

人力资源信息化管理在三级综合医院考勤管理中的运用

厦门医学院附属第二医院人力资源部 (厦门 361021) 杨银玲 冯淑秀¹ 孙忠扬

【摘要】 目的 探讨人力资源信息化管理在三级综合医院考勤管理中的运用效果。**方法** 采用问卷调查法随机抽取科室考勤员及员工共 160 名进行调查,分析我院实行人力资源信息化管理前后,员工对考勤相关指标及满意度的变化情况。**结果** 医院人力资源信息化管理后,调查对象对于请假所需材料及请假流程的了解程度、考勤上报所需材料和考勤上报流程的了解程度均高于运用前,差异具有统计学意义 (均 $P < 0.05$);请假所花费时间及请假来回的次数均低于运用前,差异具有统计学意义 (均 $P < 0.05$);运用后科室、全院考勤上报时间及人力资源部考勤汇总时间均低于运用前,差异具有统计学意义 (均 $P < 0.05$);考勤管理系统使用的总合格率高于运用前 ($P < 0.05$);考勤管理系统员工使用满意度升高 ($P < 0.05$)。**结论** 本院运用人力资源信息化管理后,降低了时间成本,提高了工作效率,提升了医院人力资源管理的总体水平。

【关键词】 人力资源; 信息化管理; 考勤管理; 综合医院;

【中图分类号】 R197.322 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1002-2600(2021)05-0127-03

考勤是医院人事管理工作的重要部分,是员工绩效考核及工资核发的依据之一,员工的考勤结果还是个人薪酬及年度考核的依据^[1]。随着现代医院的发展,医院员工数量越来越多,并且医院的工作性质特殊,工作岗位种类繁多,临床医技科室排班机动性强、班次种类多等特点,给手工考勤模式增加了难度。我院在 2018 年 12 月之前考勤均为纸质化及 Excel 办公软件的传统考勤模式,此模式缺乏有效的信息化手段,浪费了医院的人力与时间成本,且无法确保数据的准确性和及时性^[2]。因此,实现人力资源的信息化管理势在必行,信息化建设可以提高医院人力资源管理工作效率,将人力资源的工作重点转移到支持医院发展管理的战略上,充分体现人力资源管理优势和价值^[3]。结合我院的形势,人力资源部于 2019 年 1 月对我院各部门的资源及制度进行全面分析,搭建了我院智能化人力资源信息化考勤系统,减少手工环节,确保数据准确性。首先,改造排班管理模块,收集并整合全院所有科室的班次,改变以往手工排班模式,利用信息化提高科室排班的效率。其次,梳理医院请假流程,上线请假管理模块,取消纸质请假申请,实现请假流程信息化。最后,实行上下班打卡制度,使用人脸识别方式对医院职工进行上下班考勤管理。打卡需要依托科室排班及请假记录,排班要与请假记录相一致,三者相互监督,紧密联系,实现数据共享性和时效性。本研究旨在探讨人力资源信息化管理在我院考勤管理中的运用情况。

1 对象与方法

1.1 调查对象: 分别于 2019 年 1 月与 2020 年 1 月在我院随机抽取各医疗医技及行政职能科室考勤员及员工共 160 人为调查对象。调查对象最大年龄为 40 岁,最小年龄为 22 岁,平均年龄为 (26.15±2.32) 岁;男性 35 人 (21.88%),女性 125 人 (78.12%);医师 35 人 (21.88%),护士 119 人 (74.37%),医技人员 4 人 (2.50%),行政后勤人员 2 人 (1.25%)。

1.2 方法: 参考相关文献 [4-7],自行设计调查问卷。采

用前后调查的方法分别于 2019 年 1 月 (运用前) 与 2020 年 1 月 (运用后) 对同一批调查对象两次发放问卷。问卷当场填完后立即回收。此次共发放调查问卷 320 份,回收 320 份,其中有效问卷 320 份,回收率与有效率均为 100%,调查对象依从性高。此次调查取得调查对象的知情同意。

1.3 调查指标: 调查我院实行人力资源信息化管理前后,员工对请假所需材料及流程了解程度、考勤上报所需材料及流程了解程度,请假花费时间,请假来回的次数,考勤上报和汇总时间,考勤上报系统使用合格率及满意度。科室考勤上报时间 ≤ 2 min 为优,2~5 min 为良,5~15 min 为中, > 15 min 为差,其中优、良、中三类记为合格,差记为不合格。采用五分李克特量表形式调查满意度情况,其中非常满意、满意及一般三类选项记为满意,不满意、非常不满意两类选项记为不满意。

1.4 统计分析: 数据使用 Excel 2013 建立数据库,使用 SPSS 23.0 进行数据分析。计量资料采用 t 检验或 Wilcoxon 符号秩检验进行分析;计数资料采用卡方检验或 Wilcoxon 符号秩检验进行分析。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 调查对象请假情况前后对比: 医院人力资源信息化管理后,调查对象对于请假所需材料及请假流程的了解程度均高于运用前,差异均有统计学意义 (均 $P < 0.05$);运用信息化管理后请假花费时间低于运用前,差异有统计学意义 ($P < 0.05$);运用信息化管理后请假来回的次数低于运用前,差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。见表 1。

2.2 考勤上报情况前后对比: 医院人力资源信息化管理后,调查对象对于考勤上报所需材料和考勤上报流程的了解程度均高于运用前,差异均有统计学意义 (均 $P < 0.05$);运用后科室考勤上报时间低于运用前,差异具有统计学意义 ($P < 0.05$);运用后全院考勤上报完成所需时间低于运用前,差异具有统计学意义 ($P < 0.05$);运用后人力资源部考勤汇总时间低于运用前,差异具有统计学意义 ($P < 0.05$)。

1 质控科, Email: 904923994@qq.com

见表 2。

2.3 考勤上报系统使用合格率及满意度分析：人力资源信息化管理前后比较显示，运用考勤上报系统后的合格情况及总合格率均优于运用前，差异均有统计学意义（均有 $P < 0.05$ ）；运用考勤上报系统后的满意情况及总满意率均优于运用前，差异均有统计学意义（均有 $P < 0.05$ ），见表 3、4。

表 1 请假情况前后对比 [n=160, 例 (%)]

调查指标	运用前	运用后	Z/t 值	P 值
请假所需材料了解程度				
非常不了解	15 (9.4)	5 (3.1)	-10.063	0.001
不了解	72 (45.0)	21 (13.1)		
一般	55 (34.4)	13 (8.1)		
了解	11 (6.9)	72 (45.0)		
非常了解	7 (4.4)	49 (30.6)		
请假流程了解程度				
非常不了解	21 (13.1)	12 (7.5)	-7.187	0.001
不了解	63 (39.4)	26 (16.3)		
一般	42 (26.3)	10 (6.3)		
了解	24 (15.0)	79 (49.4)		
非常了解	10 (6.3)	33 (20.6)		
请假花费时间/d	2.80±0.40	0.80±0.24	65.323	0.001
请假来回的次数	4.00(3.00,4.00)	1.00(1.00,2.00)	-16.515	0.001

表 2 考勤上报情况前后对比 [n=160, 例 (%)]

调查指标	运用前	运用后	Z/t 值	P 值
考勤上报所需材料了解程度				
非常不了解	15 (9.4)	14 (8.8)	-6.257	0.001
不了解	67 (41.9)	24 (15.0)		
一般	41 (25.6)	13 (8.1)		
了解	22 (13.8)	76 (47.5)		
非常了解	15 (9.4)	33 (20.6)		
考勤上报流程了解程度				
非常不了解	17 (10.6)	16 (10.0)	-6.724	0.001
不了解	71 (44.4)	22 (13.8)		
一般	38 (23.8)	15 (9.4)		
了解	25 (15.6)	80 (50.0)		
非常了解	9 (5.6)	27 (16.9)		
科室考勤上报时间/min	20.52±1.13	2.99±0.81	160.874	0.001
全院考勤上报完成所需时间/d	7.15±0.83	2.43±0.50	62.645	0.001
人力资源部考勤汇总时间/d	2.94±0.87	0.26±0.11	38.668	0.001

表 3 考勤上报系统使用合格情况分析 [n=160, 例 (%)]

	合格情况				总合格
	优	良	中	差	
运用前	8 (5.0)	32 (20.0)	47 (29.4)	73 (45.6)	87 (54.4)
运用后	33 (20.6)	89 (55.6)	31 (19.4)	7 (4.4)	153 (95.6)
Z/ χ^2 值	-9.733				72.600
P 值	0.001				0.001

表 4 运用前后考勤上报系统使用满意情况分析 [n=160, 例 (%)]

	满意度情况					总满意度
	非常满意	满意	一般	不满意	非常不满意	
运用前	21 (13.1)	35 (21.9)	62 (38.8)	35 (21.9)	7 (4.4)	118 (83.7)
运用后	36 (22.5)	89 (55.6)	25 (15.6)	8 (5.0)	2 (1.3)	150 (93.7)
Z/ χ^2 值	-6.857					23.513
P 值	0.001					0.001

3 讨论

医院人力资源信息化管理是结合先进的硬件设备和先进的人力资源管理理念，达到提高人力管理效率及降低管理成本的目的^[8]。人力资源信息化系统一般根据人力资源管理的内容，设计出相关的人力资源管理模块，如岗位管理、招聘管理、考核管理、考勤管理、员工自助管理等相关模块。本文主要探讨医院人力资源管理信息化后对考勤管理模块的影响。

我院为三级甲等综合性医院，现有职工 1 683 余人，开放床位 1 500 张，包括临床、医技、行政后勤等 74 个科室。随着医院的不断发展与规模扩张，人力资源部门的工作量及业务不断增加。考勤管理是人力资源管理的主要内容之一，由于考勤结果直接关系到员工的绩效奖金及考核等业务，因此对工作的精准性要求高，并且考勤管理的时效性要求较高，应在相应的时间范围内完成，否则影响员工的满意度。

我院传统的手工模式耗费了人力资源部门大量的时间和精力，亟需确立一套规范、便捷、信息化的人力资源管理系统。

考勤管理系统主要包含排班、请假、考勤上报及刷卡数据管理。排班管理可以提供灵活的排班策略配置，将每个员工的个人情况、工作量等因素综合分析并优化配置，保证排班的公平公正，进而提高职工整体满意度^[9]。请假管理用于员工申请的各类假期，我院通过线上请假流程，员工请假花费的时间由原来的 (2.80±0.40) d 降低为 (0.80±0.24) d，显著缩短了请假时间，并且请假来回的次数由原来的 4 次降低为 1 次，员工跑路的次数减少了，请假效率提高了。本文中通过运用人力资源信息化管理前后的调查分析可知，信息化管理可有效提高员工对请假所需材料了解程度和请假流程了解程度，使用能力得到显著提升（均有 $P < 0.05$ ），此结果与温科^[10]的结果相同。考勤上报是由各科室考勤员

每月上报本科室考勤情况,人力资源部进行汇总。人力资源管理信息化应用后可方便查询全院各科室考勤上报情况,而无需翻阅纸考勤表。通过人力资源管理信息化前后调查可知,科室考勤上报时间由原来的 (20.52 ± 1.13) min 降低为 (2.99 ± 0.81) min,全院所有科室完成考勤上报所需时间由 (7.15 ± 0.83) min 降低为 (2.43 ± 0.50) min,大幅提高考勤员的工作效率。同时,也缩短了人力资源部考勤汇总的时间,由原来的 (2.94 ± 0.87) d 降低为 (0.26 ± 0.11) d,提高了工作效率,各科室考勤数据可根据需要自动生成相关报表。此结果与赵然等^[11]的结果相似:研究者通过建立有效的人事考勤管理系统,提高了员工工作效率。通过信息化,可有效提高医护人员与行政管理人员的工作效率,保证各项临床工作顺利进行。

此外,本文结果显示,我院在考勤管理系统信息化改造后考勤上报系统使用合格率及员工使用满意度明显提高。此结果与谭跃庆等^[12]的结果一致:作者运用信息化技术,使考勤管理可以网上直报,显著提高了员工工作效率。

综上所述,考勤管理的信息化项目提高了全院考勤管理的规范性与时效性。我院考勤管理系统将请假、考勤、班次、刷卡等内容综合,一方面可以严格考勤管理制度;另一方面,在网络环境下进行考勤信息管理,节省了员工时间成本,提高了工作效率。因此,人力资源管理信息化是值得推广与借鉴。

参考文献

[1] 王洪国,陈源,武亚琴,等.应用 PDCA 循环提升医院考勤管

- 理水平 [J]. 医院管理论坛, 2015, 32 (12): 47-49.
- [2] 刘泽君,于长海.信息化建设在医院人力资源管理中的应用 [J]. 办公室业务, 2019, 326 (21): 147-148.
- [3] 李星星. 践行医院人力资源管理信息化建设中的问题与对策 [J]. 江苏卫生事业管理, 2019, 30 (6): 715-717.
- [4] 钱鹏. 应用 PDCA 循环提高医院考勤合格率 [J]. 时代金融, 2019, 741 (23): 149-150.
- [5] 薛梅,郑晨,刘泽君,等. 三级甲等医院应用 PDCA 循环提升考勤管理的创新 [J]. 办公室业务, 2020, 335 (6): 63-64.
- [6] 张彤,朱虹,钱玉琪. 基于 PDCA 模式的人力资源信息管理系统实践助推医院精细化管理 [J]. 中国卫生产业, 2019, 16 (7): 89-91.
- [7] 涂佳佳. 高校学生考勤工作 PDCA 模式的研究 [J]. 高校后勤研究, 2020, 56 (4): 78-81.
- [8] 任毅. 浅谈医院人力资源管理的信息化建设 [J]. 人才资源开发, 2019, 23 (9): 32-33.
- [9] 王荣业. 探讨医院人力资源信息化管理与建设 [J]. 中国继续医学教育, 2020, 12 (18): 86-88.
- [10] 温科. 大型医院人力资源无纸化考勤系统的应用 [J]. 财经界: 学术版, 2016, 19 (20): 357-358.
- [11] 赵然,杨川,王慧卿. 医院人事考勤管理系统信息化建设与应用 [J]. 中国医院管理, 2019, 39 (9): 52-54.
- [12] 谭跃庆,李德伟,胡吉亭. 医院人事考勤管理系统的设计与应用 [J]. 中国医疗设备, 2017, 38 (4): 134-137.

• 医院管理 •

医疗机构传染病报告质量调查及管理对策

福建省级机关医院 (福州 350003) 刘梦婷 刘玉华 刘梦玲

【摘要】目的 了解医疗机构法定传染病报告质量、管理现状和薄弱环节,评估传染病报告质量,探讨传染病报告质量控制管理策略。**方法** 对我院 2018 年 1 月至 2019 年 12 月传染病报告情况进行调查,获取传染病报告及时率、漏报率、传染病报告卡填写完整率、传染病报告卡填写准确率等指标,分析 2018 年和 2019 年传染病报告质量。**结果** 2019 年与 2018 年传染病报告情况相比,漏报率由 22.3% 下降至 1.8%,报告及时率由 92.0% 上升至 98.2%、完整率和准确率分别由 86.0%、84.0% 上升至 98.0%、98.0%,差异有统计学意义 ($P < 0.05$)。报告卡填写不准确存在问题最多的是属地和住址问题,报告卡填写不完整主要病种是乙肝、丙肝,未进行急慢性分类。**结论** 2019 年传染病报告质量有所提升,但仍存在报告不及时和漏报等问题,需进一步规范传染病报告流程,加强信息化建设,提升医务人员传染病报告意识,从而促进传染病报告管理更加科学化和精细化。

【关键词】 传染病报告; 质量; 监督; 防控

【中图分类号】 R18; R19 **【文献标识码】** B **【文章编号】** 1002-2600(2021)05-0129-03

医疗机构是防治传染病工作中的重要环节,落实传染病信息报告管理要求,承担传染病信息报告的日常管理、审核检查、网络报告和质量控制,协助疾病预防控制机构开展传染病疫情调查和信息报告质量考核与评估等工作。落实首诊负责制,及时进行法定传染病报告是每个医师应尽的义务。

加强传染病报告管理工作,有效控制和减少传染病带来的危害,尤为重要。

1 资料与方法

1.1 一般资料: 查阅我院 2018 年和 2019 年传染病登记、全院门诊日志、医技科室和体检中心阳性登记反馈表、电子