关怀以及信息使用。

3.4 薪酬管理体系的模式升级

首先从设计思路的层面来看,薪酬绩效管理是人力资源信息化管理系统中的常规模式,该模式有助于将医院日常的薪酬待遇管理统合成一个整体,通常会将医院的基本工资管理、岗位工资管理、阶段奖金管理、五险一金管理、以及各类补贴管理串联成整体,同时与常规的税务管理、日常的税务业务进行对接。不仅有助于直接为人员的薪酬待遇调控提供保障,还可以直接为医院的日常事务工作提供简洁的流程。因此在系统升级和模式创新的过程中,还需要增加数据智能化检测、绩效自动核算、全套账目自动生成等内容。本文着重提取其中有关人力资源管理的内容进行重点分析,并且将其转换成下述两种模式。

其一,工资核算模式。进行工资核算的过程中,需要首先明确核算的具体范围以及工资信息类型。其中的工资核算范围会和组织架构管理以及人事管理进行对接,在同一个组织架构中的员工工资有着相近的区间,那么具体的核算方式也有一定相似性,可以结合不同的院区、发行日期以及工资运行周期进行自动化核算。由于医院为事业性单位工资结构

的调整要符合相关要求,那么工资核算的内容就需要考虑基本工资、绩效工资、岗位工资、奖金以及职位补贴等细节。在工资核算系统中,管理员通常由人事处或者财务处的员工担任,系统结合人力资源管理中的相关数据,自动判断该员工的工资核算方法以及具体的工资结构能够排除繁琐的核算流程以及核对模式,增强了工资核算的精准性和高效性,也能够为一部分细节和误区的把控提供自动化监督管理的依据。

其二,人事考勤管理模式。考勤模式主要代替了传统人事管理信息系统中的排班功能,能够完善人力资源管理系统的细节,在统一的系统中进行操作又可以大大节约不同科室排班所耗的时间,同时不需要额外收集绩效考核的信息,有助于简化考核流程。

考勤模块的设计主要和工资绩效模块进行对接,能够准确获取人员的绩效考核信息以及绩效工资,将其作为基础数据进行计算。由于部分医院的人员数量众多,可以直接在人事管理模块中进行人员数据的调取,能够减少不必要的环节。系统会自动在不同的员工所处的人事范围以及员工组别中进行判定,了解不同员工群体需要遵循的打卡签到规范、出勤要求和相关记录标准。

然后将考勤数据归类到不同的人员组织架构范围内,考勤功能直接和外部的人员管理和监督功能进行对接,各个科室都可以凭借自身权限访问医院内网,直接查找相关的信息和所需数据。另外,职工所使用的OA系统、请假系统、审批系统等直接和考勤系统进行对接^[4],保证职工在日常申请假期、外出学习、销假等方面的数据能够直接同步到考勤系统中,便于直接进行科学的管理。

结束语:

综上所述,医院落实人力资源管理系统的信息化升级,能够极大程度上解决信息管理难度大、人力资源管理业务复杂带来的一系列问题,增加了人力资源管理的科学性和有效性。文章着重从人力资源管理中的人事管理、人员调配和招聘管理、档案管理、薪酬管理层面提出了新的信息化管理模式,不仅提高了人力资源管控的效率和质量,还可以同步实现集约化的数据整合和数据分析,促使医院的人力资源管理体系更加科学合理,也可以打造高质量的内部控制机制,助力医院的可持续发展。

参考文献

- [1]陈晓玮.新时期事业单位人力资源开发与管理信息化发展探析[J].乡镇企业导报, 2024, (11): 239-241.
- [2]严亮.新时代人力资源档案信息化管理研究[J].兰台内外, 2024, (16): 16-18.
- [3]袁媛.信息化建设在公立医院人力资源管理中的应用研究[J].经济师, 2024, (05): 214-216.
- [4]厉明, 徐文亮.信息化时代人力资源管理师应当这样做[J].中国商人, 2024, (04): 48-49.