



浅谈医院人事档案信息在人力资源管理中的作用

刘小丽

汉中市南郑区妇幼保健计划生育服务中心

【摘要】人事档案信息是医院的重要信息资源，是医院开展人力资源管理工作的基础保障。医院如果能够科学合理的开展人事档案管理工作，就能够为人力资源管理工作的开展提供有效的依据，以此来实现对于人才资源的合理配置，提升人才资源的利用率，促进医院的可持续性发展。总而言之，真实有效的人事档案信息是提升医院核心竞争力的重要元素。因此，人事档案信息在人力资源管理工作中发挥着重要的作用。本文就医院人事档案信息在人力资源管理中的作用做了相关的阐述和分析。

【关键词】医院；人事档案信息；人力资源管理；作用

【中图分类号】R197.3 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1674-9561 (2019) 03-181-02

医院的人事档案信息是医护人员在长期的工作过程中所形成的信息资源，包含了医护人员的大量信息。医院的人事档案信息主要包括医护人员的个人基本信息、学历信息、工作经验信息以及科研成果信息等，不但能够反映出医护人员的职业操守和专业能力，还能够反映出医护人员的工作业绩和科研水平。因此，这些信息在医院开展人力资源管理工作的过程中发挥着重要的作用。通过医院的人事档案信息，医院的人力资源管理部门不但可以充分的掌握医护人员的各类信息，还能够从中挖掘出具有潜质的人才资源，进而实现对人力资源的合理配置，以此来提升医院的综合实力，增强医院的核心竞争力。因此，对于医院的人力资源管理部门而言，一定要对医院的人事档案信息予以高度的重视，充分的利用人事档案信息来提升人力资源管理工作的水平，促进医院的进一步发展。

一、医院人事档案信息概述

医院的人事档案信息就是指医院内部医护人员的个人基本信息、学历信息、工作经历信息、工作业绩信息以及科研成果信息等。医院的人事档案信息不但能够有效的反映出医护人员在工作中的成长历程，还能够有效的反映出医护人员的职业道德水平和专业技术能力。医院的人事档案信息能够为医院人力资源管理工作的顺利实施提供有效的依据，使人力资源管理部门能够更加科学的对医护人员开展职务评估、工资评定以及绩效考核等人力资源管理活动。医院的人力资源管理部门如果能够充分的利用好医院的人事档案信息，不但能够有效的提升人力资源管理工作的水平，还能够有效的提升医院的人才利用率，进而为医院创造出更高的经济效益，促进医院的可持续性发展。随着我国经济实力与科技水平的不断提升，我国的医疗领域也得到了长足的发展，使得医院的人事档案管理工作与人力资源管理工作的水平。

二、医院人事档案信息在人力资源管理中的作用

(一) 为人力资源管理部门的各项决策提供依据

在医院人力资源管理部门制定各项决策的过程中，人事档案信息发挥着重要的作用。首先，对于医院而言，想要切实的提升自身的核心竞争力，就要不断的提升自身的医疗能力。在此过程中，就要对医护人员的各项信息有一个充分的了解。人事档案信息能够很直观的反映出医护人员的综合素质水平和具体的工作情况，人力资源管理部门能够通过这些信息来全面的掌握医护人员的工作态度和工作能力，以此来为各项决策的制定提供准确的依据。其次，通过人事档案信息，还能够有效的优化医院的人事结构，使医院的人力资源管理

部门能够将最合适的岗位安排个最合适的员工，使人力资源配置工作能够具备公平和公正的原则，以此来充分的挖掘出员工的潜能，进而提升医院的医疗水平和医疗能力。

(二) 促进人力资源配置的优化升级

如果医院的人力资源管理部门能够对人事档案信息进行充分的利用，不但能够使人力资源配置工作更加的科学合理，还能够提升人力资源的利用率，进而促进人力资源配置的优化升级。在医院的日常工作中，员工在工作上的具体表现、员工专业技能的提升和变化等，都能够在人事档案信息中体现出来，所以，人事档案信息能够为人力资源管理部门提供直观化的人才信息数据，以此来为医院人才配置工作的开展提供强大的保障。在 hospital 的发展过程中，离不开人力资源的大力支持。如果想要构建出强大的人力资源队伍，就要高效的利用人力资源的各项优势，进而实现人力资源的合理配置。要实现这一点，医院的人力资源管理部门就要充分的利用人事档案信息所提供的人才信息数据，以此来掌握人力资源的各项优势与具体的信息，进而科学合理的开展人力资源的配置，为医院的可持续性发展提供强大的驱动力。总而言之，在当今的时代，医院如果想要寻求到更加广阔的生存发展空间，就要借助人事档案信息来促进人力资源配置的优化升级，以此来促进医院各职能部门之间的协作，最大限度得到挖掘出员工的潜能，提升医院的核心竞争力。

(三) 能够为医院的培训工作提供有效的指导

现代化的医疗机构越来越重视对员工的培训教育，通过对员工开展相关的培训教育工作，可以有效的提升员工的综合素质水平，进而提升医院的综合实力。在现实生活中，很多医院都会适时的开展一些专业知识培训讲座，同时也会将自己内部的医护人员派驻到上级医院进行培训和学习，以此来提升医护人员的综合素质水平。由于每个员工的综合素质水平都存在差异，因此，医院的人力资源部门一定要对每个员工的实际情况进行充分的掌握，不然的话，不但会浪费培训的资源，还会降低培训的质量。要准确的掌握员工的实际情况，就要在开展培训教育活动之前，要对医院的人事档案信息进行深入的研究和分析。通过对员工学历、再教育需求、进修经历、专业技术职务、资质、学术论文以及学术著作等信息数据的研究和分析，能够有效的归纳总结出员工成长和发展的规律，以此来有效的提升员工培训计划和员工发展计划的针对性，从而科学合理的开展各项培训教育活动，进而全面的提升医院医护人员的综合素质水平，促进医院整体医疗服务水平的提升。

三、结束语

(下转第 183 页)

表 1: 两组护生临床实习满意度得分比较 ($\bar{x} \pm s$) 分

组别	人数	实习环境	管理模式	教学内容	技能操作	教学效果	总分
对照组	60	6.42±1.038	6.60±1.142	12.36±2.981	13.43±1.096	12.69±1.590	51.50±4.344
观察组	60	7.79±0.952	7.09±1.854	16.45±2.236	18.69±2.364	18.97±2.981	68.99±4.382
t 值		-7.53	-1.74	-8.501	-15.636	-14.398	-21.956
p		<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05	<0.05

2.2 两组护生理论与操作成绩比较, 见表 2。

表 2: 两组护生理论与操作成绩比较 ($\bar{x} \pm s$) 分

组别	人数	理论成绩	操作成绩
对照组	60	90.26±2.43	88.55±2.35
观察组	60	93.32±3.55	91.47±1.55
t 值		-5.509	-8.034
p		<0.05	<0.05

3 讨论

3.1 人文关怀带教模式有利于师生之间的沟通, 激发护生学习的自主性

观察组强调以护生为中心, 让护生共同参与整个实习过程。在护生入科时带教老师主动与护生沟通, 根据护生的特点及实习需求, 因人施教, 分层分类带教, 在带教过程中随时了解护生实习需求的变化, 及时调整教学方法, 以满足护生的个性化需求, 充分体现了“以人为本”的人文关怀精神, 让护生尽快适应新的环境与角色转变, 高兴地生活, 愉快地学习, 使护生发挥更大的学习潜能, 更好地完成实习任务。同时带教老师对护生的理解、尊重与关心又拉近了师生间的关系, 加强了师生之间的沟通, 从而使“教”与“学”在和谐的气氛中相互促进, 相互提高。

3.2 人文关怀带教模式可提高护生临床实习满意度

由于心血管内科患者病情特点多较为危重且变化快、患者生活自理能力存在不同程度的丧失, 护理工作繁重。有报道大多数护生在实习过程中不希望仅提供充当免费劳动力, 而是希望得到带教老师的尊重^[4]。本研究以护生实习需求为导向, 将人文关怀贯穿于整个临床护理教学中, 使护生感受到被尊重、被关爱, 同时利用 QQ 或微信群, 鼓励护生畅所欲言, 学习上不懂的问题主动向带教老师请教, 生活及心理上存在的困惑向老师倾诉, 寻找帮助, 创造和谐的临床教学环境。由表 1 显示, 观察组护生临床实习满意度得分明显高于对照组, 由此表明, 人文关怀带教模式可提高护生临床实习满意度。

3.3 人文关怀带教模式能有效提高临床护理教学质量

目前, 在临床护理带教过程中, 由于实习护生与带教老师缺乏必要的沟通, 实习护生的需求得不到满足, 从而影响带教工作质量^[5]。对照组采用传统护理教学法, 方法单一, 存在很大的盲目性和随意性, 影响临床教学效果。而人文关怀

带教模式解决了传统带教中的不足, 以护生自主学习为主体, 老师参与指导为辅的教学理念, 在教学计划要求下根据护生特点及需求实行分层分类带教, 针对护生的不足之处, 查缺补漏, 全面提高护生临床综合能力, 同时实行“小责任护士制”, 增进了护生与患者之间的交流, 在护理病人的同时培养护生观察病情的能力, 为患者提供康复和健康指导, 有助于护生对心血管内科相关知识的掌握。由表 2 显示观察组护生出科理论成绩、操作考核成绩均高于对照组, 表明人文关怀带教模式有利于提高护生护理专业知识, 增强专科护理的操作能力, 从而达到提高心血管内科护生的教学质量。

4 结论

现代护理教育及人才培养的需求, 要求临床教学的理念、目标、方式、教学观发生相应的变化^[6]。人文关怀就是以人文精神为指导思想, 以人为本, 关注人的生存和发展, 尊重人的尊严、存在价值, 挖掘其潜能, 培养其创造能力, 以实现其全面发展为价值取向^[7]。本研究在心血管内科护理教学中, 以护生实习需求为导向, 应用人文关怀带教模式进行教学, 可激发护生学习的自主性, 有效提高护生临床实习满意度, 提升临床护理带教的质量。

参考文献:

- [1] 李丽, 庞兰, 梁伟霞, 等. 优质护理中泌尿外科护理带教方法的探讨 [J]. 全科护理, 2012, 10(12): 3233-3234.
- [2] 王咏梅, 辛春燕, 李荣, 等. 探讨人文关怀对 90 后护生实习需求及职业价值观的影响 [J]. 新疆医科大学学报, 2016, 39(9): 1174-1177.
- [3] 刘彦慧, 曹晓媛, 张燕鸣, 等. 176 名护理本科生临床实习满意度现状及其影响因素 [J]. 中华护理杂志, 2011, 46(3): 275-278.
- [4] 梁晓燕, 陈瑜. 对护理专业不同学历学生临床护理带教需求的调查分析 [J]. 中华护理教育, 2013, 10(1): 24-27.
- [5] 赵洪梅, 郑守华. 不同学历护生对临床带教老师的需求调查 [J]. 护理学杂志, 2013, 28(5): 63-64.
- [6] 邱群华, 莘芳, 王红英. 人本主义理论在护理带教中的应用 [J]. 护理与康复, 2013, 12(15): 476-477.
- [7] 陆蓓. 人文关怀在中医科护理带教中的应用效果观察 [J]. 全科护理, 2015, 13(25): 2544-2545.

(上接第 181 页)

综上所述, 医院人事档案信息在人力资源管理中发挥着重要的作用, 能够为人力资源管理部门的各项决策提供依据, 能够促进人力资源配置的优化升级, 能够为医院的培训工作提供有效的指导, 从而促进医院的可持续性发展。

参考文献:

- [1] 黄莉. 浅谈人事档案信息在医院人力资源管理中的应

用分析 [J]. 现代经济信息, 2015, (9): 106-107.

- [2] 张晶. 试论如何有效发挥人事档案信息在医院人力资源管理中的作用 [J]. 办公室业务, 2017(3).

- [3] 黄莉. 浅谈人事档案信息在医院人力资源管理中的应用分析 [J]. 现代经济信息, 2015(9).

- [4] 李华. 浅谈医院人事档案信息在人力资源管理中的作用 [J]. 人才资源开发, 2015, (16): 28-29.