

# 医院人力资源数字化转型实践探索

姜雪薇 阚玫麟

郑州大学第三附属医院，河南省郑州市，450000；

**摘要：**本研究聚焦于医院人力资源数字化转型的实践探索。在当今数字化时代的大背景下，医院人力资源管理面临着新的挑战与机遇。本研究通过对医院人力资源数字化转型的理论进行深入剖析，分析其现状、问题与挑战，进而提出实践策略。实践探索的主要内容涵盖构建数字化管理体系、引入先进技术与工具、提升员工数字化素养以及加强数据安全保护等方面。同时，通过典型案例分析为其他医院提供借鉴。

**关键词：**医院人力资源；数字化转型；实践探索；数据安全

**DOI：**10.64216/3080-1486.25.09.009

信息技术飞速发展带动了数字化转型的广泛使用，这种变化极大改变了各行各业的运作方式，给医疗机构人力资源管理带来了很大改变。传统的医疗机构人力资源管理模式在效率、精确度和灵活程度上已经无法满足现代医疗服务的要求，医院人力资源数字化转型被看作是优化管理效能，增强核心竞争力的重要途径。本文从理论角度出发，全面探究医院人力资源数字化转型的现状特点，存在的问题，并且联系实际案例展开实证研究，希望能够给有关机构开展数字化改革给予理论支持和操作参照。

## 1 医院人力资源数字化转型的理论概述

### 1.1 数字化转型的概念界定

数字化转型可视为依靠数字技术和能力来推动企业商业模式革新和生态系统重塑的战略路径，其本质已超出传统意义上的技术革新范围<sup>[1]</sup>。牵涉到组织战略、运作机制、文化观念等诸多层面的系统性改变，此过程通过把数字技术渗透到企业各个业务环节之中，做到数据即时交流，流程自动运行，智能决策支撑的目的，进而极大改善企业的运作效能，更新能力和市场竞争水平。在这一进程中，企业务必全面考察并改良自身的业务模式，组织架构和经营方式，以适应数字经济时代的发展走向。

### 1.2 医院人力资源管理数字化转型的内涵及特性

医院人力经营转变成数字化就是依靠信息技术对于传统的经营人事管理模式展开体系化重构以及改进工作，以此实现管理行为达成信息化、智能化并且科学化的最终目标。其实质为把招聘、培养、业绩考核与报酬经营这些核心经营事务整合到一起，并依靠数字化平台去促使这些相关信息资源实现高效率的流动与协同操作，该过程依赖数据作为主要驱动力，采用大数据手

段实施全方位数据搜集、解析并深入挖潜工作，可以提供决策非常准确的支持。而伴随人工智能算法和机器学习模型相结合，在此期间促使人力经营向自动化、智能性方向转变成为可能，比如建立起具备自动化的智能招聘体系或者制定个性化培训计划之类的实际操作案例也包含其中。

## 2 医院人力资源数字化转型的现状分析

### 2.1 医院人力资源管理的传统模式与局限性

传统医院人力资源管理模式大多依靠人工操作和纸质文档处理，其流程设计既繁杂又低效，在招聘环节，主要依靠线下招聘会或者传统媒体发布信息，这样做的结果就是渠道单一，传播范围有限，培训工作一般采取集中授课的形式开展，内容和形式缺少针对性，很难做到与员工实际需求相契合，绩效评估大多由主观判断主导，评价标准不清楚，缺乏客观依据和公平性保障机制<sup>[2]</sup>。

传统管理模式的数据管理工作存在缺陷，人力资源信息散落于各职能部门内，缺少统一整合平台，在此背景下数据准确性与时效性受到挑战，潜在的价值难以完全发挥出来，如今数据分析工具技术方面存在不足之处，使得无法有效应对大量数据，从中提取重要资讯去辅助决策过程变得艰难重重，在此种模式下人力资源管理 with 医院战略目标之间存在不够一致的问题出现，这使得其很难适应组织发展状况改变得很快、分配资源动态调整的要求情况发生时。

### 2.2 当前数字化转型的进展与成效

近些年来，信息技术飞速发展推动医疗行业加快人力资源管理系统的数字化进程，收获很大成果。多数医疗机构已经部署人力资源信息系统，达成员工数据的电子化存储，业务流程的自动化运转，这个平台包含远程

员工档案查询,智能化考勤监管,准确薪酬计算等模块。在招聘方面,有些医疗机构依靠互联网招聘平台或者社交媒体扩充招聘信息发布的途径,有效加强高层次人才的吸引力,少数机构采用智能招聘工具,利用人工智能算法改良简历筛选机制,进而提升人才甄选效率和精准度。在培训方面,一些单位创建在线学习平台,整合各种资源来符合个人化的学习需求,明显改善培训工作的灵活程度和效果。

### 2.3 转型过程中面临的主要问题与挑战

虽然医院人力资源数字化转型取得了一定的成效,但在转型过程中也面临着诸多问题与挑战。部分医院对数字化技术的应用能力不足,缺乏专业的技术人才和技术支持。在引入新的数字化系统时,由于技术兼容性问题,导致系统无法正常运行,影响了转型的进度和效果。例如,一些医院在引入智能化招聘系统后,由于与现有HRIS系统不兼容,导致数据无法共享,增加了管理成本。

员工对数字化转型的接受程度不一,部分员工习惯于传统的工作方式,对新的数字化工具和流程存在抵触情绪。他们担心数字化转型会导致工作压力增加、工作岗位不稳定等问题,从而影响了他们参与数字化转型的积极性。

随着人力资源数据的数字化存储和共享,数据安全问题成为了医院面临的重要挑战。人力资源数据包含了员工的个人隐私信息,如身份证号码、工资待遇等,一旦数据泄露,将给员工带来严重的损失。医院在数字化转型过程中,需要建立完善的数据安全保障体系,防止数据泄露和滥用。

数字化转型需要大量的资金投入,包括购买数字化设备、开发数字化系统、培训员工等方面。一些医院由于资金有限,无法进行大规模的数字化转型,导致转型进度缓慢。此外,数字化系统的维护和升级也需要持续的资金支持,这对医院的财务状况提出了更高的要求。

## 3 医院人力资源数字化转型的实践策略

### 3.1 构建数字化的人力资源管理体系

创建数字化人力资源管理体系是促使医院人事管理现代化的关键举措,要针对现存的管理模式展开全面梳理并加以改良,缩减繁杂的环节,改进整体运行效率和透明度,在招聘,培训以及绩效评定这些核心部分执行标准化和规范化的创建工作,清楚各个流程的职责分配及其详细的操作步骤<sup>[3]</sup>。

要创建起统一的人力资源管理系统,达成员工信息的集中整合与高效共享,该平台需具备实时存储和动态更新的功能,包含员工的基本信息,职业经历,培训记录等关键数据,并给人力资源决策给予精准的数据支撑,而且,该系统还要可以同医疗信息系统等其他业务模块

完成无缝衔接,促使数据交流与协同运作,进而优化医院的整体运作水平。

### 3.2 引入先进的数字化技术与工具

采用先进的数字技术和智能工具是促使医院人力资源管理走向现代化的关键途径,医疗机构可以借助人工智能技术来完成智能化的招聘,精准化的培训以及科学化的绩效管理,利用算法模型对求职者的信息展开筛选并加以评判,极大地提升了招聘的效率和品质,凭借个性化的学习平台为员工量身打造专属的培训计划,改善培训的效果,依靠大数据分析手段深入剖析人力资源数据,全方位把握员工的行为特点,绩效状况和发展潜能,通过对考勤记录和业绩指标的数据挖掘,找出工作规律并找出存在的问题,进而给职业规划给予决策参考。

利用云计算技术实现人力资源管理体系的云端部署,降低医院的信息化建设成本和维护难度。通过云计算平台,医院可以随时随地访问人力资源管理系统,提高工作的便捷性和灵活性。开发移动应用程序,为员工提供便捷的自助服务。员工可以通过手机APP进行考勤打卡、请假申请、培训学习等操作,提高工作效率和员工体验。

### 3.3 提升员工的数字化素养与能力

员工是医院人力资源数字化转型的主体,提升员工的数字化素养与能力是转型成功的关键。医院可以采取以下措施提升员工的数字化素养与能力。开展数字化培训,制定系统的数字化培训计划,为员工提供涵盖数字化技术、数字化工具使用等方面的培训课程。培训方式可以采用线上线下相结合的方式,如在线学习平台、面对面授课等。通过培训,使员工掌握数字化技能,提高工作效率。培养数字化思维,通过组织讲座、研讨会等活动,向员工普及数字化转型的理念和重要性,培养员工的数字化思维。

### 3.4 加强数据安全与隐私保护

数据安全,隐私保护是医院人力资源数字化转型的重要支撑要素之一。想要提升数据安全保障水准以及改善隐私管理的效率,医疗机构可以依照如下几个方向展开工作。塑造系统化的数据安全保障体系,清楚指定各个参与方的职责,完善对数据访问权限的管理规则,恰当界定使用范畴和保存方式,从而避免发生信息泄露风险,借助先进的信息技术手段诸如数据加密技术,身份认定技术以及网络隔离技术等,做到人力资源数据从诞生到消亡期间均能得到保障的目的。要创建起常态化的数据安全监测与守护体系,随时找出潜藏的风险隐患,并予以清除,通过展开系统的专门训练,提升员工

的数据安全观念以及风险管理水平,促使他们能够科学合理地运用数据资源,切实保护好个人隐私信息,避免因操作错误而引发的数据泄露事件发生,全面依照国家法律条文,比如《网络安全法》,行业规范标准,像《个人信息保护法》等,保证数据安全管理工作符合法律规定。

## 4 医院人力资源数字化转型的案例分析

### 4.1 选取典型医院进行案例介绍

选取郑州大学第三附属医院作为典型案例进行分析。郑州大学第三附属医院是一家大型综合性医院,在医疗服务领域具有较高的知名度和影响力。该医院在人力资源数字化转型方面起步较早,经过多年的实践探索,取得了显著的成效。

### 4.2 分析案例医院的数字化转型实践过程与经验

在数字化转型初期,郑州大学第三附属医院制定了明确的人力资源数字化转型战略规划。该规划明确了转型的目标、步骤和时间表,将数字化转型与医院的战略目标相结合,确保转型工作的有序推进。医院引入了先进的人力资源管理信息系统,并与医院的其他业务系统进行了集成。通过系统建设,实现了员工信息的集中管理、业务流程的自动化处理和数据的实时共享。例如,在招聘环节,通过与医院的电子病历系统集成,招聘人员可以快速了解应聘者的专业技能和临床经验,提高了招聘效率<sup>[4]</sup>。

郑州大学第三附属医院积极应用人工智能、大数据等先进技术,推动人力资源管理的智能化和创新发展。在绩效管理方面,医院利用大数据分析技术对员工的绩效数据进行深入挖掘和分析,为员工制定个性化的绩效改进计划。同时,医院还开发了智能排班系统,根据员工的技能水平、工作负荷等因素进行智能排班,提高了排班的合理性和效率。

此外,郑州大学第三附属医院注重员工的数字化素养提升,开展了一系列的数字化培训课程。通过培训,员工掌握了数字化工具和技术的使用方法,提高了工作效率和质量。医院还鼓励员工参与数字化创新项目,为员工提供展示才华的平台,激发了员工的创新热情。

### 4.3 总结案例对其他医院的借鉴意义

其他医院在进行人力资源数字化转型时,应制定明确的战略规划,将数字化转型与医院的战略目标相结合,

确保转型工作的方向正确。要注重人力资源管理系统与其他业务系统的集成,实现数据的共享和业务的协同运作。这样可以避免信息孤岛的产生,提高医院的整体运营效率。积极应用先进的数字化技术,推动人力资源管理的智能化和创新发展。通过技术创新,可以提高人力资源管理的效率和质量,为医院的发展提供有力支持。重视员工的数字化素养提升,开展系统的数字化培训。员工是数字化转型的主体,只有员工具备了数字化能力,才能确保数字化转型的顺利实施<sup>[5]</sup>。

## 5 结束语

根据医院人力资源数字化转型的实证研究显示,它有着很多重要的成果和实践意义,医院人力资源管理的效率得到极大提升,员工的数据被电子化储存起来,业务流程也变得自动化处理,数字化变革改善了员工的体验感。要加大高层管理者的战略引领作用,制订出一套系统的技术规划方案来保证项目能够顺利推进。展望未来,医院人力资源管理领域将会出现数字化转型与智能化升级的不断深入情形,人工智能,机器学习这些前沿技术持续突破,人力资源管理慢慢走向智能化发展的新阶段。大数据分析技术的作用会越发重要,通过深入挖掘并系统性地解析大量的人力资源数据,医疗机构就能更加准确地掌握员工的需求特点及其行为模式,进而给改进人力资源调配给予科学的根据。

## 参考文献

- [1] 宋先锐. 探析信息化建设在医院人力资源管理中的应用[J]. 就业与保障, 2023, (03): 17-19.
- [2] 杨梅. 数字化转型时期医院人力资源管理思维重构与管理模式探讨[J]. 医院管理论坛, 2022, 39(07): 87-89.
- [3] 钟俊学, 涂虹羽, 彭望清. 数字化情境下的公立医院人力资源管理评价体系探讨[J]. 现代医院管理, 2022, 20(03): 62-65.
- [4] 刘欢, 李冬. 浅议数字信息化在医院人事档案管理中的运用[J]. 经济师, 2020, (06): 227-228.
- [5] 黄欣惠. 医院人力资源管理统计信息化建设研究[J]. 经济管理文摘, 2021, (08): 115-116.

作者简介: 姜雪薇, 出生年月: 1991.4, 性别: 女, 民族: 汉, 籍贯: 河南南阳, 学历: 硕士研究生, 职称: 经济师, 研究方向: 人力资源方向。