

基于医院人力资源管理信息系统的 绩效管理策略探讨

● 娄佳靖



[摘要] 随着医疗改革的不断深入和医院竞争的加剧,绩效管理在提升医院竞争力、优化资源配置、提高医疗服务质量等方面发挥着越来越重要的作用。而医院人力资源管理信息系统作为现代医院管理的重要工具,为绩效管理提供了强有力的技术支持。本文首先简单介绍医院人力资源管理信息系统的相关内容,接着分析了医院在绩效管理方面的需求与挑战,最后针对医院人力资源管理信息系统中绩效管理模块的设计提出了相应的策略。

[关键词] 医院;人力资源管理;信息系统;绩效管理

绩效管理是提高医院运营效率、优化资源配置的关键手段,也是保障和提升医疗服务质量的重要途径。

其中绩效管理系统整合了先进的信息技术与管理理念,能够实时收集、整理和分析各类人力资源数据,从而为绩效评价提供翔实、准确的数据支持。通过构建完善的人力资源信息库,实现对员工信息、工作表现、薪酬福利、培训发展等全方位管理,并将绩效考核结果与薪酬激励、职务晋升、教育培训紧密挂钩。这不仅有力推动了公平竞争机制的建立,也确保了员工职业发展路径的顺畅,从而进一步提升了医院整体运营效率和核心竞争力。

Q 医院人力资源管理信息系统概述

医院人力资源管理信息系统是一种高度综合且功能强大的信息化工具,它深度集成和融合了数据管理、流程优化及决策支持等多项核心功能,旨在全面提升医院人力资源管理水平,实现信息化、智能化管理。该系统构建了一个全面覆盖医院人力资源各层面的管理体系,涵盖了员工基本信息管理、考勤管理、薪酬管理、培训与发展、绩效评估等多个关键模块。

(1)在员工基本信息管理模块中,医院可以录入、维护和更新员工的基本信息,包括个人信息、教育背景、专业技能、工作经历等,并通过信息化手段实现信息的实时共享与动态调整,确保数据的准确性和一致性。(2)考勤管理模块则能自动记录员工的出勤、请假、加班等情况,结合生物识别技术、移动通信技术等先进手段,实现考勤数据的实时采

集和自动统计,有效提高考勤工作的公正性和效率。(3)薪酬管理模块依据相关法律法规和医院内部规定,自动计算和发放员工薪资,包括基本工资、绩效奖金、福利补贴等各项收入,同时处理个人所得税等相关事务,确保薪酬政策的合理合法执行。(4)培训与发展模块则围绕员工的职业发展规划,提供在线学习资源、培训项目信息、个人技能提升计划等功能,促进员工的个人成长与职业发展,提升整个医疗团队的综合素质。(5)绩效评估模块通过对员工工作表现、业绩指标等方面的量化考核与评价,形成科学合理的绩效管理体系,激励员工积极进取,推动医院整体运营效能的提升。

Q 基于医院人力资源管理信息系统的绩效管理需求分析

(一)数据集成与共享

绩效管理需要收集和分析大量的员工绩效数据,这些数据往往分散在不同的部门和信息系统中。因此,需要建立统一的数据集成平台,实现数据的共享与整合。

(二)流程自动化

传统的绩效管理流程繁琐且耗时,需要人工进行大量的数据录入和计算。通过信息化手段,可以实现绩效管理的自动化,提高工作效率。

(三)多维度评估

绩效管理需要综合考虑员工的工作表现、技能水平、工作态度等多个维度。因此,需要建立多维度的绩效评估体系,确保评估结果的全面性和准确性。

(四)实时反馈与调整

绩效管理是一个持续的过程，需要实时收集和分析数据，以便及时调整管理策略。信息化系统能够提供实时的数据支持，帮助管理者做出更加科学的决策。

基于医院人力资源管理信息系统的绩效管理模块设计

(一) 设计目标

(1) 提升绩效管理水平：通过信息化手段，实现绩效管理的自动化、标准化和透明化。

(2) 促进员工成长：通过设定明确的绩效指标和考核体系，激励员工不断提升自身能力和服务水平。

(3) 优化资源配置：根据绩效考核结果，合理分配医院资源，提高资源利用效率。

(二) 模块结构

(1) 绩效指标设定模块。该模块是整个绩效管理体系的基础核心，它能根据医院的战略目标和长期发展规划，科学合理地设定各个岗位的关键绩效指标(KPI)。KPI的选取应全面而深入，涵盖财务维度(如工作效率、成本控制、收入增长等)、患者满意度维度(如服务质量、就医体验、投诉处理等)、内部流程优化维度(如医疗流程、工作效率、协同配合等)及学习与个人成长维度(如专业技能提升、职业素养发展、创新能力培养等)。针对各项KPI赋予合理的权重，以体现其在整体绩效中的重要性程度，确保绩效考核结果的全面性和准确性。

(2) 数据收集与整合模块。该模块通过与医院内部的临床业务管理平台、患者满意度评价系统、医疗质量管理平台等关键数据源进行对接，实现绩效数据的自动化提取与实时更新。通过对各类原始数据进行清洗、整理和分析，确保数据的准确性和一致性，为后续的绩效考核和决策支持提供可靠依据。同时，该模块还注重与其他管理信息系统的互联互通，旨在打破信息孤岛，促进数据资源共享，提升医院整体信息化水平。

(3) 绩效考核模块。该模块依据预先设定的KPI及对应的权重，对员工进行定期的绩效考核。考核周期可以根据医院实际需求设定，如按月、按季度或按年进行。考核流程包括发起考核、评议审核、得出考核结果并进行评级等环节。在考核过程中，需要确保考核的公平和透明，考核结果应及时反馈给员工，并作为薪酬调整、职位晋升、培训发展等决策的依据。

(4) 绩效分析与改进模块。这一模块对绩效考核结果进行深度分析，通过数据挖掘和统计分析方法，揭示出员工绩效的优点和不足，明确改进方向和目标。同时，提供多元化的查询分析功能，帮助医院和科室在制定发展规划时拥有清晰的数据指导和支持。根据分析结果，制定针对性的改进措施和培训计划，提升员工绩效水平。

(5) 绩效激励与反馈模块。该模块根据绩效考核结果，对员工实施相应的激励措施。激励方式包括但不限于薪酬奖励、荣誉表彰、职位晋升等。同时，建立有效的反馈机制，鼓励员工提出意见和建议，促进绩效管理体系的持续优化。通过持续改进和优化绩效管理体系，推动医院整体运营水平的提升和战略目标的实现。

(三) 技术实现

(1) 数据接口与信息整理。统一数据口径，确保绩效考核数据与科室查询数据的一致性。提供科室对照功能，用于绩效软件与医院信息系统(HIS)科室互通，确保数据的准确性。

(2) 信息平台建设。开发绩效信息处理平台，实现数据的接入、清洗和梳理。建设信息监控平台，提升数据传输效率和工作效率。

(3) 系统安全性与稳定性。加强系统安全防护，防止数据泄露和非法访问。确保系统稳定运行，提供可靠的技术支持和售后服务。

(4) 数据可视化与智能分析。开发数据可视化工具，将复杂的数据转化为直观的图表、仪表盘等形式，便于各级管理人员实时掌握业务情况，发现问题及时调整策略。利用人工智能、大数据分析技术，构建智能分析模块，提供多维度的数据分析报告，辅助决策支持，优化资源配置。

(5) 业务协同与信息共享。打破信息孤岛，实现绩效系统与其他业务系统之间的无缝对接，让数据在各系统间流畅流转。通过移动应用、云端存储等方式，确保各级用户能随时随地获取所需信息，及时响应业务需求。

(6) 智能化数据质检与校验。建立完善的数据质量管理体系，运用自动化工具对数据进行实时质检，确保数据的完整性和准确性。设置数据校验机制，对新录入或修改后的数据进行系统内自动核查，防止因人为因素导致的错误发生。

(四) 实施与培训

(1) 项目实施：制定详细的实施计划，确保项目按时、按质、按量完成。对软件进行梳理、调试和上线，确保系统的正常运行。

(2) 员工培训：对员工进行绩效管理系统的操作培训，确保员工能够熟练使用系统。定期组织培训和交流活动，提升员工的绩效管理意识和能力。

基于医院人力资源管理信息系统的绩效管理策略

(一) 建立统一的数据平台

医院内部各部门的信息系统往往各自为政，数据格式、存储方式各不相同，导致形成了“数据孤岛”。如此分散的信息架构不仅增加了管理上的复杂性，还限制了数据的有效

利用和价值发挥。为打破这种信息壁垒，提高数据质量和价值，需要整合这些分散的系统，构建一个统一的数据平台。构建统一的数据平台对于提升医院管理效率和决策科学性具有重要的意义，这一数据平台的核心目标在于实现数据的集中化、标准化和结构化管理，从而确保所有部门能够共享同一份高质量、可靠的数据源。通过这样的数据平台，医院可以彻底打破信息孤岛，让数据流转起来，为医院的决策提供有力支持。

统一的数据平台通过数据集成技术，将原本分散在各个部门、系统中的数据信息进行整合，形成了一个全面、统一的数据库或数据视图。这样，无论临床、行政还是后勤等各个部门，都可以实时查询、共享这些集中化的数据资源，避免了重复劳动和信息不一致的问题。标准化和结构化的数据处理流程是保证数据准确性和完整性的关键。这意味着所有的数据都按照统一的标准进行采集、存储、处理和交换，确保了数据格式的一致性和逻辑结构的合理性。并且通过严格的数据校验机制，可以及时发现并修正错误数据，确保数据的真实性、可靠性和完整性。

（二）注重流程自动化优化

借助引入的先进信息化工具和技术，企业可以实现对绩效管理流程的全面自动化，这一转变在提升工作效率方面具有显著作用。例如，在考勤管理环节，通过应用生物识别技术，如指纹识别、人脸识别等先进手段，可以实时、准确地记录员工的考勤数据，无需人工手动录入或核实，极大地提高了考勤数据的准确性和可靠性。

此外，开发全面自动化的绩效管理系统也是关键一步。通过构建智能化的绩效管理系统，能够自动收集各项考核指标的数据，包括但不限于工作任务完成情况、工作质量、团队协作表现、个人技能提升等，并根据预设的考核规则和标准，自动对员工的工作绩效进行量化评估和综合评分。这样的系统不仅能即时生成各个层面的考核结果汇总，还能自动生成翔实的绩效报告，其中包含个体及团队的整体表现分析、优劣势对比、改进建议及个人发展路径规划等内容。这种高度自动化的处理方式极大减少了人工参与的程度，降低了因人为因素导致的错误率，同时也可确保绩效管理的公正性和公平性。

流程自动化带来的另一大益处是释放了被烦琐事务束缚的人力资源，使员工能够更专注于核心工作和价值创造。当绩效数据采集、整理及报告生成等工作由系统自动完成时，员工可以腾出时间和精力去关注更高层次的工作任务，如策略规划、技能提升、创新项目实施等，从而显著提高整个组织的工作效能和竞争力。

（三）构建统一考核指标体系

科学的绩效考核需要一套合理、公正且具有激励作用的指标体系。根据医院的战略目标和发展方向，结合不同岗位的职责和特点，制定明晰的考核标准和权重分配。这一体系应能全面反映员工的工作成果、行为表现及职业发展等情况。同时，随着医院内外环境的变化和业务需求的调整，考核指标也需要与时俱进，以保持其有效性和针对性。通过持续优化考核指标体系，确保考核结果能真实、准确地体现员工的价值贡献。

（四）加强绩效反馈与沟通

绩效考核并非仅仅是给出分数或评级，更重要的是通过及时、有效地反馈与沟通，帮助员工认识自己的优点和不足，并提供改进的方向和方法。利用信息化系统，可以实现绩效反馈的即时性和针对性。例如，定期安排一对一的面谈，及时反馈员工的绩效表现，肯定其优点和指出其需要改进的地方，并鼓励员工积极参与讨论个人发展计划。同时，应尊重并保护员工的隐私权，确保绩效反馈过程公平。

Q 结束语

综上所述，基于医院人力资源管理信息系统的绩效管理策略，是现代医院管理体系中的核心组成部分。这一策略的核心在于充分利用医院人力资源管理信息系统强大的数据收集、分析和反馈功能。该系统能够实时追踪并记录医院内部包括医护人员、行政人员及后勤保障人员等所有岗位的工作数据，如工作效率、服务质量、专业技能、团队协作等多维度信息。通过整合数据资源、优化管理流程、构建科学的考核指标体系及加强绩效反馈与沟通等措施，可以克服传统绩效管理的难点，实现绩效管理的智能化和高效化。

参考文献

- [1]叶之琪.绩效管理在医院人力资源管理系统中的运用解析[J].深圳青年,2023(01):16-18.
- [2]曾芬芬.试论医院人力资源管理中绩效管理的定位[J].商讯,2022(08):179-182.
- [3]薛翠云.绩效管理在医院人力资源管理中的定位与作用研究[J].首席财务官,2023,19(09):206-208.
- [4]朱丽.基于绩效管理优化医院人力资源管理的思考[J].营销界,2020(41):22-23.

作者简介:

娄佳靖(1985—),女,汉族,黑龙江鹤岗人,本科,无锡市惠山区第二人民医院院部办公室,研究方向:人力资源管理。