

# “互联网+”背景下医院人力资源管理信息化的探讨

吴志明

蚌埠医学院第一附属医院 安徽 蚌埠 233004

**摘要:** 在“互联网+智慧医疗”发展背景下,人们对身体健康越来越重视。随着医药卫生体制的不断改革发展,我国医疗市场的格局也发生了较大的变化,基层医院的人力资源管理也面临更多的挑战。为提高基层医院医疗技术水平,适应信息技术的革新和智慧医疗的发展,医院的人力资源管理部门应该积极发挥其职能,推动医院人力资源整合和优化配置,从而达到人适其岗,岗尽其用,人岗适配的效果,为高质量诊疗提供有力保障。

**关键词:** “互联网+”; 人力资源管理; 信息化; 人事档案

## Discussion on informatization of hospital human resource management under the background of "Internet +"

Wu Zhiming

The First Affiliated Hospital of Bengbu Medical College Bengbu 233004 China

**Abstract:** under the development background of "Internet + smart medicine", people pay more and more attention to physical health. With the continuous reform and development of the medical and health system, the pattern of China's medical market has also changed greatly, and the human resource management of grass-roots hospitals is also facing more challenges. In order to improve the medical technology level of grass-roots hospitals and adapt to the innovation of information technology and the development of intelligent medical treatment, the human resources management department of the hospital should actively play its functions and promote the integration and optimal allocation of human resources in the hospital, so as to achieve the effect of people adapting to their posts, making full use of their posts and adapting their posts, so as to provide a strong guarantee for high-quality diagnosis and treatment.

**Key words:** "Internet +"; Human resource management; promotion of information technology; Personnel files

### 引言

随着医疗改革进程的加快,我国的公立医院的发展模式逐渐变得合理、高效,在绩效管理、成本控制、人事制度等方面都有了质的飞跃。医院的日常经营管理中,人力资源在医院的整体发展版块中占据了非常重要的一部分,人力资源管理的地位越来越受重视,在如此背景下,本文首先对公立医院人力资源管理的现状进行简要概述,分析现阶段公立医院人力资源管理中存在的问题,最后结合实际情况提出相关的改善策略,为促进公立医院发展提供有效参考<sup>[1]</sup>。

社会的快速发展使得人们生活水平提高,越来越多的人对医疗服务、医疗质量的需求也逐渐提高,从当前我国公立医院的整体发展来看,各地存在着发展水平参差不齐的情况,许多公立医院还处于转型升级阶段,医疗服务与质量落后,院内管理效率低下。人力资源不仅

是医院竞争的因素,更是医院发展的重要资源,吸引、留住更多的优秀人才已成为当下公立医院发展的重要方式,因此,公立医院必须重视现阶段人力资源管理中存在的问题,采取积极有效的措施,为医院发展储备高质量的人才队伍。

### 1 医院人力资源管理信息化发展的必要性

加强人力资源管理是推动医院高水平管理现代化发展的必要基础。医院人力资源管理内容的内涵较为丰富,广泛覆盖员工智力开发、科学文化素质提升、思想道德觉悟提高、人力资源甄选与配置、员工培训、人力资源预测和规划、员工职称评价、员工考核与培训、员工薪酬福利分配、人事档案资料保管等等。在现代医院中,人力资源管理兼具战略性与全面性,实际管理水平高低已然成为衡量医院发展的重要指标,直接关系到医院核心竞争力的提升情况,更是全面覆盖医院员工管理的方

方面。而随着“互联网+”时代的到来，医院人力资源管理的信息化发展已经成为了必然趋势。首先，信息化管理是现代医院适应时代发展的必要方向。医院信息化管理的实现体现在方方面面，需要从各个层面打好基础，优化管理。而人力资源管理作为医院管理体系中极其重要的一环，实现其信息化极其有必要。其次，节约管理成本。随着现代医院规模的不断扩大以及事务工作覆盖领域的增加，相应的人力资源管理难度有所提升，需要投入更多的人力、物力以及财力，才能进行有效管理。这意味着管理成本大幅增加。而在信息化管理模式下，借助先进信息技术对传统管理模式进行适当创新、调整与优化，能够显著提高管理质量与效率，同时有效减少人力资源管理中不必要的人力、物力以及财力投入，降低成本。最后，全面提高管理水平。在信息化管理模式下，借助先进信息化技术以及其他各项技术，构建起一体化的管理系统，从根本上改变传统的人工式管理模式，促进管理质量以及效率的有效提升。而且在云计算大数据等先进技术的支持下，更是能够实现对人力资源管理决策的科学支持，进一步增强决策的科学性与合理性。另外在先进技术的支持下，人事档案的重要性将进一步得到凸显。通过大数据等技术对人力资源档案中隐藏的信息进行挖掘，提高和发挥档案利用价值，能够为医院人事管理水平提升以及长远发展提供难以取替的积极支持。

## 2 基层医院人力资源管理存在的问题

### 2.1 人力资源紧缺，卫生人才引进困难

基层医院医疗人才引进和招聘的难度大，且人员流动频繁。一是基层医院的人才队伍建设发展较弱，人才学科发展平台受限，软硬件设施也比较缺乏，相比背靠高等医学院校的大型三甲综合医院，基层医院在临床、科研、教学等先天不足，医学多学科协作能力薄弱。二是去编制化后配套政策不完善。去编制化后，引进人才特别是高层次人才和紧缺专业人才，受当前工资福利体系限制，与编制捆绑的养老保险、职业年金、住房补贴等福利待遇，只能靠医院自筹经费，难于实现同岗同酬，编内和编外人员待遇差距大，优秀医疗人才引进困难。三是人才队伍青黄不接，人才流失现象严重、基层医院的薪资待遇福利也比较低，一些专业的医护人员，优秀的医疗技术人才都不愿意到基层医院工作，导致人力资源紧缺，而一部分医疗工作人员把基层医院作为去大型医院的跳板，工作一段时间积累了一些经验以后，就跳槽去了更好地医院，医疗工作人员的频繁更换也给基层

医院的正常工作带来了巨大的影响<sup>[2]</sup>。

### 2.2 管理观念落后，管理体制缺乏创新

就目前的现状来看，大部分公立医院的管理方式仍然是以严格的规章制度和直接的行政命令，人力资源管理理念还保留传统思维，随着社会的不断进步，医院员工越来越重视自我价值的实现，现阶段不合理、不科学、无创新的人力资源管理极大阻碍了医院整体水平提升。如今人力资源市场竞争激烈，大多数人才都会选择更好的发展平台，医院内部管理不完善，导致内部资源分配不均，效益好、风险低的部门人满为患，而效益差、风险高又费力的岗位却总是缺人，更会导致优秀人才的流失。医院在选择专业技术人才，专业技术人才也同样在选择医院，对专业技术人才有吸引力的医院，不仅仅依靠医院本身的名气和综合实力，更重要的是医院对人才的重视程度和管理、激励、培养制度。

## 3 “互联网+”时代医院人力资源管理的信息化发展路径

### 3.1 做好“互联网+”医院顶层设计

“互联网+”医院人力资源管理的信息化发展，需要以“互联网+”医院的发展为基础和前提。这意味着医院应当在推动“互联网+”医院发展的过程中，做好相应的顶层设计。进入“互联网+”时代，“互联网+”医院的转型升级一定要从顶层设计、系统规划着眼，突破医院资源数据的围墙，才能最终改变并大幅优化医疗健康产业。而这正是推动医院人力资源管理在“互联网+”时代实现信息化发展的关键所在。加强最基础的软硬件建设，积极应用先进的医院信息系统，将医疗联合体、大中型三级医院联合起来，发展集平台、前台应用以及后台应用等三位一体的系统，并从纵向集团协同化、流程整合一体化、服务一位全程化等方面，为医院管理提供立体医疗信息服务。唯有如此，医院人力资源管理的信息化发展才能得到有效保证，同时也能对“互联网+”时代的特点、优势等进行有效应用，为实际管理水平的提高提供必要支持。而且应当充分利用云计算、大数据等先进技术，对人力资源档案的价值进行深度挖掘。在为相关决策提供可靠依据的同时，对医院发展前景进行合理预测，为医院的可持续发展提供支持。

### 3.2 建立科学的绩效评价体系，进一步落实岗位实际需求

建立科学合理的绩效管理体系主要是起到对员工的激励和约束作用，通过精神或是物质方面的奖励，激发出员工的积极主动性，侧面增强员工在日常工作中的自

律性、自觉性,提高工作效率,通过绩效评价体系的约束,规范员工行为,遵守医院规章制度以及法律法规、道德原则等。在精细化管理的视角下,医院要明确各种岗位定位,根据岗位不同的性质和不同的职责匹配合适的人才,以及制定不同的绩效管理制度,实施有针对性的人才管理。对于不同专业要制定不同的薪酬奖励,每次增加的薪酬量必须与实际业绩相符合。新招聘的优秀人才,按照程序办理入职手续,薪酬福利严格按照国家相关要求发放,对于获得重大成就、创新突破的老员工进行职级提升,对于日常工作表现优秀的医生给予荣誉称号、业绩奖金等奖励措施<sup>[3]</sup>。

### 3.3 建立健全人才培养机制,进一步提高医疗技术水平

基层医院应重视人才培养,树立“人才强院”的理念,建立健全人才培养机制。一是搭建人才培养平台。基层医院可以依托市属大型医院、高等医学院校附属医院以及医院集团等优质资源,完善区域医疗资源整合与共享机制、利益分配和双向转诊机制,推动医联共同体、学科联盟,协同、错位发展医学专科,加强轮岗培训专业技术人才。

二是畅通人才成长渠道。人力资源部门应制定分类职业晋升路径,合理规划不同专业员工的职业生涯鼓励基层医疗人员对自身学历和职称的提升,对学有所成回来的医疗人员给予经济上的鼓励,并把他们进行重点培养<sup>[4]</sup>。三是创新人才培养模式,传统的人才培养模式包

括传帮带,邀请大型医院的相关专家进行定期的培训,或者从基层医院中选送优秀的医疗技术骨干人才到大型三甲医院进行进修和培养等,传统的模式对基层人才的培养有一定的成效,但具有覆盖面小,成效慢等缺点<sup>[4]</sup>。

结束语:综上所述,“互联网+”时代的到来,为医院人力资源管理的进一步发展提供了良好机遇,有助于实际管理水平有效提升。医院应当把握机遇,根据自身实际情况,从多个方面积极探索提高人力资源信息化管理水平有效方法,持续优化,充分发挥人力资源管理的价值与作用,为自身核心竞争力的提升以及可持续发展的实现提供必要支持。

#### 参考文献:

- [1]姜保俊,易俊忠.“互联网+”背景下的医院人力资源管理信息化建设的探讨[J].数码世界,2019(06):226.
- [2]侯纯.基于“互联网+”背景下医院人事管理信息化的探讨[J].卷宗,2019(04):145.
- [3]刘净净.“互联网+”时代公立医院人事档案信息化管理探究[J].管理观察,2020(10):181-182.
- [4]赵莉莎.“互联网+”背景下医人事管理信息化院[J].经营者,2019,033(012):112-113.

通讯作者:吴志明、男、汉族、1979.2、籍贯:安徽、学历:硕士、职称:高级经济师、毕业院校:西南交通大学研究方向、人力资源管理、经济管理、邮箱:360722177@qq.com