

大数据趋势下的公立医院人事档案信息化管理研究

孙维苑

河北省中医院

摘要:随着大数据技术的迅速发展和应用,公立医院面临着更加复杂和庞大的人事档案数据管理挑战,人事档案管理信息化刻不容缓。基于此,文章简要分析了大数据趋势下公立医院人事档案信息化管理的必要性,以及信息化管理过程中所面临的困境与挑战,并以此提出了加强信息化管理的有效措施。

关键词:大数据; 公立医院; 人事档案; 信息化管理

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2023.07.225

公立医院作为大规模组织机构,拥有庞大的员工队伍和复杂的人事档案信息,而传统的人事档案管理方式难以满足日益增长的管理需求。随着大数据技术的发展,人事档案信息化管理成为公立医院发展的重要方向,但目前公立医院人事档案信息化管理方面仍存在许多问题,如数据孤岛、数据安全和隐私保护等。因此,有必要研究如何加强公立医院人事档案信息化管理,以提高医院管理效率和质量,从而促进公立医院实现可持续发展。

一、大数据趋势下公立医院人事档案信息化管理的必要性

(一) 有效提高工作效率

在大数据时代,公立医院面临着大量的人事档案以及员工信息的录入、存储和管理,传统的手工文件管理方式需要大量的时间和人力成本,容易产生错误,且难以及时获取和使用信息,而通过人事档案信息化管理,可以极大地提高工作效率。首先,信息化管理可以实现电子化的档案存储和管理,减少手工文件的数量和体积,通过数字化的方式存储和管理档案,可更加方便、快捷地查找和访问相关信息,工作人员可通过关键字搜索或者按照特定的条件过滤,快速获取需要的档案信息,节省大量的时间。其次,人事档案信息化管理可实现快速的数据录入和更新,传统的手工文件管理方式需要耗费大量时间和精力来处理各种表格和文件,而信息化系统可以提供便捷的数据录入界面,通过预设的选项、表格和模板,可以极大地减少重复操作。另外,信息化管理还可以提供自动化的工作流程和提醒功能,减少人为疏忽和错误,通过设定合理的工作流程和规则,可实现自动化进行一系列的操作,如审批流程、提醒通知等,不仅可以提高工作效率,还可以减少人为错误的发生。最后,信息化管理还可以实现数据的共享与协作,不同部门或者不同岗位的人员可通过系统共享信息,协同工作,从而避免信息孤岛问题,减少信息流转和传递的时间,且信息之间的关联性也得到了更好的体

现,有助于提高数据分析和病情处理的准确性。

(二) 保护隐私和信息安全

对于公立医院而言,保护病患的隐私和信息安全十分重要,而人事档案的信息化管理,可通过采用权限设置和访问控制的方式,确保只有授权人员才能访问和修改档案信息,并通过对系统用户的身份验证和授权管理,限制不同用户对档案信息的访问权限,防止未经授权的人员获取敏感数据。其次,人事档案信息化管理系统可利用加密技术,保护敏感数据的传输和存储安全,并使用合适的加密算法和网络传输协议,加密档案信息的传输通道,防止黑客或恶意用户在传输过程中窃取数据。同时,也可以对存储在系统中的档案信息进行加密保护,防止非法访问和数据泄漏。此外,在信息处理和共享过程中,还可以保证合法、合规,确保患者和员工的个人隐私不被侵犯,并促进医院建成适当且有效的网络安全措施,包括防火墙、入侵检测系统、网络监控等,防范网络攻击和数据泄漏的风险,保持系统的安全性。

(三) 为医院决策提供良好的支持

首先,人事档案信息化管理系统可帮助医院管理者快速获取和分析员工的基本信息、工作经历、培训记录、绩效评估等数据,通过对此类数据的分析和挖掘,可准确洞察员工的能力、潜力、发展方向等因素,为人力资源管理决策提供科学依据。例如,通过对历史数据的分析,可发现高绩效员工的共同特点,从而优化招聘和选拔策略。其次,人事档案信息化管理系统可实现对员工绩效、培训和福利等数据的自动统计和分析,通过数据分析,可充分了解员工的日常表现和发展情况,为奖惩、晋升、培训等决策提供依据,如通过对培训数据的分析,可以发现培训投入与员工绩效的相关性,从而优化培训资源的配置。另外,人事档案信息化管理系统还可为医院提供人力资源需求的预测和规划,通过分析人事档案数据,结合医院的战略目标和业务需求,可预测未来的人力资源需求,并制定相应的招聘、晋升和离

职计划，有助于提前应对人力资源的供需变化，降低招聘和离职的成本。最后，人事档案信息化管理系统还支持组织文化和员工满意度的评估，通过记录员工的培训、福利、晋升等信息，可以了解员工在工作环境中的认同感和满意度，为改善组织氛围和员工福利提供决策依据，从而优化人力资源管理决策，提高医院的绩效和竞争力。

二、大数据趋势下公立医院人事档案信息化管理所面临的困境

在大数据时代下，公立医院的人事档案内涵大量敏感信息，包括个人身份、薪资、健康状况等，因此在信息化管理过程中，保障数据的安全和隐私成为重要问题，医院需要采取严格的数据安全措施，如加密、权限控制、身份验证等，以防止数据泄漏和滥用。并且，由于公立医院部门众多、数据来源复杂，人事档案信息化管理往往需要整合多个系统和部门的数据，面临数据质量和一致性的挑战，如数据冗余、重复、不一致等问题，医院需要确保数据的准确性、完整性和一致性，以保证人事档案的可信度和可靠性。其次，人事档案信息化管理需要依赖先进的技术和系统支持，如数据库管理、数据分析等，公立医院需要投入大量资源用于系统建设、技术培训和人员配备，并配备专业的技术人员来负责系统运维和数据分析，以确保信息化管理的顺利进行。此外，在实施人事档案信息化管理的过程中，公立医院还应应对现有的业务流程进行整合与优化，以充分发挥信息化系统的作用，这需要相关部门和人员的积极配合、沟通和培训，以确保新流程的顺利落地和有效运行。最后，人事档案涉及大量个人隐私和敏感信息，公立医院需要严格遵守相关法律法规和隐私保护政策，特别是在与其他系统的数据集成和共享时，需要确保合规性，并采取适当的措施来保护个人信息的安全和隐私。

三、大数据趋势下加强公立医院人事档案信息化管理的有效措施

（一）建立健全人事档案信息化管理系统

在建立人事档案信息化管理系统之前，公立医院需要进行系统性的规划与设计，确定系统的功能需求和架构，充分考虑到人事档案信息的多样化和复杂性，系统应具备存储、检索、查询、统计、备份等相关功能，并可与其他系统进行数据共享和集成。同时，人事档案信息化管理系统需建立可靠的数据库，并对数据库实施合理的管理与维护，且数据库应具备扩展性和安全性，支持对人事档案数据的高效存储和管理，以满足大数据处理的要求。其次，公立医院需要制定人事档案信息的统一标准和规范，确保各项信息的完整性和准确性，而人事档案信息可通过自助填报、人工录入、数据导入等

方式采集，以确保数据的准确性和及时性。此外，公立医院在建立人事档案信息化管理系统时，还需重视数据的安全与隐私保护，并采取适当的安全措施，如数据加密、访问权限控制、审计日志记录等，以保护人事档案信息的安全和隐私。在建立人事档案信息化管理系统后，公立医院需对工作人员进行系统性的培训，确保相关人员熟悉和掌握系统的使用方法和操作流程，不断加强对员工的信息安全意识培训，增强数据的保密和合规意识，以应对大数据时代的挑战，提升人事档案信息化管理水平，促进医院的长远发展。

（二）积极整合多系统数据

在大数据的趋势下，为提高公立医院人事档案的信息化管理水平，医院首先应明确整合多系统数据的目标，如将人事档案信息与员工考勤系统、薪资系统、培训系统等进行整合，实现数据的共享和交互，并在确定目标后，制定相应的策略和计划。同时，不同系统中的数据格式和命名方式可能不一致，为了实现数据整合，公立医院需要进行数据格式的标准化工作，制定统一的数据命名规范和字段定义，确保不同系统的数据能够准确对应和对接。在整合多系统数据时，可能会存在数据冗余、重复、不一致等问题，公立医院需进行数据清洗和匹配工作，通过数据去重、合并和匹配等方法，消除重复数据、统一数据格式，确保数据一致性和质量。此外，还可通过数据集成技术，将不同系统的数据整合到一个中心数据仓库或数据湖中，实现数据的统一管理和综合分析，并建立数据共享机制，确保不同部门和人员可以访问和共享所需的人事档案信息。在整合多系统数据时，公立医院必须重视数据的安全和隐私保护，采取必要的安全措施，确保数据的加密传输和存储，设置访问权限，制定数据访问和使用规范，保护敏感数据的安全性和隐私性。在整合多系统数据后，公立医院需要建立数据质量监控机制，对整合后的数据进行监测和评估，发现并及时改正数据质量问题，定期评估与完善数据整合方案，不断提升整合过程中数据质量和效果，从而消除信息孤岛，实现数据的全面管理和综合分析，提供更准确、全面的人事档案信息，为医院决策和管理提供更好的支持，推动公立医院信息化管理水平的进一步提高。

（三）加强与其他系统的集成

在大数据的背景下，公立医院人事档案信息化管理系统应加强与其他系统（如医疗电子病历系统、门诊挂号系统、财务管理系统等）进行集成，从而实现数据的共享和协同工作，减少重复的数据录入和管理工作。例如，医院人事系统与电子病历系统的集成，实现患者基本信息的自动导入，减少患者信息重复录入的时间和

错误率。其次，加强人事档案信息化管理系统与其他系统的集成，进行全面的数据分析和挖掘，将不同系统的数据整合在一起，便于医院进行更加全面和深入的数据分析，从而发现潜在的业务关联和规律。例如，将人事档案信息与财务数据进行关联分析，充分了解员工薪酬和绩效的关系，从而优化薪酬政策和绩效激励措施。另外，还应加强人事档案信息化管理系统与其他系统的集成，以实现自动化的流程和交互，通过与其他系统的接口和集成，促进业务流程的自动化传递和处理，提高工作效率和准确性，如人事系统与财务系统的集成，可有效实现员工薪资和报销信息的自动同步，减少人工处理和错误的风险。最后，将不同系统的信息连接起来，实现用户一站式的服务，为其提供更加便捷和快速的操作体验，便于员工可通过档案管理系统，一并查看和操作自己的薪资、假期、培训等相关信息，无须登录不同的系统，从而促进医院整体运营和管理水平的提升。

（四）积极引入先进的数据支持

为了提高人事档案信息化管理的整体水平，促进医院实现现代化转型和发展，公立医院应积极引入先进的数据分析工具，如数据挖掘、机器学习和人工智能等技术，对人事档案数据进行深入分析和挖掘，并通过数据分析，及时发现潜在的人事问题、人才潜力和优化人事管理的机会。同时，利用大数据技术，建立预测和预警模型，对人事档案数据进行分析 and 模拟，提前预测和发现潜在的问题和风险，并根据模型的输出结果，采取相应的措施，减少人事管理上的不确定性和风险。其次，医院可借助可视化工具和仪表盘，将人事档案数据以直观、易懂的方式展示出来，便于管理人员更好地理解和分析数据，快速做出决策和调整，且可视化报表和仪表盘还可为其提供实时的数据反馈和监控，并支持数据的多维度分析。此外，通过引入先进的数据支持技术，公立医院还可以实现人事流程的自动化，提高工作效率和减少人工操作，并基于数据的支持，提供决策支持系统，帮助管理人员进行决策和优化人事管理。最后，基于大数据分析的结果，公立医院应制定数据驱动的人事策略，通过对人事档案数据进行综合分析，充分了解员工的特点、需求和潜力，制定相应的人才培养和激励计划，优化人事资源配置，以提高工作效率、降低成本，并为医院的发展提供战略支持。

（五）持续优化与改进信息化管理系统

大数据背景下，现代化技术更新迭代十分迅速，想要不断提高公立医院的信息化管理水平，就应持续优化与改进信息化管理系统，定期对系统进行评估，收集用户反馈和需求，及时了解系统存在的问题和改进的方向，确定优化改进的重点。同时，密切关注最新的信息

化技术和标准，及时进行系统升级和改造，积极采用先进的技术和工具，提高系统的性能、稳定性和安全性，并建立用户参与和反馈机制，定期征求用户的意见和建议，将其作为改进系统的依据，从而提高系统的用户满意度和使用效能。其次，医院应设定人事档案信息化管理系统的指标和目标，进行定期的监测和评估，通过对指标和目标的追踪和分析，及时发现问题和改进的空间，推动信息化管理系统的发展和持续改进。此外，公立医院还应加强与其他医疗机构或科研机构的合作，共享经验和资源，并通过协同合作，获取双方在信息化管理方面的先进经验和技术支持，加速信息化管理系统的优化与改进。最后，积极关注信息化管理领域的最新发展和研究成果，持续学习和更新知识，可通过参加学术会议、培训课程等活动，获取新的技术和管理思路，不断提升信息化管理系统的能力和水平，从而提高信息化管理系统的性能和效果，实现人事档案信息化管理的最大化价值，为医院的人事管理提供更好的支持和保障。

结语

综上所述，加强公立医院人事档案信息化管理具有重要的实践意义和指导价值，医院应积极整合多系统数据用于消除数据孤岛，实现数据的全面管理和综合分析，为公立医院的决策和管理提供更准确、全面的人事档案信息。同时，引入先进的数据支持，为公立医院提供更强大的数据分析和决策支持能力，帮助优化人事管理流程，提高工作效率和质量。然而，需要注意的是，在推进公立医院人事档案信息化管理过程中，也面临着一些挑战和限制，如数据安全和隐私保护等问题。因此，公立医院在实施上述措施时，应重视数据安全和隐私保护，建立相应的机制和规范，确保数据的安全性和隐私性，不断推动公立医院的长远发展。

参考文献

- [1] 林海, 谷慧敏. 大数据趋势下的公立医院人事档案信息化管理研究[J]. 山东档案, 2020, (03): 73-74.
 - [2] 许冰心. “大数据”趋势下的公立医院人事档案信息化管理分析[J]. 中国市场, 2020, (06): 111+194.
 - [3] 张柱. 浅谈“大数据”思维下的公立医院人事档案信息化管理[J]. 办公室业务, 2017, (15): 45-47.
- 作者简介: 孙维苑, 女, 1990年10月、满族、河北承德、本科、馆员、专业方向: 档案管理。
- 基金项目: 公立医院人事档案数字化与人才服务信息化研究, 编号: JRS-2023-3217, 河北省人力资源和社会保障研究课题。