

# 基于 AI 技术的医院人事档案管理模式的探讨

代芳

(孝感市第一人民医院 湖北孝感 432000)

摘要：随着信息技术的快速发展，AI 技术也逐渐被应用在多种领域中。为了提升整体工作质量和工作效率，医院档案管理者也逐渐把 AI 技术应用人事管理档案里，来增加人事档案的管理整体安全性，保证在较短时间获取有价值的人事信息，来减轻工作量。

关键词：AI 技术；医院；人事档案；管理模式

过去医院人事档案的管理模式大多都有档案数量过大、整体管理效率较低和档案资源不能做到即时共享等多种问题。随着现代信息时代的发展，把 AI 技术和医院人事档案的管理模式进行结合，既顺应了时代发展的整体要求，也提高了医院人事档案的整体管理效率，给促进医院实现现代化的服务打下了良好的技术基础。

## 一、AI 技术的概念

AI 技术也被称做机器智能，人工智能可以划分成人工和智能两个部分，其中智能包含的部分有仿真、虚拟以及智能机器人等技术。人工智能是计算机的主要一个分支，能够熟练掌握智能的本质，开发和人类智能比较接近的方面，来完成准确反应的一种智能设备。而机器设备包含的领域有语言及图像识别等方面，能够更加方便的分辨信息以及处理问题。而且 AI 技术还能够搜索信息以及解答问题，帮助人们制定更优秀的解决方案。随着 AI 技术的逐渐成熟，应用 AI 技术的领域也有了较好的发展，带来更加便捷与智能化的服务<sup>[1]</sup>。

## 二、在医院人事档案管理中应用 AI 技术的意义

第一，顺应我国时代的发展方向。在医院人事档案管理应用 AI 技术是一种时代导向，《新一代人工智能发展规划》中明确指出，截止 2020 年，AI 技术与应用应该和世界的先进水平达到同步，变成改善民生的最主要途径，足够支撑起迈入创新型国家行列并且能够实现全民小康的最终奋斗目标。所以 AI 技术是未来多行业领域中创新发展的主要方向，而人事档案的管理是医院管理的最主要组成环节，要顺应时代发展，大力应用 AI 新技术，来创新整体管理模式，从而提高医院的管理效率和水平<sup>[2]</sup>。

第二，可以提高整体管理效率并节约相关人工成本。通过 AI 技术在医院人事档案管理的应用，可以解决档案管理中整体技术层面比较低下且效能下降等多种问题，来节约人工成本。这主要是因为 AI 技术可以代替人工识别等技术含量较低且重复性的一些工作，来提高附加信息的相关处理效率，还可以解放相关人力的智力。而且，自动识别和虚拟定位技术还可以在信息审核、借阅和复印等相关流程上有效节约医院人工成本，避免档案破坏或丢失，从而全面提高管理效率。

第三，推动管理优化和升级。AI 技术在医院人事档案管理的应用既能够覆盖现有的相关管理流程，打破空间局限性，还能帮助档案管理进行优化和升级，促进自动化和智能化的系统开发，还可以转变医院档案管理工作人员的自我身份，帮助改变自身职业的发展定位，来积极融入到人力资源相关管理中。

## 三、在医院人事档案管理中应用 AI 技术的优化方法

第一、优化初始化的功能并生成电子档案。把 AI 技术在医院人事档案的管理中应用，根据机器对相关信息进行扫描，对档案信息进行电子化的转移，来建立最基本的人事档案的数据库。对新入职的员工通过组建职工 ID 的手段来当作人力资源管理的唯一身份标识，并把该 ID 和人事档案的编号进行同步，方便工作人员进行查找。除此之外还要把录入者的具体信息进行统一识别，把住址、身份证号码与学历等个人信息进行初始化的扫描，建立对应的系统

电子档案的目录，帮助后续进行分类与整理，来提高初始化功能的整体应用效率。

第二、档案的扩充功能。除了人事档案的基础模块还要通过人力资源的战略和管理相关功能来扩充其他功能，包含职称晋升、奖惩记录、工资薪酬、在职教育和请假管理等相关模块，来建立相关信息记录并上传对应的证书或影像文件等，可以根据管理部门与职工个人的录入来导入相关信息，从而实现对信息的全方位采集，确保数据的最终有效性以及完整性。

第三、前后台的互动和资源的共享功能。完成职工和医院管理相关部门的有效互动和信息共享，把部分职能变作信息化的流程，根据个人的端口进行申请，由职能部门进行审批来完成数据的收集和共享；完成管理部门彼此的互动和信息的共享，根据线上流程来实现部门和部门的合作以及数据的互通，打破部门之间“信息孤岛”的不良状态<sup>[3]</sup>。

第四、达到智能化检索以及在线数据的分析功能。把 AI 技术全面应用在医院的人事档案管理中，根据对关键字的查询来帮助管理人员完成对单个信息或者是全院信息的搜索工作，为数据统计和下载提供有效支持。而且通过对数据和报表等定期导出，可以降低条件设置的相关重复性的工作。还可以根据工作的具体需要，如果有人员超编现象出现，系统可以自动的发出预警的提示，来帮助医院人力资源的管理部门去提高管理效率，达到智能化的管理。

第五、安全防护的功能。为了避免病毒攻击对医院人事信息的档案生成与利用造成安全威胁，可以安装相关智能防火墙以及入侵的检测系统，通过自动识别与决定访问的控制，来自主实现对病毒的拦截以及阻止不良网络的攻击；对使用者的身份和 ID 进行认证，实现上级主管的双重审核相关功能，保护有权限的限制功能的使用，避免内部人员出现跨权限的访问，来对档案数据进行存取与利用，杜绝外部用户的随意访问，保证档案资源可以安全使用；并设置相关修改痕迹的记录，对管理人员对自身档案信息的增加与修改保存系统记录，方便对工作人员的具体时间和工作量进行考核核定，还能对工作中发生的问题予以追踪调查，正确落实责任。

综上所述，把 AI 技术在医院人事档案管理中应用，不仅可以提高医院人事档案管理的整体质量，还可以提供给人事档案资源的整体即时共享更加坚实可靠的核心依据。所以在实际管理中，必须完善 AI 技术的初始化功能，并生成电子档案，还要促进医院人事系统的前后台互动，来提高人事档案资源的整体利用效率，并且需要建立安全防护的功能，来提高医院人事档案管理系统整体安全性与有效性，最终为实现科学先进的整体服务建立坚实的整体技术基础。

## 参考文献：

- [1]刘英霞.基于 AI 技术的医院人事档案管理模式初探[J].办公室业务,2020, 12(22):02-02.
- [2]孙蓉.基于 AI 技术的医院人事档案管理模式初探[J].办公室业务,2020, 11(09):09-08.
- [3]陈慧,罗慧玉,张凯,等.AI 赋能档案:AI 技术在档案管理中的赋能模式探究[J].山西档案,2020, 12(07):14-14.