

# 卫生健康人力资源信息化管理研究

秦少波

北京市卫生健康人力资源发展中心 北京 100034

**【摘要】**：随着医改的深层次开展，人力资源优化配置已变成医院高效率快速发展的关键步骤之一。完成人力资源优化配置信息化，不但可以提升管理效益，还能够推动医院的迅速发展趋势。可是，我国医院的人力资源信息化管理方法还存有一些不足，必须持续提升和完善明确提出的问题。随着大家社会的不断发展，我们与信息科技的应用拥有数不清的联络，卫生人力资源的信息化基本建设也在不断进步和健全。卫生人力资源信息化指的是根据信息科技对人力资源开展管理方法，借助互联网技术管理体系的建立，推动卫生人力资源分配的提升。因而，文中从医院人力资源优化配置现状考虑，剖析了信息化对人力资源研发的必要性，明确提出从资源共享、系统软件健全、信息内容配对、信息化四个方面提高医院人力资源信息化水平和会计适用合理的管理模式。

**【关键词】**：卫生健康；人力资源；信息化管理；管理模式；劳动力；专业；技术；人员流失

## 1 卫生人力资源管理的重要意义

医院人力资源管理一般指的是对内部人力资源开展合理开发设计，以达到医院和内部员工的发展趋势，并根据有效的资源分配，使医院的运行机制、管理制度、工作内容和有关技术科学合理配置，并且根据高效的管理方法来提高效率。为了最大限度地充分发挥人力资源的功效，必须借助信息化技术，完成医院人力资源管理信息化，搭建医院人力资源管理新模式。医院根据高效率的信息解决方式，为医院人力资源管理构建信息服务平台，使本身人力资源分配更为有效，提升有关工作人员的工作效能。与此同时，医院可以提升服务水平，逐渐减少医院管理成本。因而，人力资源管理信息化是医院临床医学一线和本身改革发展的合理方式。信息化基本建设最重要的两点是提高工作效率和加强人力配备。首先，人力资源管理是应对诸如职工信息归类、用工合同、薪水、员工考勤信息纪录等日较为繁杂的工作而进行优化。期间势必耗费很多的人力物力，往往用时长，效率低，而且在信息备案全过程中很容易发生信息原材料的混乱和错误。其次，卫生专业技术的发展不但为社会公众给予了便捷，也使卫生专业技术与时俱进和发展。然而，随着对专业技术岗位的要求提高，频繁的人员流动也造成了人力资源管理的混乱。必须在医疗系统中充分了解和他分析劳动力、合同期限和劳动力质量的技术信息，以确保在招聘和选拔人才时及时向医疗机构提供人力资源信息。

## 2 关于卫生人力资源管理信息化建设存在的问题

(1) 信息化是医院实现人力资源有效管理的重要任务。医院人力资源管理是一项比较全面复杂的工作，主要内容是医院员工的合同管理、薪酬、绩效、考勤和晋升等。如此相对复杂的任务，仅靠医院人事管理部门是无法独立完成的，医院相关行政管理部门也必须配合，才能做到相对最优的人力资源管理。信息化管理的特点是可以帮助医院建立各科室之间的信息共享平台，同时可以在平台上及时更新相关人员的信息，能够被多个部门有效地收集和管理。根据信息化管理的这些特点，信息化可以说是医院实现人力资源管理的重要手段。

在医院的建设和发展过程中，医院的院长具有广泛的影响力和领导力，院长的任命与提升医院的核心竞争力息息相关。为有效提高医院卫生人力资源管理水平，必须选好院长，使院长成为医院管理团队的核心，实现医院管理的高质量发展。要提升这个团队的卓越领导能力，还必须不断发展和提高其管理技能。简而言之，所谓优秀的人，就是在医院工作中发挥带头作用，精益求精的人。同样，医院的医护人员必须具备较强的专业能力、良好的合作精神、对工作质量的承诺、创新和创造性的思维。

处理和管理医院运营，首先要从全局和长远的角度出发，着眼于医院的根本利益。各医院要明确自身能力，加大骨干引进和长期培训力度，通过日常观察和能力评估，提供广泛的培训机会。现代社会，对卫生专业技术人员的管理受到高度重视，由于缺乏优秀的卫生专业

技术人员，因此医学院校必须培养更多优秀的人才，

另一方面，我们需要避免优秀人才的流失。在卫生人力资源信息管理系统中，一些医院目前的人力资源管理体系过于落后，不适应当前社会发展，其中一个重要因素就是不适应医院人员现代化、规范化的需要，无法加强人力资源管理。在此背景下，医院必须与时俱进，不断完善人力资源管理体系，积极借鉴其他先进的人力资源管理模式，根据自身实际情况，结合制定出一套现代人力资源管理系统，建立完善的人力资源管理信息系统，引进先进的软硬件，提高人力资源管理效率和工作质量，明确人力资源管理岗位职责。同时，为确保医院人事管理信息化工作能够切实执行，还要组建现代化人事管理队伍。

(2) 信息化是医院完成内部经营信息化管理的合理方式。伴随着现代信息技术的飞速发展，今日的信息化管理方法不但为医院人力资源管理构建了一个有效的信息化服务平台，还为医院的人力资源管理开展提供了管理方法，可以渗入至资源优化配置的各个领域。可以根据信息平台极致展现。根据信息平台终端设备的实际操作，医院可以动态管理所有内部员工的全方位信息。可以进行最后的休假，因此，在个人发展方面，信息化管理是医院快速保护个人信息、进行综合管理的有效手段。

(3) 信息化是医院减少人力资源管理成本费用的一种方法。在人力资源管理过程中，医院涉及到职工人事档案建立、专业知识技术培训、工资发放等众多工作职责。据资料统计，在这个过程中形成的消息和信息量会特别大，传统式的管理机制会对这种数据信息造成较多的管理成本。因而，医院人力资源管理信息化可以更改目前的人力资源管理方式，节约很多的时间和成本，为医院创建企业管理培训和人事档案。

## 3 医院人事管理现状分析

(1) 内部人员结构层次不明确。随着医疗事业的不断发展和医院数量的增加，从事相关人员数量也在不断增加，工作类型从护理到医生，从行政到高级研究。和其他职业相比，医院人员类型的日益多样化，内部人员的总数和流动性也在增加，因此，依靠传统的管理方法来计算其数据资源管理、类别和结构层次是难以达到的。如今，许多医院仍然采用传统的人力资源管理方式，这很难反映医院不同科室的专业层次和人员流动，这也影响了医院人才队伍的形成和发展。与一般企业部门的管理相比，卫生部门的管理还存在不足，大部分企业可以通过选拔来挑选一些管理人员，但是，卫生部门却很难达到，尤其是一些负责人力资源管理的部门，没有被给予足够的重视，出现了很多问题，比如建设资金分配不均、建设技术要求不高等，这都是阻碍卫生事业发展的重要因素。而改变医疗保健部门的基础设施需要大量资金投入，这有利于来提高人力资源管理的有效性。人力资源在数据转换和软件开发中资金投入较多，特别是在初始部署阶段，需要大量的资金和大量的人力资源支持，包括聘请该领域的专家，为相关的技

术和管理人员提供各种相关的培训和知识。卫生与人力资源管理信息化建设需要长期投入,短期内难以实现,否则很容易导致信息化停滞,随着信息技术在我们日常生活中的飞速发展,很多卫生人事管理部门的员工跟不上信息技术的发展,技术水准落后,对信息技术的认识不够全面,管理较为困难。无法适应原来的任务,导致了工作效率低下的问题,很多员工不得不从头开始学习。所以,计算机在信息化建设中的应用非常重要,但是很多管理者计算机使用水平不高,据相关调查,只有47%的管理人员拥有平均计算机使用水平,在日常工作中可能会出现工作的困难。在信息化建设过程中,外部人员侵入数据库,内部人员泄露与工作沟通有关的信息,都是不容忽视的问题,这极有可能造成信息数据泄露和侵犯隐私等问题。同时还会造成公共卫生中心工作人员的隐私得不到保障和因信息泄露造成财产损失的问题。因此,亟需解决和完善卫生人力管理信息化建设中的信息安全需要我们所有人重视。

(2) 信息技术人才匮乏。目前,大多数医院负责人力资源管理的行政人员信息化专业化水平不高,基础操作知识和专业信息技术知识不足。因此,尽管医院人力资源管理有信息化趋势,但由于内部行政人员缺乏信息化技术,难以有效实施管理模式信息化,可能会降低信息平台的效率。大部分医院采用信息化平台,只统计内部人员的薪酬、晋升等基本资料,不包括自我发展的技术培训,给医院信息化推进、医院管理提升难度加大。人力资源的实施也使医院难以吸引人才打下坚实的基础。

(3) 提高信息化管理在各场景的运用,需要提高信息化管理的工作水平。卫生健康和人力资源化的融合发展是一种复杂的交互模式,形式上可以替代过去的纸质工作管理,而随着信息化的运用,可以通过信息技术实现高效的人力资源管理。因此,提高医院信息管理的方法是实现人力资源管理最大化的有效途径。但是,基于我国传统的医院人力资源管理模式,信息化管理模式在个人职业发展规划、知识技能培训、工资记录等方面并不是特别完善。使得医院在建设信息管理系统时,缺乏有效的人力资源信息,同时,卫生健康信息模型的完整性较低,使得信息管理无法达到预期的效果。

#### 4 医院人力资源管理信息化建设措施

(1) 规范人力资源信息化,实现信息共享医院人力资源管理的信息建设,最重要的是完善数据平台。除了基本的人员相关信息外,平台上的数据还包括医院内部组织架构、专业技能培训等多种信息。信息数据平台完成后,可以设置访问权限,使医院领导、科室、工作人员根据不同的访问权限,可以看到相关数据,从而实现信息互联互通。

通,实现数据共享。医院通过组织完善的人力资源信息平台,不仅反映了内部人员从入职到晋升退休的全部个人情况,还反映了院内各科室的建设状况,为建设强大的人力资源医院打下了良好的基础。

(2) 加强信息技术培训,健全管理方案。医院在创建信息化管理机制以前,务必有一套合理的管理体系来维护它,这可以在医院健全其相关管理方案时保证。合理维护信息内容,无缝连接人力资源管理的各个阶段,使人力资源管理信息化充分发挥该有的功效。除确保外界系统软件外,内部人员的专业技术培训也很重要,只有加强高管的信息科技水平,才可以将信息平台合理地运用到医院的人力资源管理中。具体来说,医院人员信息化文化教育可以反映在两个层面:一方面,医院机构相关人员按时参与信息化专业知识技术培训,使它们可以立即将专业知识转换为实践活动。另一方面,医院应开展有目的性的学习培训,融合信息平台的实际运作和发展状况,推动人力资源管理信息化,让相关人员掌握信息化管理方法在人力资源管理层面的主要优点。

(3) 人力资源数据规划与信息平台匹配医院人力资源管理信息化建设是一个复杂且相对较长的过程。为使信息平台有效反映医院人力资源数据并促进其发展,有必要在其部署初期全面收集资料。具体来说,医院人力资源和行政部门需要在初期全面了解和人力资源信息,然后对信息数据进行对齐管理平台,让信息平台更好地匹配人力资源的现状,以及以下医院可以无缝选择适合其目的的信息管理模式。当信息平台成功对接后,医院相关管理部门也必须努力了解劳动力发展需求,使管理系统适应人力资源管理。同时,医院针对信息化管理过程中暴露的问题,与软件厂商密切沟通,提高信息化平台与医院人力资源管理的契合度。

(4) 高度重视信息化建设的财力适用范围,确保服务平台的发展趋势。信息化平台,必须定时开展硬件和经营升级维护保养,才可以搞好长期性工作。硬件层面,因为数据信息网络内存在运转环节中将会产生毁坏,有关专业技术人员应定期维护拆换,避免硬件常见故障危害工作,提升运作可靠性和多功能性。因而,信息平台的总体维护保养离不了医院的财力保障。在信息平台基本建设和进步历程中,医院务必长期保持充裕的资金投入,确保信息平台的平稳运作,上级领导的管理是人力资源管理信息化建设的具体方向,仅有更改上级领导观念才可以加快信息化建设速率。要塑造管理者的基本建设观念,变化高层管理人员对信息化建设的心态,是因为信息化建设必须与技术性硬件机器设备相适用。与此同时,硬件设施的使用必须与高素质的高级人才相匹配。

#### 参考文献:

- [1] 田磊.试析新时期医院人力资源管理信息化建设新途径[J].中国市场,2020(04).
- [2] 沈亚萍.医院人力资源管理信息化建设中的问题及对策探讨[J].中外企业家,2020(01).
- [3] 刘泽君,于长海.信息化建设在医院人力资源管理中的应用[J].办公室业务,2019(21).
- [4] 姚远,樊瑜源.信息系统下的医院人力资源管理模式分析[J].计算机产品与流通,2019(09).