

# 现代化中医院人事档案管理的构想

唐梅

(重庆市中医院 400021)

doi:10.3969/j.issn.1671-8348.2013.29.049

文献标识码:B

文章编号:1671-8348(2013)29-3578-01

现代医学技术的发展突飞猛进,与之相对应的医院内涵建设得到了无限延伸与发展,硬件设施、软件服务、人才梯队、文化建设、人文关怀、历史传承等无不面面俱到。相反,由于人事档案不能在短时期内体现出价值,不能直接为医院带来经济效益,因此领导重视不够,特别是在管理方式、科学管理水平、规范化及利用率、人性化管理等方面,导致管理工作严重滞后,成为了所有医院的普遍现象。而由于人事档案管理落后,导致人事档案信息不能很好地为医院建设所利用,对医院人才建设带来的隐性负面影响也越来越突出<sup>[1]</sup>。

随着科学技术的飞速发展和人才的激烈竞争,以及公立医院体制改革步伐日益加快,提高医院人事档案信息的利用效率显得非常必要和突出。固有的人事档案管理模式已经不能完全适应现代化综合医院发展的需要,不能使人事档案信息得到充分利用,人事档案管理工作必须具有更高标准、更高效率和更具人性化的现代化新模式,使其在人员聘用、备案、管理以及教育、培训等工作中提供包括干部素质、文化结构、年龄结构、业务专长、医德医风、工作实绩等方面具有较高价值的信息,对医院人才建设工作起积极作用。以下就某三甲中医院人事档案管理的现状,对新形势下现代化中医院人事档案管理工作,提出新构想及方案。

## 1 人事档案管理的现状

**1.1 人事档案管理方式落后** 长期以来,有关人事档案信息基本基于纸质档案的建立与归档管理,没有储存电子文档<sup>[2]</sup>。迫于场地的限制,人事档案分处两地管理,给归档、查询带来不便;人事档案室虽然配有计算机,只是用于目录的存储与检索,做一些简单的利用,信息存储量少,实用性差;由于在档案信息特别是个人档案信息的利用上,主要依靠纸质档案的归档和查阅,因而利用效率尤显低下<sup>[3]</sup>;大量的纸质文档,不仅给保存带来不便,也增加了因查阅而出现失散的可能;医院干部及医务人员的职称职务的变动依据主要来自于个人档案的有关记录,但个人档案并没做电子文档备份。现代化管理水平不高,是人事档案管理方法滞后于人事体制改革进程的主要原因<sup>[4-5]</sup>。

**1.2 管理人员的科学管理水平不高** 一个现代化中医院的人事档案管理工作必须是由具有现代化业务水准及专业技能的档案专业专职管理人员担当。该医院由于重视不够,长期以来,从事档案管理工作的人员都是非档案专业毕业的,而且是年纪比较大的同志,没有经过系统的档案专业理论的学习,1人管理近3000份的档案,管理水平可想而知。即使经过上级部门组织的档案知识短期培训班的学习,本人也极富有责任心,但面对人事体制改革进程的需要,在医院规模和人员日益发展壮大新形势下,档案管理人员的科学管理水平就显得极度缺乏<sup>[6]</sup>;在档案管理中依据习惯性思维模式,建档不

备、系统性不强、工作程序简单粗放,特别是电子文档管理方面更没有开展实施。没有不断完善的科学管理新技术,不能适应现代化中医院发展的需要,这是该工作面临的问题<sup>[7]</sup>。

**1.3 管理规范化及利用效率不足** 根据新形势下的要求,原有的档案管理模式已经不能适应发展的需要,重新建立专业的业务标准,已势在必行。就目前该医院的人事档案管理来说,规范化方面不仅是不足的问题,而且没有一套完整的信息化人事档案管理标准和与之相适应的硬件系统。信息化管理的规范及其硬件不足,不但严重阻碍了医院人事档案工作的进步,而且使档案信息的利用价值大大降低<sup>[8]</sup>。

**1.4 管理保密性不强** 加强保密性,不仅是需要工作人员加强保密意识的强化学习,更主要的是保密制度和程序的完善。目前该医院人事档案特别是个人档案信息包括纸质文档和电子文档普遍没有进行双重加锁和加密程序的设置,在调取档案信息方面存在极大的随意性。

**1.5 缺少管理工作的人性化关注** 这里所说的人事档案管理工作的人性化关注是基于档案管理的基本功能合理的基础上实施的,它充分体现以人为本的现代化理念,但在人事档案管理中却长期遭受忽视。

## 2 现代化中医院人事档案管理的构想及方案

**2.1 创建人事档案管理新模式** 实现计算机为主的信息储存与管理。在原有的纸质档案信息基础上,逐步充实与完善电子档案的信息存储量,特别要将个人档案完全电子文档化,各种档案原件均进行扫描,并分类编排目录,以便检索、归档、查阅、调取等。同时,对于原始的纸质档案其目录应予以同步于计算机控制,并在档案柜上设置LED显示屏及声控提示。基于现代声光电技术的档案管理系统以及科学合理的管理方法的建设,从硬件和软件上彻底改变原有的落后模式,建立一套完整的现代化医院人事档案管理新模式,从而实现信息化管理的新格局<sup>[9-10]</sup>。

**2.2 提高管理人员的科学管理知识水平** 要提高管理人员的科学管理知识水平,就必须不断完善科学管理新技术。由于信息化管理的格局,促使管理人员必须不断地学习专业内外的新技术,包括档案制作规范、保存硬件设施要求、信息化技术、电子建档及查询要求等,以适应不断发展的人事体制改革及医院现代化进程的需要<sup>[11]</sup>。特别是在计算机档案管理应用方面,要与最新的相关科学技术接轨,使人事档案管理工作始终处于主动服务的状态。为能够尽快地将科学化管理应用于档案工作中,直接招聘档案专业人才最好,如不能实现,可进行短期的进修学习(至少3个月),然后将所学知识运用于实际工作中。

**2.3 建立新的管理规范、提高信息利用效率** 建立一套完整的信息化人事档案管理标准和与之相适应的(下转第3586页)

制度创新是大学发展的内在变量。与国内外的水平大学相比,地方大学制度的差距是最大的差距之一,在某种意义上,中国地方大学不缺乏人才,缺乏的是造就人才的制度<sup>[4]</sup>。针对调查中反映出的“单位所有制”、封闭性组织结构、场地、设备及经费短缺、“行政化”影响严重等突出问题,作者认为可以有针对性地进行人事体制机制改革,调整基层学术组织的结构。其中首席专家制度、课题研究负责人制度、临时性研究团队、跨学科与学院的交叉研究和教学中心、院长联席会议等都是基层学术组织有效的具体表现形式<sup>[5]</sup>。

或者建立人事隶属关系与工作关系分离的模式,即教师人事关系保留在院系或室,工作关系可以自由选择,打破人才壁垒,优化人力资源配置<sup>[6]</sup>。这样可使教师既可以根据所承担的教学课程的类型和学科方向参与(或隶属)相应的以教学为主的“教学和研究单位”(如学系、教研室等),又可以根据自己的科研方向或课题,参与某个以科研为主的“教学和研究单位”(如研究所或中心),教师具体属于哪个组织,根据承担任务的变化灵活组合<sup>[7]</sup>。

现代大学制度包括专家治校、教授治学、学术自由,它要求打破大学的行政化、官僚化,建立体现科学、民主、自由、平等精神的知识管理制度和学术管理制度<sup>[8]</sup>。对于基层学术组织的改革和优化,也需要加强学科交叉,将人事聘任、薪酬分配等管理权力下放,体现“学术自治,教授治学”<sup>[9]</sup>,并通过定期考核评估等方式不断加强基层学术组织的管理。

#### 参考文献:

[1] 郑晓齐,王绽蕊.我国研究型大学基层学术组织的改革与

(上接第 3578 页)

硬件系统是管理规范的必要前提。信息化人事档案管理标准需在实际的管理工作中逐步加以完善。计算机及其自动控制系统的应用,使档案的信息收集、存储与调取等管理工作的实施更加便捷,实现一定范围内最大程度信息共享的目的,极大地提高档案管理部门的工作效率。建立计算机进行人事档案信息管理的人机自动系统,不仅可以实现数据的准确与详实,还能迅速地为医院提供符合要求的人员的详细信息。实施档案的信息化管理,将大大提高档案资源的利用率。

**2.4 加强信息保密性** 加强档案管理工作人员的法律法规学习,增强其法制意识和工作责任感,同时规范保密工作的规则,对实体文件档案进行双重加锁并由不同的档案管理人员掌管钥匙,对需要保密的电子文档特别是个人档案信息要实行相应的加密程序,由专人管理密码。另外还要建立一个档案调取时签字手册和电子备案记录的“信息追踪系统”,以备在出现档案散失、隐私泄漏等问题时查找原因及相关责任。

**2.5 引入管理工作的人性化关注** 为了充分体现以人为本的现代化管理理念,在医院的人事档案管理的系统建设和实际工作中引入管理工作的人性化关注,这是现代化医院及其文化建设必不可少的一项工作<sup>[12]</sup>。可根据医院文化、内外环境、设施设备软、硬装饰布置进行具体实施,以美化服从功能需要为原则,力求做到美观而实用,为现代化中医院的人事档案管理工作营造一个美好而愉快的环境氛围。

#### 参考文献:

[1] 魏丽珍.刍议医院人事档案管理存在的问题与对策[J].

发展研究[J].教育研究与实践,2010(11):57-60.

- [2] 郭丽君.教学研究型大学的基层学术组织建设[J].现代教育管理,2010,31(1):47-49.
- [3] 茹宗志.创新型国家视域下地方大学基层学术组织的变革[J].科技进步与对策,2007,24(2):178-180.
- [4] 王瑞祥,陶春莉,王克振.论现代大学制度下基层学术组织的优化[J].长春工业大学学报:高教研究版,2008,29(1):29-31.
- [5] 文军,石磊.论中国高校基层学术组织的形式和制度创新[J].重庆大学学报:社会科学版,2010,16(5):62-66.
- [6] 窦焱,雷寒,杨竹,等.在基层学术组织改革中促进教学科研型医科大学特色发展[J].重庆医学,2011,40(27):2801-2802.
- [7] 胡成功.高校基层学术组织存在问题的原因及改革对策[J].高等教育研究,2007,8(8):59-63.
- [8] 杨明.论中国高校基层学术组织创新的问题和对策[J].浙江大学学报:人文社会科学版,2010,40(4):58-70.
- [9] 陈何芳.教授治校:高校“去行政化”的重要切入点[J].教育发展研究,2010,21(13/14):68-73.

(收稿日期:2013-05-23 修回日期:2013-06-16)

现代医院,2012,12(2):124-125.

- [2] 党维玲,杨孝军.新形势下医院人事档案管理探讨[J].中国社区医师:医学专业,2012,14(14):421-423.
- [3] 吴艳丽.浅议新形势下如何加强中医院人事档案管理[J].中国医学创新,2012,9(2):80-81.
- [4] 陈家义.基层医院人事档案管理存在的问题及对策[J].现代医院,2012,12(2):128-129.
- [5] 倪丹.卫生人事档案管理现状与发展方向浅析[J].青岛医药卫生,2007,39(5):397-398.
- [6] 刘玉红.医院人事档案管理中医院信息系统的应用分析[J].中国医药科学,2011,1(23):155-155.
- [7] 董凯茹.加强医院人事档案管理的重要性[J].中国医药指南,2012,10(4):296-297.
- [8] 陈英.医院人事档案管理现状及对策[J].中国中医药咨讯,2012,4(5):466-467.
- [9] 赵杰.谈医院人事档案科学管理[J].档案管理,2012(4):95.
- [10] 柯沛霆.谈如何搞好医院人事档案管理的探讨[J].中外医疗,2012,31(11):146-146.
- [11] 杨小清,祝琳,石星.卫生系统干部人事档案管理的矛盾分析与对策[J].中国民康医学,2012,24(14):1783-1784.
- [12] 张惠琴,陈春红.新时期下如何做好医院人事档案管理工作[J].当代医学,2012,18(16):28-29.

(收稿日期:2013-05-12 修回日期:2013-06-20)