

新形势下如何加强中医医院人事档案管理

郝风丹

(延边中医医院延吉市中医医院 吉林延边 133000)

摘要：近些年以来，在现代中医院创新式发展和医院人事制度改革的背景下，医院人事档案的价值也越来越显著。医院人事部和组织部在干部选择与任用、优秀人才培养等工作中积累的经验、获取的成绩、养成的作风与修养等资料，都是全面考察和充分了解干部人员的关键性依据，在干部选择与任用过程中进行优化、对医院人才基本信息进行完善以及对人才配置进行调整等方面都具有关键作用。为此，本文结合新形势下中医医院认识档案管理存在的不足，提出了有效的工作策略，包括优化档案收集和-content创新、完善管理体制提高规范性、构建数据化人事档案、拓宽人事档案服务领域，以期为中医医院做好人事档案管理工作提供参考。

关键词：中医医院；人事档案；档案管理；管理体制；内容创新

现阶段，在我国医疗卫生改革逐步深入的背景下，中医医院管理工作也正在向着规范化、现代化与科学化方向发展，其中的人事档案在管理过程中更是出现了各种各样的新问题与新挑战，亟需改革与创新，采取有效管理策略，通过与时俱进的管理思维，帮助中医医院吸引更多人才，并做好人才培养工作。在这种背景下，怎样发挥出人事档案具有的作用与价值，促进中医医院中的人才合理化配置和与人力资源的优化利用，已经成为了中医医院发展过程中的一项重要任务，需要重点加强人事档案的管理与保存。

1 新形势下加强中医医院人事档案管理的意义分析

在信息时代下，人事档案想要实现高水平管理，同样应当与时代发展趋势和特征相符，尤其是要满足高效化、安全化与全面化的基本需求，建立起一个与时代需求相符的全新模式。首先，就是信息时代有着高效化与快速化的特征，传统模式已经无法满足这种需求，因此对档案管理提出了新的标准与要求，就是要缩短档案内容更新的时间，从而实现更加高效化与精准化的管理。其次，就是信息化办公。在当前时代下，信息化属于一种必然的发展趋势，将其贯穿于各行各业和每一个领域内十分必要，因此人事档案的管理也不例外。在信息化建设中，数据属于关键性资源，丰富的数据更需要人事档案保持完整性与全面性。针对中医医院当中的人事档案来说，在管理过程中一方面应当丰富传统模式中的档案内容，另一方面也需要借助信息技术提高管理水平。最后，就是加强管理能够实现信息化渗透的目标，提高人事档案管理的可靠性与安全性。

2 新形势下中医医院人事档案管理的不足分析

目前，大部分中医医院当中的在编人员人事档案都会统一存放于档案室内，并配备专门的人员管理。这种模式的推进有效提高了

管理工作的规范性。但从档案收集这个角度来看，由于在编人员档案存放于政府规定的组织部档案室内，因此规范性与严密性十足，这也侧面导致了档案更新不够及时，档案采集后无法及时入库归档，也有可能出现定性材料充足且定量材料不足的问题。大部分鉴定材料与评价材料都保持一致性的特征，形式大同小异，对人员的评价过于简单，无法凸显出人员特性，也无法体现出人才成长道路上存在的历史烙印。同时，就是在医院的人事档案里通常还会出现材料老旧或者信息不全的情况。这种问题主要体现在一些合同制的人员档案中，其中的内容涉及最多的是个人政治、社会关系以及家庭环境等，而缺少反映人才专业特长和工作技能等方面的信息，并且这些人员的流动性较大，相较于在编人员来说，档案的稳定性明显不足，对于一些流动人员或者离职人员，缺少针对性的档案管理机制，信息变化与人员变动无法保持同步，也就无法第一时间通过档案反映出人员的真实状态。

(1)管理体制较为落后

当前的中医医院档案管理依旧存在“人档部分”的问题，这也属于传统模式的体现。在这种模式下，主要采取“控制人”这种方法进行管理，对于维护职工利益来说十分不利，也会限制人才的合理流动，无法满足新形势下的新需求；从硬件建设角度来看，则是存在投入不足的问题，档案库设备设施简陋，一些设备老旧不全，无法满足标准需求，甚至还存在一些无法正常使用的损坏设备；从人员配置来看，档案管理缺少专业人员，即便是配置了专业人员进行管理，也存在年龄大或意识不够先进的问题，部分基层部门甚至并未设置管理人员。

(2)管理人员能力不足

现如今,中医医院在进行人事档案管理中人员素质不足的问题普遍存在,比如缺少足够的专业管理人才、人才专业技能不足、人才知识结构不够完善、专业管理知识无法及时更新等等。这些问题的存在,导致中医医院无法满足新形势下的档案管理需求,一些医院甚至把人事档案的管理看成是简单的档案保管,在管理中仅仅是简单存放,经常出现丢失、遗漏等问题。同时,一些档案管理工作人员在工作中并未投入全部精力和充足的时间,工作效率十分低下,工作热情明显不足,再加上频繁的人员流动,都为档案管理造成了不良影响^[1]。

3 新形势下加强中医医院人事档案管理工作的策略分析

(1) 优化档案收集和内容的创新

人事档案的采集是提高管理成效的基础所在,也是对档案内容进行丰富和提高服务水平的前提。在当前的新形势之下,应当基于档案价值这一核心,贯彻档案信息的全面采集和管理,确保档案能够反映出职工群众的面貌,保持档案的动态性和完善性。在采集基础资料过程中,还应当结合规定对材料定期补充,并与有关部门之间及时获取联系,要求他们定期进行档案信息的移交,及时沟通并补充缺少部分,提升工作主动性,保证资料完整性。在人事制度改革逐步深化后,中医医院也可以尝试新形势下全员聘用这种制度的推行,采取公开选拔、业绩考核以及竞争上岗等全新举措,第一时间补充归档信息,落实档案的动态化管理。

(2) 完善管理体制提高规范性

人事档案属于人事管理当中不可或缺的一部分,具有琐碎性和复杂性特点,需要设置易性的约束制度,除了要充分遵循相关规定与标准要求之外,还应当根据人事管理中的具体需求与现实需要,建立起本部门内的工作制度与工作细则。例如:人事档案采集制、档案信息鉴别归档制度、档案检查核对制、档案保密制度、档案转递制度等等^[2]。只有真正完善了这些制度,才可以让管理工作能够实现有章可依。对人事档案进行采集属于一项基础性工作同时也是重难点工作,因此管理体制的完善首先需要规范采集工作,以求从根本上实现规范化的档案管理。

(3) 构建数据化人事档案

电子档案管理属于新形势下中医医院内部的档案管理创新重

点,需要将目前所掌握的纸质资源转化成电子档案的形式继续珍藏,可以选择将其逐一输入至计算机当中,尽管会在一定程度上增加工作人员的工作量,但是能够有效提高日后工作效率。为此,中医院也可增加物力投入和人力投入,加快纸质文档资料的扫描、归档和输入,同时结合资料类型做好分类整理工作,建立起一套涵盖数据输入、整理、分类、查询以及系统维护等多项功能的数据库。在新形势发展过程中,中医医院当中的职工数量也在不断增加,基于该数据库的稳步推动之下,可以有效提升人事档案管理的系统性与现代化水平,进而提升管理成效,减少工作压力,也可以在一定程度上控制医院成本^[3]。

4 拓宽人事档案服务领域

结合中医医院推进人事活动的基础性需求,需要主动为档案利用保驾护航。明确以利用为核心的基本思路,着重探究提高档案信息利用在促进医院发展方面的工作能力,由以往的被动接待模式向着主动开发的方向转变,充分拓展档案资源的利用途径。在新形势下,中医医院同样需要面对激烈的医疗卫生市场竞争,而在这种竞争环境下,人才竞争是必不可少的,这需要档案人员为自身树立良好效率观念,在提供档案的利用服务时,为利用者及时且精准的提供信息资料,从而服务于医院竞争与发展。此外,新形势下还需要意识到价值观念的意义所在,就是人事档案的管理人员应当了解人事档案的具体价值,尤其是人才属于潜在生产力这一观念,通过发挥档案作用,为医院和全社会创造重要效益。

结束语

综上所述,在新形势下,中医医院需要充分意识到人才的重要价值,落实人事档案的科学化管理,提高人力资源的配置与利用水平,以人才保障推动中医医院的现代化发展。

参考文献:

- [1]于敏. 新形势下加强中医医院人事档案管理的思考[J]. 中文信息,2021(2):33.
- [2]金丽丽,黄克君. 新形势下如何做好医院人事档案管理工作[J]. 科学与信息化,2023(10):184-186.
- [3]戚霖,赵金,琚理. 新形势下医院人事档案管理工作的几点思考[J]. 科技视界,2022(21):68-70.