

浅析信息技术在医院人力资源管理中的应用及相关建议*

王孝琦¹, 何中臣², 唐贵忠^{1△}

(1. 重庆医科大学公共卫生学院 400016; 2. 重庆市卫生监督所 401147)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2011.24.032

文献标识码: B

文章编号: 1671-8348(2011)24-2468-02

医院信息系统是当今世界上企业级信息系统中最为复杂的一类,这是医院本身的目标、任务和性质决定的^[1]。虽早在 2002 年 4 月,中华人民共和国卫生部就制定了新的《医院信息系统基本功能规范》作为医院信息系统建设的指导文件,但医院在人力资源信息化建设方面的现状却不容乐观。

1 信息技术与医院人力资源管理信息化概述

信息技术(information technology, IT)是主要用于管理和处理信息所采用的各种技术的总称。其内容包括:数据与信息的采集、表示、处理、安全、传输、交换、显现、管理、组织、存储及检索等。医院信息系统包括医院中所有的应用信息系统,如行政管理信息系统(电子政务)、外网系统(Internet)、医疗服务信息系统、图书资料情报信息系统、医疗保险系统和银行联网系统等^[2]。人力资源管理信息系统包含于其中。医院人力资源是指一定时期内医院组织中的人所拥有的能够被医院所用,且对价值创造起贡献作用的教育、能力、技能、经验、体力等的总称。所谓人力资源管理信息化就是利用先进的计算机及网络技术,建成对人力资源信息进行收集、存储、检索、传输、加工和分析专业处理的数据库^[3]。人力资源管理与现代信息技术融为一体是一种全新的管理模式,也是人力资源管理发展的必然趋势。通过计算机存储和分析大量的人力资源管理数据,如薪酬和福利管理、员工的绩效考核、培训和医院发展规划等具体事务,使人力资源管理人员能够进行人力资源管理体系的创新,去考虑医院人力资源的开发,给决策者提供有用的建议,充分发挥人力资源管理的作用。

2 信息技术在医院人力资源管理中的功能

人力资源管理工作包括招聘、培训、考核、薪酬福利、沟通、劳资关系等方面。现代医院人力资源管理可以利用计算机与网络技术将其管理工作的运行赋予创新。

2.1 网上招聘 人力资源管理部门可以通过人力资源管理信息系统与其他专业网站的衔接,了解市场上人力资源的最新动向,将医院空缺的工作岗位及职位要求等信息对外公布,就会收到大量应聘者的相关信息,再结合一定的测评手段为医院引进合适的人才^[4]。这样,既可使招聘手续简便、迅速、选择空间广,而且受众目标性极强,亦可以提高相关信息的反馈、处理和录用速度,并且还可以利用系统对应聘者进行人才测评、专业测试、分析比较等功能,为医院物色最合适的人才。

2.2 网上培训及在线考核评估 医院人力资源部门可以充分利用互联网、局域网、卫星网等网络资源开展远程网络教育,提高员工业务素质,降低培训成本,提高学习效率;员工考核及述

职全部网上操作,并实时录入或共享相关评估信息与数据,通过相关软件自动分析处理,自动计算出较为客观、合理的分析报告,为管理者决策提供准确、客观的依据^[5]。

2.3 优化薪酬福利体系 传统的薪酬包括基本工资、绩效工资、奖金等,福利则包括医疗保险、养老金、失业保险、住房公积金、假期等。对医院同级别员工基本都实行同样的薪酬福利政策,缺乏弹性。医院人力资源部门应根据员工自身情况有弹性地制定薪酬福利计划,将员工的基本情况输入电脑,由系统自动分析生成员工基本信息数据库,根据相应信息分析制定出科学、有效的薪酬福利计划,为员工提供多种形式的福利政策。

2.4 建立良好的沟通与劳资关系 沟通包括部门之间、医院与员工之间的沟通。沟通渠道是否通畅、有效,直接影响到医院的和谐发展。建立了计算机网络系统以后,人力资源部可以将员工的基本信息分别建成基本信息数据库,与医院其他部门信息联网,共享基本信息,方便各部门对员工情况的实时掌握,不容易造成数据不统一、遗漏与滞后等问题。科室负责人也可以根据自助管理功能对本科室员工的职称、职务、外调、请假等基本情况进行实时管理。劳资关系方面,人力资源部门工作人员可以根据国家政策及利用网络资源分析出规范、科学的劳动合同及借助网络平台与员工建立互动,改善劳资关系。

3 医院人力资源管理信息化建设存在的主要问题

目前,医院的信息化建设主要集中在医疗服务信息系统方面,包括医院临床医疗信息系统、患者病案管理系统、设备及物资管理系统、检验检查信息系统、医学影像信息系统等。医院信息化建设中存在的主要问题有:(1)医院 IT 人员编制比例不合理,长期困扰医院的信息化建设。据中国医院协会信息管理专业委员会调查报告显示,我国各医院信息化部门全职员工人数多为 3~10 人^[6]。(2)人力资源信息化建设的认识则更是不足,使得其行政职能单一。人力资源管理也仅限于单一、传统的人事管理即仅对医院人员人事信息进行简单的存档,没有进行动态的、连续的人力资源数据分析。(3)人力资源软件开发公司因医院人力资源管理涉及很多医疗专业知识,专业性强,该领域的软件开发进步迟缓,导致许多医院还沿用系统功能单一、操作复杂、升级缓慢的 C/S(客服/服务器)单机版,只能反映最新信息,无法保存数据异动的历史数据,只具有信息存储、事务处理的功能,缺乏对数据的分析、开发功能。(4)忽视员工的信息技术培训。许多医院花大力气购置硬件系统,软件系统搭建后,对操作人员的培训却没跟上,操作人员只能使用系统最基础的功能,没能发挥信息化的作用,导致大量资源闲置

* 基金项目:重庆医科大学硕士研究生培养经费资助项目(2008110739)。△ 通讯作者, Tel:13983650956, E-mail: tangguizhong0325@sina.com。

浪费。

以上问题的存在,导致信息技术在医院人力资源部门的应用及推广困难。

4 医院人力资源管理信息化建设的相关建议

4.1 树立正确的人力资源管理观 医院领导应改变过去只重视临床不重视管理的思想,将人力资源管理提升到战略高度。人事管理工作的重点应从传统人事管理的重“事”转向重“人”,由以人员管理为主转向以人才的开发为主,开发职工的潜能,发挥人力资源的最大效益^[7];并应根据医院发展的战略目标,加快信息化建设进程,建立适应医院特点、符合现代医院管理要求的人力资源管理模式和机制,确保人力资源管理规范化和科学化。

4.2 慎选软件开发合作方式 目前国外比较流行的开发合作方式是,医院方通过第三方即客服服务咨询公司来选择软件开发合作伙伴。其优势是客服服务咨询公司在医院与企业中扮演一个相对中立和客观的角色,通过咨询客服服务咨询公司,医院可以根据自身实际情况选择合适的 IT 企业,将自己的信息化建设分步骤逐步实施,医院方应该在这个过程中认识到要想一步到位地完成建设是不现实的,可以从最基础和急需的开始建设,在软件的开发过程中应主动积极地与开发商沟通交流,尽最大努力帮助软件程序开发员了解医院的管理流程与专业性。这种开发合作方式优势明显,在我国医院管理中亦值得推广。

4.3 加快专业人力资源队伍建设 再好的信息系统、软硬件设施,若不懂技术的专业人员去操作,仅是摆设而已。而目前医院人力资源专业人才匮乏,大多数在职人员都是非人力资源

· 卫生管理 ·

管理专业,整体素质不高,缺乏既有医学背景知识又懂管理的人员,而医学、管理及电脑都懂的高级人才则更是奇缺。因此,应建立和制订切实可行的政策措施,吸引人才,稳定队伍,不断加强对信息技术专业人员的岗位培训,适应信息技术发展需要^[8]。

参考文献:

[1] 吴宣树,陈巨涛. 项目管理方法在医院信息系统建设中的应用[J]. 重庆医学,2010,39 (1):121-122.

[2] 黄天翔,孙世良. 医院信息系统现状之分析[J]. 重庆医学,2004,33(9):1318-1320.

[3] 任连仲,汪建华. 医院信息系统建立和应用中的教训[J]. 中华医院管理杂志,2002,18(5):274-276.

[4] 陈燕. 医院人力资源信息管理系统的发展和应用探讨[J]. 中国医院管理,2010,30(6):34-35.

[5] 王永芳. 信息化在医院人力资源管理中应用的探讨[J]. 中国卫生事业管理,2010,25(10):668.

[6] 李刚荣. 国内外数字化医院建设现状与发展趋势[J]. 重庆医学,2009,38 (13):1561-1565.

[7] 李红,陈治宇. 浅谈人力资源管理 with 医院发展[J]. 重庆医学,2008,37(1):47-48.

[8] 孙安龙,汪时萱,赵耀. 重庆市卫生机构信息化现状调查[J]. 重庆医学,2005,34(4):497-498.

(收稿日期:2011-01-10 修回日期:2011-03-18)

以色列无偿献血保障体系浅析

蒋迎九

(重庆医科大学附属第一医院胸心外科 400016)

doi:10. 3969/j. issn. 1671-8348. 2011. 24. 033 文献标识码:B 文章编号:1671-8348(2011)24-2469-03

近 10 年来,我国无偿献血事业发展迅速。自 1998 年到 2009 年,采血总量增加了近 4 倍,无偿献血量所占的比例则飚升了 19 倍^[1]。然而,骄人的业绩并没有缓解临床用血紧张的局面,各地越发频现的“血荒”给血站、医院、患者各方带来了极度的无助与失落,这意味着我国当前的采供血体制仍然需要有效的变革^[2]。作者曾到以色列 Hadassah 医院心脏外科进修 1 年,十分感叹其手术量的庞大及其临床用血的充分供应,故考察了该国的献血保障体系。现将所见所闻简要介绍如下。

1 以色列的采供血机构

红色大卫星(Magen David Adom,MDA)是以色列惟一法定认可的红十字会组织,亦是该国最主要的采供血机构。无论是和平或是战争时期,MDA 都要负责血液的采集与供应,同时还承担全国所有伤病员的院前急救与转运任务。将院前急救转运体系与采供血体系整合为一个机构,是高效节约的以色列献血保障体系的一大特色。MDA 布局全国的 11 个急救中心和 100 余个急救站,都设有装备齐全的献血屋^[3],减少了人力、设备的重复投入;在和平时期,每天有 30 余辆献血车,前往

约定的军营、工厂等地采集血液,因为有招募约定,献血者感到了方便,献血车也避免了盲目等待并保证了采血数量。MDA 还下辖管理有诸如国家中心血站等机构,负责血液的处理及科研等工作。中心血站除了对采集的全部血液进行鉴定、筛查、分离、转储以外,还要根据用血需要,昼夜不停地将合适的血液派送到相应的医疗机构,供伤病员免费使用。科研机构则主要负责与输血相关的医学教学、血液替代品开发、采供血保障体系的评估及改进计划等研究,以及国际间包括与中国的交流与合作等^[3]。

法定由 MDA 承担主要的采供血任务始于 1950 年。到 1996 年,全部军用及 95%~97% 的民用血液需求均由 MDA 提供保障。唯有在犹太人心目中信誉特殊的 Hadassah 医院,仍保留了采供血权责,但采血量有限,主要用血仍需要 MDA 提供支撑^[4]。

2 MDA 作为采供血机构运营的人力及资金保障

将采供血机构与急救机构联动,可以节约人力与资金成本,但毕竟有限,而所有医疗机构内的各种成分输血,却又免收