

浅谈医院人力资源档案的管理

于新兵

(涞源县中医院 河北 涞源 074300)

[摘要] 医院人力资源档案即是医院在人力资源管理活动中形成涞源县的, 记述和反映个人经历和德才表现, 以个人为单位组合起来, 以备考察的文件材料。通过收集、鉴别、整理、立卷保存起来的记述和反映医院职工在社会生活和医院工作中的历史经历、思想品德、知识才能、奖励惩罚、工作业绩等情况的原始记录。如何管理好、利用好医院人力资源档案, 是关系到医院医疗水平提升、医院事业发展的重要环节。本文试从医院人力资源管理工作实践入手, 浅谈对提升医院人力资源档案管理的几点建议。

[关键词] 档案管理; 医院系统; 人力资源

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1730

一、医院人力资源管理实践工作的六大模块

(一) 医院人力资源规划

根据医院内外环境和条件的变化, 通过对医院未来的人力资源的需求和供给状况的分析及估计, 运用科学的方法进行组织设计, 对人力资源的获取、配置、使用、保护等各个环节进行职能性策划, 制订医院人力资源供需平衡计划, 以确保组织在需要的时间和需要的岗位上, 获得各种必需的人力资源;

(二) 医院人才招聘与配置

根据医院人力资源规划的要求, 寻找、吸引那些有能力又有兴趣到医院任职的人员, 从中选出适宜人员予以录用, 并根据医院岗位设置和岗位用人需求合理将新录用人员进行岗位配置的全过程;

(三) 医院人才培养与发展

科学评估医院内部的培训与发展需求, 提供有针对性的、高效率的培训与设计, 以满足医院的事业发展需要;

(四) 医院人力资源绩效管理

通过对医院员工的工作业绩、医德、医风等绩效考核, 结合工资薪酬、职务职称、福利待遇的奖惩激发员工工作业绩和工作效率的提升, 推进医院事业发展目标的有效实现;

(五) 薪酬福利管理

在现行法律、法规体制框架下, 结合医院人力资源规划和医院人力激励制度设计和提供科学合理的薪酬和福利方案标准, 以激励员工创造更高的工作业绩, 确保医院发展目标的实现和稳定的优秀人才;

(六) 医院人员劳动关系管理

依照《劳动法》等法律、法规实施医院员工劳动合同管理, 规范和明确医院和医院员工间的权利与义务, 推进医院与医院员工间关系更加法制化、和谐化。上述六大模块是医院人力资源管理的核心工作, 在具体工作中形成大量的文字、图表、音像等档案资料, 这些在医院人力资源管理工作过程中形成的医院人力资源档案关系到医院人力资源科学发展和优化配置的成败, 关系到医院整体事业发展目标的实现程度与绩效优劣, 因此, 医院人力资源档案管理工作的重要作用就不言而喻。

二、制约医院人力资源档案管理的四大症结

(一) 档案管理制度不健全

“人力资源”这一概念最早是1954年由彼德·德鲁克在其著作《管理的实践》提出并加以明确界定, 20世纪80年代以来, 人力资源管理理论不断成熟, 并在实践中得到进一步发展, 为企业广泛接受, 并逐渐取代原有的人事管理理论。进入20世纪90年代, 人力资源管理理论不断发展, 也不断成熟。但在国内, 虽在以往的人事管理理论基础上, 对人力资源管理理论进行一些有益的探索与实践, 但仍处于初步阶段, 理论体系尚不健全和成熟, 体制、机制尚不完善, 相关配套制度尚未建立和健全, 这对医院人力资源档案管理的发展来说是最关键的制约因素之一。

(二) 档案管理工作不专业

据统计, 目前我国HR(人力资源管理人才)缺口达50万之

众, 随着人力资源管理在全国各企业、事业单位需求的大幅增加, 人力资源管理类职业资格证书含金量大幅提高, 目前, 人力资源管理师、助理人力资源管理师、人力资源管理专员三个级别职称考核通过率仅为30%左右。因此, 目前医院人力资源管理部门中的在岗员工取得上述三种级别职称的人员少之又少, 甚至基本没有。医院如何“引才、用才、留才”是决定医院发展成败的关键所在, 而专业的人力资源管理团队则是这一关口的核心把控者, 在这种现实情况下, 医院就需更多的具备人力资源管理职称的、同时具备档案管理知识素养的专业人才队伍来推进医院人力资源档案管理工作。所以, 专业的人力资源档案管理队伍的缺失是制约当前医院人力资源档案管理发展的另一个核心因素。

(三) 档案管理安全保障弱

当前, 随着人力资源档案管理工作在各行各业起到的重要作用和直接效益的不断提升, 社会对人力资源档案资料的安全意识也在不断增强, 在实际人力资源档案管理过程中, 由于受到档案管理人员素质低下、档案安全管理意识薄弱、个别部门档案管理重视程度不高等客观因素影响, 医院人力资源档案管理仍然存在档案收集整理不及时造成档案资源缺失、档案存储不规范造成档案丢失或毁损、档案归集标准不统一形成档案资料不完整、档案借阅管理不规范造成档案资源流失等档案安全管理隐患。

(四) 档案信息化管理程度低

时代的发展和科技的广泛应用使档案管理发生质的变化, 过去以纸质为主要载体的档案存储模式已逐步被当前以磁带、磁盘、光盘、胶片、云盘等为主要载体的档案存储模式所替代, 在档案的检索、调阅、利用和开发等档案管理工作中, 也逐步实现档案信息数字化、系统软件模块化、数据信息云计算等大变革。但由于医院人力资源档案管理具有其医疗职业的专业性特点, 近年来, 专业性开发应用的医院人力资源档案管理系统仍不多, 医院人力资源档案管理工作在电子信息化建设仍处于探索与实践的起步阶段, 档案管理工作信息化程度仍不高, 这也是制约当前医院人力资源档案管理发展的主要因素之一。

三、提升医院人力资源档案管理的六点建议

(一) 提升档案管理工作意识推动医院人力资源档案管理工作, 首先要提升医院领导决策者的思想认识, 让医院领导决策层充分认识到医院人力资源档案在医院事业发展、人力资源建设中起到的重要作用和积极意义, 全面提升对医院人力资源档案管理的重视程度; 其次要提升医院人力资源管理部门的档案管理工作意识, 从人力资源档案管理的专业角度上领会和掌握人力资源档案管理的理论知识和专业技能, 推进医院人力资源档案建设。

(二) 健全档案管理制度

医院人力资源档案管理制度建设重点在于健全和完善具有医院人力资源管理特色的档案管理制度。

(1) 健全和完善医院在招聘、配置、辞退等人力资源使用方面的档案管理制度;

(2) 健全和完善医院在薪资待遇、绩效考核等人力资源激励方面的档案管理制度;

(3) 健全和完善医院在教育培训、劳动关系等人力资源发展方面的档案管理制度;

(4) 健全和完善医院在人力资源档案存储、转移、借调、利用等环节中的档案安全管理制度;与此同时,应将医院事业发展规划和人力资源管理规划融入到医院的人力资源档案管理工作制度中,切实保障医院人力资源档案管理制度紧扣医院事业发展的脉搏,有效推进医院整体事业发展进程。

(三) 打造专业化管理团队

医院人力资源档案管理团队不仅要具备医院人力资源管理的专业理论知识和业务技能,还需要同时具备档案管理的理论知识和专业技能,这就需要医院人力资源管理部门强化人力资源管理和档案管理双重专业知识的学习和培训,建立岗位竞争机制,优先聘用具有人力资源管理和档案管理双重职称或执业资格的员工进入医院人力资源档案管理队伍,逐步淘汰无执业资格、专业知识和技能水平较差的员工,全力打造专业化的医院人力资源档案管理团队。

(四) 强化档案安全管理

坚决贯彻落实国家档案局《关于进一步加强档案安全工作的意见》精神,守牢档案管理“安全”底线,在医院人力资源档案收集、整理、存储、转移、借调、利用等环节中强化制度约束、规范工作标准、建立机制监督和加强绩效考核,确保医院人力资源档案在档案管理的全过程中实现收集及时、整理规范、存储集中、转借备案、利用登记,有效保证医院人力资源档案归属安全、存储安全、流转安全和利用安全。

(五) 推进档案信息化建设推进医院人力资源档案管理工作可从三方面入手:

(1) 推进医院人力资源档案的纸质化向电子数据化转

变,切实提升档案检索、查阅、和开发利用的工作效率;

(2) 推进医院人力资源档案管理系统软件开发和应用,将医院人力资源档案管理工作涉及到的六大模块集成嵌入系统软件,引入数据汇总、筛选、分析功能,提高医院人力资源档案信息的汇总整理和分析利用效率;

(3) 推进医院人力资源档案信息云平台大数据建设,实现医院人力资源档案信息在区域间、行业间甚至跨区域、跨行业的大数据资源共享,推进区域间、行业间医院人力资源流动与交流。

(六) 提升档案开发利用

医院人力资源管理部门的核心工作就是为医院事业发展“选好人才、用好人才、留住人才”,同时围绕这项核心工作开展好教育培训、岗位配置、薪资设置、职称评聘、评先评优、业绩考评、信用管理、医德、医风管控等辅助性工作。而做好这些工作,就需从长期的人力资源管理过程中积累的档案资料中发掘有用的信息和经验、做法,对工作档案信息进行汇总、整理、分析,提炼出推进“选人、用人、留人”的经验与教训,以便更好、更有效地开展医院人力资源管理工作;同时,通过对医院人力资源档案的再整理、再汇总、再分析,为医院人力资源管理工作规划的编制提供参考信息,最大限度地发挥医院人力资源档案的开发利用价值。

参考文献

- [1] 张英. 医院人力资源管理[M]. 清华大学出版社, (2017).
- [2] 赵山. 人事档案管理存在的问题及对策[J]. 山东档案, 2016, (02).

(上接第2990页)

出几个重点问题,之后可以让学生自行组队,进行探讨,充分调动学生们的积极性,让课堂不再枯燥乏味,必要时老师可以进行引导,学生们问的最普遍的问题便是本节课的重点,也是老师重点讲解的内容,这样可以让学生自己去找到自己的重难点,而不是一味由老师去灌输,学生被动接受。当然分小组进行问题探讨只是实现政治高效课堂的其中一种方式,还可以让学生们谈一谈自己关于某问题的切身经历等,让孩子们变为主讲者,老师充当倾听者,实现快乐学习的同时还保证了高效课堂。

(二) 注重教师团队交流与协作

对于初中政治教学,学生政治整体水平的提高离不开教师团队的整体素质,学校也应当重视教师团队的建设。政治是一门较为活跃的科目,政治内容并没有课本上所书写的那么生硬,它是随时间和社会生活的变化而变化的,这就要求老师之间信息与知识共享。不仅要求学生之间的团队协作,作为老师也应当将自己在课堂上所遇到的问题共享出去,无论是课本知识还是教授过程中学生所出现的问题。

(三) 政治老师应当多加关注学生生活问题

初中阶段,一个合格的政治老师不仅仅应该传授思政知识,还要关注学生在生活中的问题,如学生在学习上的困难,心理健康问题等。心理问题是初中生常见的问题,初中阶段没有了小学的无忧无虑,并且开始步入青春期,许多孩子进入“叛逆期”,也开始为自己的成绩和生活的琐事烦恼。作为一

名思想政治老师,应当积极的去充当学生们的倾诉对象,为学生们调节情绪,帮助他们摆脱情感或成绩上的烦恼。其实初中阶段的思想课程更加倾向于“思想”两字,老师在保障学生能够充分理解和吸收理论知识的同时,还应当实现对学生们心理健康的教育,帮助学生们形成正确的自我认知,懂得处理事情的正确方法,教会学生如何与人相处,如何处理情绪,如何热爱集体等等。更多的贴近孩子们的生活实际,积极主动的和学生们交谈,为学生们树立正确的人生观、价值观,对于学生今后的成长有很大的帮助。

本篇从学生在思想政治课程学习中所出现的问题开始探讨,并写到当前政治老师在课堂教育上的诸多问题,最后对老师提出解决问题的几点建议。从发现问题、提出问题到解决问题,本篇文章做出了较为全面的阐述。通过这篇文章,让老师们认识到,政治教育并不一定是脱离实际生活的,随人们生活水平的提高,学生们的思想也在随之发生变化,作为老师我们应当正视自己的不足,摒弃陈旧的思想观念,与学生们共同进步,在新课改的引导下,与学生们一起开创新型教学方式和学习方法。

参考文献

- [1] 《浅谈中小学思想政治教育中面临的问题和对策》2020.11.02.
- [2] 《初中思想品德课心理健康教育研究》。
- [3] 《针对初中政治教学中出现的问题的解决方法》。