

大数据时代下医院人事档案电子信息化管理分析

张博文

(佳木斯大学附属第一医院人力资源部, 黑龙江 佳木斯 154002)

摘要:近年来,大数据在我国飞速发展,提升医院人事档案的电子信息化管理水平,优化医院人事档案的电子信息化管理分析策略,已经成为促进大数据实现飞跃的内在动力。本文以优化大数据背景下医院人事档案的电子信息化管理分析策略为出发点,结合医院人事档案的发展现状,找出医院人事档案电子信息化管理分析策略中存在的问题,并对医院人事档案电子信息化管理较为成功的案例进行分析,提出优化大数据信息化管理电子信息化管理分析策略的对策,以期为我国大数据的发展助力。

关键词:大数据;医院人事档案;信息化

DOI: 10.12249/j.issn.1005-4669.2021.01.118

基金项目:黑龙江省教育厅基本科研业务费基础研究项目(项目编号:2018-KYYWF-0990)。

面对日益增多的医院人事档案电子信息化管理,医院人事档案管理有了更多的选择空间,不断增加医院人事档案电子信息化管理的管理水平,才能提升医院人事档案的管理效率,最终优化人事档案信息

1 大数据时代下医院人事档案电子信息化管理的特征

1) 个别性。医院人事档案电子信息化管理的个别性主要体现在,个性化管理分析策略的医院人事档案电子信息化管理以医院职工作为信息化管理分析策略的中心。个别性的特点是以不同群体的医院职工的不同类型需求为基点,针对不同类型的医院职工,提供具有针对性的医院职工人力资源信息分析和数据管理,采用不同的管理分析方式,准确提供医院职工所需要的管理分析策略内容。提供个性化管理分析策略的医院人事信息化管理之所以具有个别性的特点,在于采用医院职工为中心的理念,对传统医院人事档案电子信息化管理进行了革新。

2) 实时性。实时性是医院人事档案电子信息化管理个性化管理分析管理的另一个重要特点。医院人事档案电子信息化管理个性化管理分析策略的实时性主要体现在两个方面:其一,在动态中分析医院职工在使用信息化管理时的个性需求,让医院人事信息化管理随着医院职工的变化而变化。其二,实时分析信息化管理医院职工的行为、习惯以及兴趣,以这些实时信息为导向,为信息化管理医院职工提供实时信息,满足医院职工不断变化的需求。

3) 互动性。医院人事档案电子信息化管理具有互动性的特点,这源于个性化管理分析策略的主动意识,是个性化管理分析策略与传统医院人事档案管理的根本区别。医院人事档案电子信息化管理的主动推送管理分析策略,医院人事档案电子信息化管理个性化管理分析策略的互动性表现之一。提供个性化管理分析策略的医院人事档案电子信息化管理,以大数据分析和人工智能技术为依托,不断收集医院职工在医院人事信息化管理中积累的数据,并根据医院职工的喜好、选择为医院职工提供其偏爱的信息。这种组织信息、筛选信息、涌现信息的过程,也是医院职工与医院人事信息化管理不断互动,不断增加医院职工粘性的过程。

2 大数据时代下医院人事档案电子信息化管理的现状

1) 信息化管理目标不清晰。医院对于医院人事档案信息化管理中的实质与最终目标确实存在着一种片面化的错误认知。实际上,医院工作信息化管理的最终主要目的,也就在于通过优化医院人力资源的信息,将这些档案信息有效融入到医生的绩效和升迁当中,从而有效促进医院工作绩效表现,继而有效提高医院的工作绩效。可往往由于历史发展原因和现代医院固有的管理特点,信息化管理评估尚未真正得到全面的认知,仅在医院内部充当分配员工利益的重要工具。

2) 信息化管理理念不全面。目前,医院各级管理层对医院人事档案信息化管理的各种管理方式理念由于缺乏深入性的了解,一般都是交由医院人力资源管理部门直接进行管控。在这种情况下,其它管理部门只是直接充当相互协作或者配合的重要角色。这就必然使得医院人事档案信息化管理在一定很大程度上,已经成为医院人力资源部门进行人资管理的一种重要渠道。但是,面对这些宝贵的人力资源数据,医院并没有对其进行合理分析管理。使得医院的人事档案信息,没有的到充分利用。

3) 医院人事档案管理考核制度不系统。一个大型医院,并非由单独的管理部门共同组成,不少大型医院管理部门繁冗复杂,在研究建立医院信息化管理管理体系时,难以充分达成一致,实现一套统一

的医院信息化管理管理体系。所以,医院内部信息化管理指标规划不能具体地细分到每个职能部门,指标过于抽象,造成许多上市医院已经形成了一套不灵活,且不全面的医院信息化管理指标体系。这一点体现在,一方面医院信息化管理评估体系不能准确评估医院员工的基本工作能力条件,更甚者一些医院定期制定的年度信息化管理评估只是为了有效应对医院上级绩效检查,另一方面医院绩效评价管理体系本身缺乏建立相应的绩效激励机制措施,缺乏管理公正性,是一些医院管理层滥用权力的一种有效途径,蒙混不过关的降低绩效。

3 大数据时代下医院人事档案电子信息化管理的策略

1) 重视沟通反馈与有效激励。沟通管理可以利于让被档案电子信息化管理者充分理解他的档案电子信息化管理工作制度,并充分接受他的档案电子信息化管理工作目标,可以利于让档案电子信息化管理者及时充分了解被档案电子信息化管理者的实际工作管理状态。对其实际工作过程中的一些不足之处进行及时纠正,让被档案电子信息化管理者的职能及时进行调整,和不断改进他的工作管理方式以及方法,帮助被档案电子信息化管理者及时达成,或完全超越档案电子信息化管理工作指标中的要求。

2) 强化档案电子信息化管理的客观性。医院在研究设定各种医院人事档案电子信息化管理时,立足档案电子信息化管理的各种客观性,最大限度可能的是要摒除这些主观因素的直接影响。选用的其他管理者有着优秀的职业品德文化涵养,防止其他管理者在本次考核中出现参杂太多个人社会情感心理因素,公私关系混淆,以认真负责、细致积极的人事档案管理工作管理分析策略态度认真对人事档案信息分析。医院人事档案的信息透明度,在医院档案电子信息化管理执行过程中,应及时有效公开业绩考核相关信息,包含人事档案信息管理规则的展开公示,和档案电子信息化管理管理成果的展开公示。

3) 医院人事档案管理部门与人资部门密切合作。医院人资部门的工作职能主要是以人资数据的分析方式,进行记录并管理分析一个医院的所有主要经济经营业务,进而为所有医院人资管理人员提供准确、及时、有效的人资数据分析支撑。人资部门在加强医院人事档案管理中应当起到主导作用,而且在档案电子信息化管控制管理中,也有诸多互相融合之处。档案电子信息化管理,既可以包含其他人资指标档案电子信息化管理,又可以包含非其他人资指标的档案电子信息化管理。准确及时的医院人资数据分析是医院档案电子信息化管理结果分析的重要依据。所以,档案电子信息化管理工作即不仅离不开各被档案电子信息化管理人资部门的积极配合,也同样离不开各级人资部门的大力支持。

4 结束语

医院人事档案电子信息化管理的根本工作目的,也就在于保证医院发展战略和长期经营发展目标的正确达成,良好的医院人事档案电子信息化管理管理体制必须符合医院员工、管理层等医院多方面的利益。只有各职能部门共同努力参与、积极沟通配合,才能有效保障医院人事档案电子信息化管理管理工作的顺利深入实施,实现医院人事档案电子信息化管理的根本有效目的。

参考文献

- [1] 刘琳.新时期人事档案电子信息化管理探讨[J].办公室业务,2018(11).
- [2] 王艳春.医院人事档案电子信息化管理的思考[J].兰台世界,2018(S1).