

基于信息系统的医院人力资源管理新模式

汪泽

河北省秦皇岛市第一医院

[摘要]目前,随着科学技术的不断进步,人们开始从各种渠道获取各种自己想需要的信息,在一定程度上促进了各行各业的发展。在此基础上,医院也要对相关信息进行不断优化,可以使用新兴的信息处理系统对医院的人才以及资源进行合理化管理,从而实现医院人力资源的科学化配置与利用。本文从信息管理的角度全面分析在新时代中医院人力资源需要的问题,以及配套的解决途径。希望能够高效地解决医院人力系统的实际问题,进一步地提高管理工作的效率,从而提高医院的整体水平。

[关键词]信息系统;医院人力资源;管理新模式

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1587

引言

在当今的社会发展中,人力资源是医院在市场中的核心竞争力,因此,医院的负责人要重视医院内的人力资源管理工作。除此之外,随着人们对医疗卫生越来越重视,医院的规模越来越大,在此基础上,随之出现了很多的用工模式。而传统的人力资源管理已经无法满足现在的市场发展。因此,作为医院的工作人员可以利用信息化的人力管理系统来解决现有的人力资源问题。

一、医院人力资源管理中存在的问题

(一)医院内在职人员的专业性参差不齐

随着新时代的发展,医院的规模也在不断地进行扩展。医护人员、行政人员以及后勤人员和进修实习等各类人员的数量以及流动性都很大。原有的人力资源系统的统计无法满足现有发展的需要。因此,会出现在职人员专业性参差不齐的现象,从而制约了医院的整体发展。

(二)快速地将不同身份的在职人员进行有效管理

在目前的大多数医院当中,在职人员在医院中会有多重身份。众所周知,不同身份的在职人员需要被不同部门所管理。由于没有一个能够将多重身份的在职人员进行合理化管理的平台,因此,增加了医院中人力资源管理的难度。并且,在一定程度上造成了医院内人力资源的浪费。

(三)没有系统化引进人才的标准

在原有的人力资源管理中,负责人没有根据实际情况来制定一个符合医院需求的人员引进标准,往往是由负责人的主观想法所决定。因此,引进的人才不能在医院的岗位上发挥最大的作用。甚至,在人才的引进过程中出现作弊行为,不仅仅会影响医院的形象,还可能对医院产生不可估量的伤害。

(四)在职人员的薪资、绩效体系不明确

人力资源的工作人员在计算在职人员薪资的时候,由于缺乏实时性,对于人力的计算基本是统计加估计,在一定程度上会造成误差。从而导致薪资无法让在职人员满意,有可能会流失人才。除此之外,医院内的绩效体系也不明确。基于原有的考核标准,收集客观性的绩效数据比较困难,因此,在职人员的绩效数据一直无法做到绝对客观。

(五)人力资源信息系统无法满足互联互通

医院的人力资源系统往往会涉及很多个部门的数据,然而这些数据无法通过一个平台进行互联互通,因此,在一定程度上对人事决策产生影响,从而制约了医院的可持续发展,并且浪费了一定的人力资源。

二、医院人力资源管理信息化的模式

(一)在医院的人力资源管理中使用的信息化系统

在医院的人力资源管理中可以引入信息化系统,可以更加高效地采集在职人员的详细档案。并且,在原有的人力资源管理中使用现代化信息技术可以很好地提升医院中人力资源管理的质量。与此同时,还可以根据实际情况对信息化系统进行不断地完善和优化,从而提升人力资源管理的效率。

除此之外,在信息化系统管理地角度来思考人力资源管理中出现的问题,可以根据实际情况转变原有的资源管理的模式,对管理方式进行不断地优化和完善。尤其要重视基础信息的互

互通,只有将基础信息进行互联互通,人力资源的管理者才能通过数据来解决相关问题。并且,人力资源管理的负责人可以通过对信息化的资源进行整合,不断地优化信息化系统的功能,从而实现在职员工和人力资源系统之间的动态化管理。

(二)人力资源系统信息化的模块设计以及相应功能

人力资源系统信息化主要是包含以下几个部分,分别是:在职员工基本信息板块,人力资源规划板块、引进人才板块、培训深造板块、绩效管理板块、薪资福利板块、劳动责任板块、档案管理板块以及共享办公平台板块。现如今,很多医院在人力资源管理创新中引入信息化系统,并且大部分是由档案建立的基础进行延伸的信息库。不仅仅有利于人力资源的动态化管理,还能够促进医院内的人才资源利用的效率。

例如:在人才引入板块中,应聘人员可以根据医院的招聘信息来录入自己的基本信息。而医院的人才引入板块中需要将应聘者的基本信息进行记录以及整合,以便于管理者可以随时查看应聘者的相关信息。并且,可以通过平台来建立合适的劳动关系,从而实现人才的动态化管理,进一步地提升医院的综合实力。

(三)医院中信息化的新型人力资源管理结构

在新时代的背景下,医院的人力资源信息化管理可以使用一种新型的计算机技术。可以通过新技术的各种模块,对医院进行有效管理。并且可以将在职人员的基础信息以及科室信息都融入整个信息化系统中,从根本上提高人力资源管理工作效率。

信息化的人力资源管理能够及时获取人才的详细信息,从而减少了很多工作消耗,提升了人力资源的工作效率。医院要重视不断完善中的信息化系统,从而保证信息化系统在使用过程中能够达到最大的效果。在此基础上,需要优化各个环节的各个职能,优化各个职能的相关内容,才能建立一个适合医院的数据库。

除此之外,人力资源管理的优化需要从不断地实践中总结经验,并且对人力资源进行规范化管理,才能提高工作人员的工作效率,促进医院的可持续发展。而医院需要不断地优化各方面资源,利用好手里的人力资源,才能增加市场的核心竞争力。

总结

医院可以通过对原有的人力资源管理系统进行优化和更新来满足如今的人力资源管理的需要。不仅仅可以改变原有的管理理念,还可以对医院人力资源进行进一步地开发和利用。要根据医院的实际需求对医院的岗位以及在职人员的培训进行合理规划,以此来不断提升医院的整体水平。并且对现实工作有指导意义,也能够一定程度上对医院内的人事改革起到了积极的推进作用。

参考文献:

- [1]王波.基于信息系统的医院人力资源管理新模式[J].财经理,2021(14):2.
- [2]郭永.医院人力资源管理信息系统新模式分析[J].中国市场,2021(9):2.
- [3]刘莎莎.以信息系统为基础的医院人力资源管理模式探究[J].企业文化(中旬刊),2020,000(005):198,229.