

互联网+时代下医院人力资源管理新趋势

汪琴

(新疆维吾尔自治区人民医院, 新疆 乌鲁木齐 830021)

【摘要】随着我国社会经济的快速发展,互联网技术开始在多个行业得到广泛运用。在市场竞争逐渐白热化的背景下,人力资源管理已然变成大部分医院最有意义的竞争资源。而医院作为一个事业单位,如果想要增强自己所具有的竞争能力,就需要将“互联网+”运用到医院的人资管理之中。本篇文章就医院未来人资管理发展的趋势阐述,并对“互联网+”环境下医院人资管理的有效措施展开分析,以供参考。

【关键词】互联网+; 人力资源管理; 新趋势

互联网的研发就是把以往的时间与空间理念进行转化,让人和人交流的方式也随着互联网的诞生而出现了变化^[1]。大数据和云计算的陆续出现,让互联网变成大多数人创业与创新的重要工具,这对于传统经济的进步、社会构架的变化以及世界发展架构有着巨大的影响。互联网的持续发展受到了国家的高度认可,各地方政府也开始出台一些新的政策,让其能够和各个行业间有效配合^[2]。“互联网+”时代是重视跨界合作与激励创新的,开展多方位的合作,这些也给人资管理提出了更高的要求。

一、“互联网+”环境下人资管理发展新趋势

(一) 业务逐渐拓展

当下医院发展中开始注重“互联网+”的运用,这使得其在人资管理工作上逐步朝着更为广阔的方向发展。这也要求医院意识到“互联网+”发展在医院人资管理当中具有的导向功能,主动创新思维理念,开拓自身的业务范畴。比如在这一环境下使以往的人资管理朝着全新的人资管理方向转变,借此为医院的发展给予足够的人才支撑^[1]。此外,医院本身还应该不断优化“互联网+人资管理”这个体制,比如制定明确的发展方向与工作计划,促进医院的网络化与信息化建设,这样为医院的人资管理创造良好的环境。医院还需要发挥出人资管理人员与部门所具有的职能,完成业务与人资的相互融合,从而让其有更为强大的合力。

(二) 技术逐渐创新

如果逐步推进“互联网+”环境下的人资管理工作,就需要落实好技术的创新。在技术创新时可以把人资会计运用到管理体制当中,创建会计系统与人资管理系统共同发展的体制,同时在互联网的不断发展下,医院人资管理可以促进医院战略目标的达成,

做到可持续发展^[2]。或是能够把大数据运用到人资管理当中,借助创建数据库,用大数据来完成对于人资数据的运用与分析,同时依据各大部门与专业所提出的要求,编制出有目的性的人资管理体制,借此给医院的顺利发展助力。不只这样,还应确保这种环境下人资管理所具有的安全性,借助信息技术强化对风险的防护,尽可能确保数据所具有的安全性。

(三) 模式逐步融合

医院在发展期间进行人资管理通常是为了给医院未来的发展给予足够的人才保障。在当今时代下,很多医院内部工作的融合性开始不断突显,所以人资管理也需要彰显出有效的融合性,主动创新人资的管理方式。就整体的角度来看,在医院足够了解“互联网+”后,其在进行人资管理时就会更加趋向于渗入化、融合化与多样化的方向进步^[3]。比如医院能够直接把云计算运用到人资管理当中,采用云绩效、云数据以及云招聘这些模式,或是借助互联网自身就有着一定的开放性,在人资管理期间应养成开放性的思维,又或是在医院重要项目的建设上借助互联网来招聘医院需要的人才。

(四) 制度逐步健全

以往医院有关人资管理的奖励体制通常都是与薪资或是福利联系起来的,就本质上而言,还是医院限制与员工服从这样的关系。然而在“互联网+”环境下,医院约束所具有的作用开始减弱,员工的自主性所具有的作用则越发突显,个性化特征不断突出,其在医院中所发挥的作用也日渐明显,已经变成提高医院自身凝聚力的一项重要因素。因此,在当今时代下,人资管理应该重视员工自身的主观能动性,建立和健全有关的奖励体制,调动起员工的工作积极性,

创造更好的工作环境,为医院日后的可持续发展打下基础^[4]。

二、“互联网+”在医院人力资源管理中的作用

(一)降低管理成本

对互联网技术进行充分的应用,就能够借助信息系统检索较多的重复性工作,保障实际的效果和质量获得提升。并且,人力资源管理工作还能够和医疗产业、教育产业以及科研产业等等信息达成共享,避免各大科室出现严重的重复性工作情况,增强整个管理工作的效果,降低原有的管理资金。所以,将“互联网+”技术运用在医院开展的人力资源管理工作中,确实有着良好的效果和作用,不止可以避免工作人员做出重复性的工作,还能够节约大量的时间和精力,让员工更好地加入到其余工作中。

(二)规范管理流程

将“互联网+”技术合理运用在人力资源管理工作中,就能够把较为标准的流程顺利转化成智能化操作,让没有达到规定的操作不能通过严格的检测,同时所有流程节点都能够设立一个专门的提醒系统,真正防止工作产生严重的滞后性。如在聘任时间正式到期以后,就可以进行提醒,系统能够按照标准条件发出较大的预警声音。所以,医院开展的人事调动、岗位调度、职称评定工作等等都能够借助互联网技术凸显出一定的规范化与信息化。如此一来,只要医院员工出现了调度情况,系统就能够自动提醒,避免工作出现严重的滞后性,对员工的发展造成影响^[5]。

(三)便捷管理方式

医院内部的工作人员,通常都属于知识工作者,他们拥有较多的自主管理需求,所以人事管理系统就应该利用员工自助的方式,让他们获得一定的知情权甚至是参与权,而职工只要顺利登录上界面,就能够随时随地搜索考勤情况、薪酬待遇情况和保险情况等等。自然,系统也能够把所有的信息都推荐给相关人员,引导他们更加细致的进行查看与阅读,那么工作人员就算在家中,也能够查看各种各样的信息和数据,知晓工作的变化情况,进而做好调整与修订,增强实际的工作效果和工作质量,对于人力资源管理工作的开展同样体现着较大的帮助作用。

(四)科学化管理

信息系统可以把管理人员做出决策是所需要的每一项数据都整合起来,并上传到管理人员的电脑桌面上,一个方面能够更加清楚地知晓医院内部人才结构的具体情况,以便于后续阶段的人才配置,并且还

能够为人才的培育或者是吸收提供大量的参考依据^[6]。另一方面,还能够明确整个医院的实际运行状况,根据医院自身的问题,制定出有效的措施。利用各种各样的数据整合,还可以推断出医院将来发展的主要趋势,让管理人员的决策制定有着较多的可靠依据。

三、“互联网+”时代下提高人资管理质量的有效措施

(一)将大数据作为依据,强化人力资源管理

在“互联网+”这个技术持续发展的当下,大数据技术所具有的优势更为显著。这也要求医院在实际发展期间,将大数据作为主要依据,强化内部的人资管理。人资管理在医院整个发展过程当中不只拥有绩效考核、薪资统计这些过程,同时还有着招聘、培训计划与决策。在这部分人资管理活动当中,需要对数据做进一步的统计与分析。并且,在和员工相互沟通期间,需要将大数据进行整理与分析,如此才能够给人资管理这项工作给予一定的科学依据,这样便可以提升人资管理人员的工作效率,从而持续完善人资管理活动,健全医院内部架构,借此来顺应“互联网+”时代的不断发展,另外,人资管理人员还需要依据大数据,给员工建立起自我发展的平台,提升员工具有的自我认知,进而持续提升员工具有的责任感与使命感。

(二)借助信息技术,丰富员工交流方式

在以往的人资管理之中,对员工所提出的要求通常都是单一化的输出型沟通,导致员工间的互动与交流不多,在“互联网+”时代下,人资管理务必要意识到互联网所具有的双向互动性,主动开拓员工间的相互交流,在开展人资管理过程中应增强对于文化的渗入和联合,持续改变人资管理的方式,使人资管理实际的范畴与内涵能够得以补充。在具体管理当中,人资管理就应该尽快改变自身的运行模式,使得组织型为主要的管理方式变成将员工为中心的全新组织管理方式,进而展现出员工在医院当中所具有的重要性。不只这样,人资管理还应该借助大数据资源与社交媒体给员工给予更加全面的数据,同时营造出一个良好的交流气氛,如此便可以调动起员工的工作积极性,使员工体会到医院给予的关怀,进而建立起归属感与使命感,主动完成业务。

(三)创建“互联网+”环境下人资管理的组织架构

对于传统时代,“互联网+”环境在结构重组与组织改革上和其有着很大的差异。医院在落实人资管理期间应向着“互联网+”方向发展,主动创新系统

管理体制,并且调节医院内部的组织架构,建立起复合型的“互联网+”的管理体制。身为管理部门与管理者,需要创建一个立足于“互联网+”时代的沟通平台,激励员工在平台上说出自己内心的想法与需求,将员工作为“互联网+”管理的服务对象,持续调节员工和医院、管理和市场以及组织结构间存在的关系,借助个性化的管理完善组织结构,努力建立全新的人资管理体制和架构,进而实现“互联网+”环境所提出的基本要求,做到对医院的精细化管理,进而让医院能够更为全面稳定的发展。

(四) 采取员工自主经营管理方式

在以往人资管理当中,员工和医院存在的关系不够平等,大部分医院中,领导者把员工当作医院的附属品,而这样的情况下,难以使员工建立起集体荣誉感,也无法提高员工对医院的黏度与归属感,进而影响到医院以后的发展。在“互联网+”环境下,落实好人资管理思想创新是确保创造价值的主要驱动力。医院能够采用员工自主管理模式,给员工开拓更为广阔的发展空间,进而有效体现出员工自身所具有的主观能动性,彰显出本身的价值。在互联网环境下,医院本身的价值体制出现变化,领导者不只肩负着指挥的责任,也是一个医院外在的象征。在落实员工自主管理以后,医院已不再是员工和管理者直接的界定,员工利益和医院利益的紧密结合,有利于激起员工对于工作的兴趣,增强员工在医院中的归属感,进而确保医院以后可以更好地发展。

(五) 实时更新对员工的考核模式

人资管理关系着员工的考核,在以往考核当中通常都是将业绩作为主要依据,这样的考核方式存在一定弊端,如员工的工作热情以及员工对于医院发展所做出的贡献则被忽视,进而打击了员工的工作积极性,因此,在“互联网+”环境下,人资管理应及时更新对于员工的考核模式,在持续提升工作效率的同时,完成人才制度的管理体制^[7]。比如,在对员工表现实施考核时,能够运用先进的评估软件,在软件中事先设置好多样化的指标,接着输入员工的考核、业绩以及组织活动这些。最后做标准化的运算,得出员工实际的业务水平以及平时表现。不只这样,医院还需要建立学习资料库,在对员工实施考核时,使员工能够借助员工软件来进入学习资料库中,进而学习医院内部已有的资料,接着再做统一能力考试。

(六) 人力资源激励政策的改革

在“互联网+”的大背景下,人力资源管理工作

可以对网络平台上的信息和数据做好收集与整理,同时把员工之间互动的信息进行归纳,依赖于大数据技术对所有的信息开展细致的分析及研究,从数据中感受到工作人员内心的变化,工作环节中遇见的问题,工作人员的态度和情绪等等,进而对他们的实际需求有一个清楚的了解。如此就能够在第一时间反映给相关负责人,让他们投入大量的预算资金落实激励制度和激励政策,激发工作人员的主动性,提高医院本身的影响力,让每一名员工都产生高度的归属感与幸福感,彻底解决他们将来发展中的后顾之忧,营造良好的工作氛围,为医院的进步提供充足动力支持。

四、结语

总而言之,科学技术的不断发展,使“互联网+”理念也跟随时代发展的脚步来到社会大众的身边,其所具有的现代化技术与科学化的思想理念,促进国家经济得到全面的转型与发展。然而人资管理也主动紧跟时代的步伐,持续进行改革创新,把“互联网+”理念,应用到人资管理这一工作当中,并创建出完善的人力资源数据库、对人力资源激励政策进行改革、实施更新员工的考核政策、采取员工自主经营管理方式、创建人资管理的组织架构等等,这样来调动员工在工作中的积极性,推动医院更为稳定的发展。

参考文献:

- [1] 乔成诚. 互联网+环境下的高校人力资源管理信息化建设[J]. 办公自动化, 2020, 25(24): 48-49.
- [2] 王玖霞. “互联网+”时代背景下企业人力资源管理的创新研究[J]. 商场现代化, 2020(23): 61-63.
- [3] 裴红娟. 浅谈“互联网+”时代高职院校人力资源管理创新策略[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(24): 240-241.
- [4] 乌兰. 互联网时代人力资源管理工作的新思考[J]. 内蒙古科技与经济, 2019(24): 19-20.
- [5] 刘晓宾. “互联网+”视域下企业人力资源管理研究[J]. 江苏经贸职业技术学院学报, 2019(06): 42-44.
- [6] 杨华. “互联网+”时代背景下人力资源管理的新趋势及策略分析[J]. 现代商业, 2021(21): 104-106.
- [7] 颜廷召. “互联网+”时代下的企业人力资源管理新趋势初探[J]. 经济管理文摘, 2020(23): 81-82.

作者简介: 汪琴(1975.09-), 女, 汉族, 甘肃, 本科学历, 人力资源管理高级经济师, 新疆维吾尔自治区人民医院, 研究专业: 人力资源管理。