

医院人力资源信息化管理体系的构建研究

文◆聊城市第四人民医院 刘帆

引言

医院是满足大众医疗需求且提供医疗服务的专业化机构，涉及诸多工作内容。医院内部各单位以及各环节流程均会产生大量的信息数据，尤其是进入信息化时代后，信息数据量激增，给人力资源管理部门带来了极大的工作压力。若不能落实好人力资源管理工作，就会影响到医院的医疗服务水平。随着我国新医疗改革的不断深入，传统的人力资源管理模式已经无法适应新时代医院可持续发展的需求。因此，医院必须与时俱进，将先进的技术手段引入到人力资源管理当中，立足于医院的实际管理需求，构建科学、可行的人力资源信息化管理体系，以此更好地满足医院针对高水平的人力资源需求。

1 医院人力资源信息化管理的意义

1.1 减轻人员的工作压力

不同于其他单位和机构，医院承担着保障患者生命健康的重要责任，因此该机构的日常管理要求更为严格，给管理人员带来了极大的工作压力。尤其是在人力资源管理岗位，往往需要投入诸多的精力和时间管理医院工作人员。同时，近年来人们越来越重视自身的健康问题，社会各界对医院的医疗服务质量也提出了更高的要求，加上医疗行业在整个社会经济市场中面临着更大的竞争压力。对此，医院必须不断提升自身的服务质量与服务效率，充分发挥现代化信息技术的优势作用，构建人力资源信息化管理体系，既能够有效减轻人力资源管理人员的工作压力和负荷，还能够更好地满足人们的医疗服务需求^[1]。

1.2 提升医院的管理效益

在信息化管理体系的支持下，医院管理人员应全面掌握工作中所需要的各种信息数据，再将这些数据完整地保存到数据库中，以方便后续随时随地调取所需的信息数据，提高获取信息的效率，便于医院管理人员对信息数据库进行应用管理，深入剖析医院管理中存在的问题和不足，从而提出更加科学、有效的管理决策^[2]。同时，管理人员利用信息技术实现对医院内部全体人员的高效管理，改变了以往利用纸张呈现数据信息的管理方式，有利于信息数据的存储，从长远看，不仅能够节省

医院的管理成本，还能为医院创造更多的利益。

1.3 提高信息数据的正确率

在以往人力资源管理模式下，主要依赖人工完成信息数据的采集、录入工作，出现了由于人员疏忽大意而导致数据信息保存不当或遗漏关键信息等问题，严重影响到医院人力资源管理质量，也不能发挥出医院行政管理的优势价值。同时，随着科技的不断发展和信息技术在各个领域的普及应用，社会对医院的医疗服务质量提出了更高的要求，医院的工作量随之日益增加。构建人力资源信息化管理体系，信息技术取代了很多需要人工完成的工作，有效解决了信息数据保存错误、关键信息遗漏等问题，实现对信息数据各个运用环节的规范化管理，促使管理工作更加严谨和细致，切实提升医院的服务质量^[3]。

2 医院人力资源信息化管理体系的构建难点

2.1 对信息技术的应用不够重视

通过将信息化技术应用到医院人力资源管理中，促进人

【作者简介】刘帆（1988—），男，山东阳谷人，本科，工程师，研究方向：医院人力资源管理与信息化。

力资源利用价值的全面发挥。但是就实际应用情况来看，很多医院在推进信息化管理体系建设工作时，并没有制定配套的政策与措施，导致信息化在人力资源管理中依然处于被动地位，不能发挥出应有的价值作用。有的医院在开展人力资源管理工作时，忽视对信息数据分析的运用，导致管理人员缺乏使用信息技术的意识，致使人力资源管理缺少先进技术的支撑。有的医院虽然已经将信息化技术运用到具体的人力资源管理中，但是因为需要对医院内部员工的工作类型、工资福利等多方面情况进行全面分析与研究，导致医院难以落实以人为本的理念，影响了员工的基本权利，制约了人力资源信息化管理体系的构建和运用。

2.2 顶层设计方案不够科学

对于医院而言，人力资源信息化管理体系构建存在高度的复杂性，若要确保整个人力资源的优势价值得到充分利用，就必须确保顶层设计方案的科学性与可行性。但是就实践情况而言，很多医院对顶层设计都不够重视，不能有效地体现出信息化技术所具备的各种优势价值，导致医院管理层缺乏高层次的信息化技术运用能力，难以有效推进人力资源信息化管理工作。同时，有的医院在制定顶层设计方案时，没有充分考虑资金、人才等多方面的影响因素，也没有为信息化技术的应用配置足够的基础设施，严重制约了人力资源信息化管理体系的构建，不利于提高医院的信息化管理水平^[4]。

2.3 系统数据库构建不够合理

高水平的系统数据库建设是促进医院人力资源管理工作的

量、高效率开展的有力支撑。然而，一些医院在构建人力资源信息化管理体系时，很少关注到已有系统中各种信息数据的组成，也没有对数据信息进行恰当的编辑与增删。若没有对使用者的各种操作行为进行科学规划，必然无法挖掘出系统数据库的真正价值，无法体现出信息数据之间的互联互通功能，也无法清晰地反映出系统的需求，难以协助医院提升人力资源管理效果。

2.4 信息安全意识不强

在人力资源信息化管理体系下，医院的各方面信息主要以电子文件的形式进行存储。医院的人力资源信息涉及到员工的个人隐私，包括员工的薪酬待遇、身份信息以及家庭关系信息等，一旦信息在存储和传递过程中出现泄露问题或是系统存储节点被黑客、不法分子攻击，将会给医院的社会形象带来不良影响，甚至会由于侵犯公民个人形象而导致医院陷入刑事纠纷。

2.5 信息管理模块调整不科学

在开展医院人力资源信息化管理工作时，应结合各个科室的实际情况对信息管理模块进行恰当调整，以保证医院人力资源管理模式符合新医改的要求，充分发挥信息化技术在医院人力资源管理中的作用价值。然而，一些医院在构建人力资源信息化管理体系时，忽视对各个科室实际业务需要的调查，也没有细致地汇总各个科室部门的真实需求，不能利用信息化技术实现对医院现有人力资源的优化配置，无法明确信息模块的突出作用，阻碍了信息化管理体系的创新发展。

3 医院人力资源信息化管理体系的构建

3.1 转变管理理念，提高信息化技术的应用质量

在具体实践中，医院应立足自身的实际管理发展需求，明确信息化技术在人力资源管理中的具体应用策略，尤其是总结出在医疗服务创新方面的运用，保证信息化技术在医院人力资源管理中的独特价值得到全面体现。在构建人力资源信息化管理体系时，应注重信息化技术的应用效果，通过深入研究医院人力资源管理中涉及到的各个要素，以此为依据制定相应的规章制度，保证信息化管理体系能够有效引导和规范医院员工行为。针对人力资源管理方案的创新，合理运用各种制度要素，尤其是对影响医院人力资源管理的各方面因素进行全面分析，保证在优化医院人力资源管理模式的情况下，进一步调整和革新医院的大数据信息分析与处理方式，提高信息化技术在医院人力资源管理中的应用质量^[5]。

3.2 制定科学的信息化顶层设计方案

为了保证人力资源信息化管理体系构建的有效性与合理性，医院必须制定信息化顶层设计方案。从医院管理层对顶层设计制定的作用看，其制定的一系列政策与制度规范是引导医院中各个科室部门与各个环节工作实施的重要依据。所以在构建信息化管理体系时，医院管理层必须提高对人力资源管理的重视程度，及时更新和调整人力资源管理部门的政策和制度规范，深度融合顶层设计和具体管理需求，充分发挥信息化顶层方案的引领价值。对于人力资源管理部门来说，应持续提升自身的业务能力和综合素质，密切关注市场动向，明确人力相关

信息，树立较强的创新意识，学习当下最新、最先进的人力资源管理模式和方式方法，借鉴他人优秀的管理经验。同时，人力资源管理应充分意识到人力资源信息化管理体系构建的优势价值以及未来发展的困境，协助医院管理层认识到信息技术模式取代传统人力资源管理方式的重要意义，以促进相关政策和制度的完善。

3.3 打造合理的系统数据库

系统数据库在人力资源信息化管理体系中占据重要地位。通过打造一个完善、合理的系统数据库，制定一套完整、科学的数据结构标准，精准把握所有数据信息地收集、存储、使用等各个环节，解决传统人力资源管理模式下的人工操作、手工管理等方面的不足和缺陷，推动医院人力资源管理工作的合理化、规范性发展。在具体实践中，医院应针对人力资源信息化管理的具体需求，在软硬件设备设施配置方面投入足够的财力，及时更新和更换应用软件，做好硬件系统的保障工作。同时，医院应配备符合相关标准的信息化管理系统。其中，针对人力资源信息化管理系统的设置，应依据医院的具体情况与人力资源管理的实际需求，选择高质量且安全性高的服务器系统，配备备用服务器，以备不时之需^[6]。为保证人力资源信息化管理系统始终处于安全、稳定的运行状态，医院在执行常规操作时，应做好相关软件和硬件设备的保养与维护工作，降低设备故障风险。

3.4 加强信息数据安全防护

信息数据安全防护是人力资源信息化管理体系构建的重要保障，医院必须高度重视信息数据安全防护工作，以免发生数据泄露或是丢失等问题。由于医院人力资源信息化管理系统存储了大量的数据信息，加上系统本身存在较强的开放性，极易受到多种客观因素的影响。因此，在运用信息化管理系统时，必须落实好信息数据安全防护工作，在构建人力资源信息化管理体系时，打造完善、科学的信息数据安全防护体系，如安装杀毒软件和防火墙、制定完善的网络监控机制等，实现对系统的全方位防护，强化对外部环境的防护。同时，医院应加强对管理人员的信息数据安全教育培训，充分认识到信息数据安全防护对于自身与整个医院发展的重要性，规范其系统操作行为；加强对医院内部员工的信息数据保密培训与交流，促使其能够严格遵循相关制度和规范。

3.5 提高信息管理模块的调整效果

医院在推进人力资源信息化管理工作时，应注重各个科室部门的人力资源配置，提升信息化的灵活性，进一步完善和优化信息管理模块，保证各科室部门人员岗位的合理配置，提升人力资源管理效果。同时，结合医院信息化管理的具体需求，对各部门信息地增减和调整进行精准分析。尤其是对于信息化系统扩充所需的相关支持加以总结归纳，正确获取各个科室部门的数据信息，以此为依据进一步调整和改进行信息管理模块，保证人力资源信息化管理的成功实施。以某医院为例，遵循“科学合理”“务实高效”的原则，对现有的医院业务工作进行深入分析和整理，将人力资源信息化管理划分成6个模块，包括人力规划、人员管理、合同管理、考勤管理、招聘管理和报表平台管理，提高人力资源管理的工作效率，实现对人员信息档案的高效整理。便于医院管理层实时

了解医院的人才储备情况，依据医院的整体规划与业务要求制定人才招聘方案。便于医院管理层了解医院员工的年龄、学历与职称等方面的结构信息，制定出更加合理的人才配置方案。

结语

对于现代医院而言，通过将信息化技术引入到人力资源管理中，构建科学、有效的信息化管理体系，有利于减轻人力资源管理部门的工作压力，提高管理工作质量和效果，为医院的高质量发展提供有力支撑。基于此，在具体实践中，医院应充分认识到信息化技术的独特价值，立足于自身发展规划和业务需求，积极构建人力资源信息化管理体系，切实提高自身的管理水平。^[8]

引用

- [1] 蒙路阳. 公立医院人力资源管理信息化建设研究[J]. 现代商贸工业, 2023, 44(1): 112-114.
- [2] 刘源. 探讨医院人力资源的信息化管理及建设措施[J]. 中国民商, 2023(7): 182-184.
- [3] 宋扬, 刘鑫, 刘波. 医院人力资源管理信息化建设研究[J]. 中国卫生产业, 2023, 20(8): 230-233.
- [4] 汪洋. 浅析信息化建设在医院人力资源管理中的应用[J]. 经济师, 2022(11): 254-255+257.
- [5] 张波, 刘小鹏. 公立医院人力资源管理信息系统建设的实践与思考[J]. 管理学家, 2024(2): 88-90.
- [6] 谢艳清, 范志通, 吕雅杰, 等. 浅谈现代化医院人力资源信息管理系统的建设与思考[J]. 现代医院, 2023, 23(4): 626-628.