

互联网大数据时代下医院人力资源管理创新效果观察

吴志明

蚌埠医学院第一附属医院 安徽蚌埠 233004

摘要: 在医院管理中,人力资源管理是一项十分重要的工作,其他工作的开展都需要人力资源管理工作的支持,人力资源管理是医院其他管理工作的基础。改革开放以来,随着计算机技术和信息技术的发展,人们进入大数据时代。在大数据时代背景下,人力资源管理方面出现了一系列新的管理技术和理念,它们的应用大大提高了医院人力资源管理的效率。然而由于各种因素的影响,现在医院人力资源管理中新技术和理念的应用还存在很多问题。本文主要探讨了大数据时代背景下医院人力资源管理的现状和一些创新策略。

关键词: 大数据时代; 医院人力资源管理; 创新策略

Observation on the innovation effect of hospital human resource management in the era of Internet big data

Wu Zhiming

The First Affiliated Hospital of Bengbu Medical College, Bengbu 233004, Anhui Province

Abstract: in hospital management, human resource management is a very important work. The development of other work needs the support of human resource management. Human resource management is the basis of other management work of the hospital. Since the reform and opening up, with the development of computer technology and information technology, people have entered the era of big data. In the era of big data, A series of new management technologies and concepts have emerged in human resource management, and their application has greatly improved the efficiency of hospital human resource management. However, due to the influence of various factors, there are still many problems in the application of new technologies and ideas in hospital human resource management. This paper mainly discusses the current situation and some innovative strategies of hospital human resource management under the background of big data era

Keywords: big data era; Hospital human resource management; Innovation strategy

引言:

大数据技术的迅猛发展对我国各行各业造成巨大冲击,导致各个行业格局发生转变。为积极适应时代发展需求,需认识到大数据背景下人力资源管理模式的不足,了解其变化,应结合医院发展的实际要求,对人力资源管理模式进行创新,通过利用大数据技术,促进医院可持续发展^[1]。

1 大数据时代概述

一般来说,大数据最初用于企业营销信息的分析,为企业后续的政策调整提供理论依据。随着时间的推移,大数据模式的应用范围越来越广,不再拘泥于商业领域,也开始涉足于医学行业,并取得了显著的成果。在大数据的帮助下,技术人员可对以往的信息进行分析,从而获得深层次的潜在信息,例如行业的发展趋势,这对于企业的进一步发展有着重要意义。对于医院部门来说,通过搜索大数据,实现了医疗数据的二次利用,极大地提升了患者的就诊效率。当前来说,医院部门已经与大数据紧密结合在了一起,例如患者住院信息的记录、患者检验数据的统计、患者病例病史的查阅等,符合科学化的诊疗模式。

通讯作者简介: 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。

2 在传统模式下医院人力资源管理的现存问题

2.1 人力资源管理体制落后

在当前医院管理体制中,人力资源管理体制比较僵化,落后于时代发展的要求。对于医院这个行业来说,“人越老越是宝”,年纪大的医生往往有丰富的从医经验,年纪轻的医生一般意味着从医年限低,从医经验缺乏,这是实际存在的问题。在传统医院的人力资源管理体制中,得到实践机会的一般情况下都是经验丰富的老医生,升迁机会一般也由他们掌握,年轻医生机会不多。这就造成了一种现象,高经验、低学历的医生升级快,高学历、低经验的医生升级慢,长此以往,敢想敢干的年轻医生被磨掉了心气,或者选择慢慢熬资历,或者直接离开医院。而老医生也因为科研能力低,论文发表等一系列硬指标不达标而地位尴尬。除此之外,因关系上位的医生大有人在。

2.2 人力资源管理认知不高

由于医院人力资源的管理人员缺乏专业的管理理念和不善管理,但导致医院发展和进步受到阻碍的根本原因是,医院管理人员对于人力资源管理的关注程度不够、认知程度较低,没有从根本上将这项工作重视起来。如今时代发展得越来越快,但是很多医院的人力资源管理人员对管理的意识和认知还停留于很久之前的传统模式中,并且对于当下热门的大数据信息管理利用到医院人力资源管理模式,存在着处于“不接受、不改变、不重视、不想学”的“四不”思想意识。通过医院长此以往的发展来看,这些思想对于医院往后的发展方向、建设规划、人员组织结构和布局都会造成不良的恶性循环^[2]。

2.3 信息化水平有待提升

随着互联网的快速发展,信息化管理已然是医院人力资源管理发展的必然趋势。不过就当前的实际情况来看,医院在这方面的信息化水平还不够高。虽然医院已经基本完成硬件层面的基础建设,但是人力资源管理还停留在使用计算机进行数据记录和存储的层面,且软件水平不高,各部门之间的信息沟通流畅性不佳,同时档案信息资料的真实性与有效性也无法得到充分保证。在信息化水平有待提升的情况下,人力资源管理水平自然难以得到有效保障。

2.4 不重视管理模式的研究,缺乏针对性的管理制度。

为了保障医院人事管理工作的有效开展,需要制定合理的管理制度。但事实并非如此,医院的核心往往是疾病的诊疗,而对人事管理方面并不重视,尤其是缺乏合理的管理制度。部分医院即使创建了管理制度,

但也仅停留在初级阶段,各项工作无法做到全方位的落实,致使管理制度的作用难以发挥。除此之外,医院内部还经常出现“拉帮结派”的现象,进一步加大了人事管理的难度。部门各自为战的现象使得部门间的交流越来越少,相关的材料整合难度越来越大,约束了医院人事管理工作的开展,从侧面角度为医院造成了一定的负面影响。

3 大数据背景下医院人力资源管理的创新措施

3.1 完善管理制度

不可否认,大数据给医院的人力资源管理带来了诸多机遇,但是也带来了不小的挑战。这些挑战中除了人才、设备、软件、技术等方面的挑战,还包含信息安全层面的挑战。医院必须构建健全的管理制度,才能有效应对复杂情况,促进人力资源管理工作规范化落实,同时减少各种不必要的问题,加强对风险的有效防控。要结合信息化特点,对人力资源管理制度进行适当创新和完善,明确管理权责,规范具体的工作流程,建立高效的内部沟通机制,优化管理决策,以先进、高效的制度为工作的开展提供基础保障^[3]。同时,完善信息安全管理,合理应用防火墙、身份认证、杀毒软件等加强信息安全防护;完善相应的计算机操作规范以及相关机制,严格要求相关人员按照制度进行操作,以免因人为因素导致数据泄露、篡改等问题。

3.2 制定科学化的培训与考核制度,改善工作人员的专业水平

人事管理人员的专业水平直接决定着人事管理质量,需要格外重视。要想改善当前的医院人事管理现状,就应该从管理人员的专业水平入手,树立正确的人事管理意识。鉴于此,医院内部需要制定科学化的培训与考核制度,为医院工作的顺利实施保驾护航。对于管理人员的培训来说,其核心内容应该是实践,即通过实践去掌握人事管理的内涵,进而明确人事管理的过程和注意事项,为后续的岗位工作打下基础。对于考核制度来说,其重视的应该是管理技巧,对于符合要求的管理人员可安排上岗,对于不符合要求的管理人员可考虑二次培训或者辞退,如此一来,从宏观角度提升工作人员的专业水平。值得注意的是,管理人员的考核过程需要融入奖励体制,即给予管理水平较高的员工物质奖励,以此来激发管理人员的工作热情。

3.3 建立数据信息中心的数据库

医院的各个科室、部门及人员都非常多,所以在传统模式下的医院人力资源管理,对于医院庞大的人员及

数据信息都采取人工记录模式，其工作过程中会出现很多的困难与问题。而在大数据时代背景下的医院，对于这些内容庞大的人力资源信息数据可以通过建立医院的计算机数据信息中心管理库来实现，其中对于人力资源信息数据的收集与处理、加工与精炼、搜索与查询等方面，都能有效地提高医院人力资源信息管理的效率与便捷，并且对比以往传统人工记录模式下的人力资源数据信息的收集与管理来说，其传统人工记录模式中经常会出现数据信息的缺漏及记录不准确等情况出现，但在大数据背景下的医院可以采用计算机网络信息技术在最大程度上提升数据信息的准确性与精确性，为之后医院人力资源管理工作开展增添了许多优势与技术支持^[4]。

3.4 加大对医院专业人才的引入

在大数据时代背景下的医院人力资源管理部门，现在可以通过多种网络信息渠道及多种技术方式进行对于医学专业人才的引入。现如今所有的信息数据和资料，都可以通过计算机网络信息平台网站进行筛选和查找，尤其对于医院的人力资源管理部门来说，通过计算机互联网信息渠道可以随时查阅医学专业人才的详细信息资料。尤其对于现在这个竞争激励的市场，医院的人力资源管理部门需要根据自身医院的特点并结合社会中的实际情况出发，充分发挥网络信息技术及网络平台的优势，对医院进行专业人才的引入工作。或者医学专业的求职人员也可以通过各类网络信息渠道投放自己的简历，比如当医院在社交平台公众号或者人才招聘网站等多个网络信息渠道发放人才招聘需求的时候，就可以进行简历投放，但在投放简历的时候，需要结合自身专业特点、职业发展方向和医院特点，采取合理的方式投放简历。

3.5 创新人事管理办法

为了应对大数据时代的到来，企业开始重视信息技

术研究，医院的人事部门也是一样，加大了研究力度，并创新了人事管理办法，将信息技术融入人事管理工作中去，具体实践有三点：首先，医院需要根据需求增加资金投入，为医院的人事管理购买先进的设备，提高人事管理的效率和质量^[5]。其次，医院加大自身的基础设施建设，力求实现数字化人事管理，减轻管理人员的工作压力。最后，医院重视人事材料的收集，并对材料进行二次使用，挖掘深层次的潜在信息，为后续医院人事管理制度的调整打下基础。由此可见，人事管理办法的创新是一个必然的趋势，其符合新时代背景下医院人事管理需求，有助于医院的稳定发展。

4 结束语

大数据时代，医院人力资源管理必须得到全面创新和变革，既要契合时代发展需要，也要针对当下管理工作中的种种问题加以解决，从而促进管理质量和效率同步提升，确保人力资源管理的作用能够得到充分体现和发挥。医院应当对大数据高度重视，并将大数据融入医院运行管理的方方面面，对大数据技术的优势进行深度挖掘，利用大数据逐步探索和构建更加完善的管理体系。

参考文献：

- [1]张蓉.刍议大数据背景下医院人力资源管理工作的落实[J].魅力中国, 2021, (35): 28.
- [2]曾银娟.大数据在医院人力资源管理中的运用价值及思路探索[J].人才资源开发, 2020, (2): 10-11.
- [3]周晓玉.大数据背景下医院人事档案管理的态势分析法分析及策略[J].实用医技杂志, 2020 (5): 648-649.
- [4]徐晟昭.基于大数据时代下企业人力资源管理创新路径探索[J].人力资源, 2021 (16): 12-13.
- [5]李雪.浅析大数据时代企业人力资源绩效管理创新[J].明日风尚, 2021 (4): 174-174.