

转型，能够极大地解放生产力，提高生产效率，避免出现过多重复性的工作，充分发挥人才优势，让医院获得更加独特的竞争优势，提高医院的附加值，提高医院的竞争力。同时，将先进的数字智能思维，与人力资源管理工作相结合，也能够促进人力资源管理的转型，能够真正解放生产力，实现智慧化管理和智慧化医疗。

3.1 数智化提升人员招聘效率

在开展医院人力资源管理工作时，招聘是重要环节，将会直接影响后续人力资源管理的效率，也会直接影响医院后续的有效运转。并且招聘环节会受教育情况、工作内容、需求情况等多种因素的影响，需要结合应聘者和医院的实际工作需求进行多方考虑。那么在后续面试过程中，也有可能受招聘者主观因素的影响，出现了错误的决策，为后续的医院发展带来了一定的负面影响。而采用数智化技术，积极进行人力资源管理工作数智化转型，能够切实利用科学技术进行客观的数字化分析，能够将数字化技术有效应用于招聘环节的全过程，从筛选资料、分析资料到面试环节，都能够采用先进的数字化技术进行文件分析，也能够及时的将候选人的资料转化成电子信息，并输入简历数据库，在后续招聘和面试时就能够快速进行信息分析，及时的把匹配的岗位推荐给招聘负责人，同时也能够采用逆向推荐的方法，能够在筛选资料时，及时查找与医院各个科室需求相匹配的应聘者，在后续人才甄选环节时，就能够大幅度提高工作效率。此外，通过数智化转型也能够有效提高招聘结果的客观性，能够让工作人员针对性地提出面试问题，深度考核应聘人才。并在面试过程中，通过数智化技术及时进行记录，将声音转化成文字，大幅度提高了招聘效率，便于信息储存以及后续的信息审查^[2]。

3.2 数智化有利于人才配置

在招聘环节结束后，通过采用数智化技术也能够进行人才的合理配置，能够明确人工培训的具体需求，能够切实根据医院的实际工作需要以及医院应聘职位的特点，进行针对性的人才调配，充分发挥人才自身的潜力，满足医院的长远发展。其次，在人才配置完成后，也能够有效地通过数智化技术，了解人才的工作需求和生活需求，并强化医院的人文关怀，让员工利益和医院利益保持一致，提高员工的工作效率。此外，通过数智化技术也能够及时对员工的工作态度、工作能力进行考核和分析，能够加强与员工的交流，增强员工目标的可操作性和协作性。当医院内部出现职位空缺或人员流动时，也可以通过先进的数智化技术，及时在数据库中搜索匹配的员工信息，根据员工的工作情况进行预测，进行职位候选人推荐，大幅度提高了医院内部人才配置的精准性，完善了人才预备队伍，保障医院能够高效地为社会群众服务，保障医院全天候运转，切实地为社会群众的生命安全保驾护航。

3.3 数智化有利于员工培训

通过采用先进的数智化技术，也能够明确医院未来员工培训的主要方向，能够根据员工的实际工作情况，明确员工培训目标，并利用先进的信息技术，明确员工培训的基本流程，提高员工学习的自主性和自觉性。同时，医院人力资源管理部门的工作人员，也可以利用数智化技术对员工的考核数据、心理数据、工作结果、绩效评估等数据进行有机结合，并根据数据分析结果改进后续员工培训的内容，增强培训效果，满足不同等级员工的培训需要。此外，医院管理者也可以通过大数据分析技术，及时结合员工自身的职业发展规划，明确员工的晋升渠道，并通过建设线上管理平台，增强与员工的互动性和交流性，提高员工培训的吸引力，在后续培训和开发的过程中，就能够提高员工的积极性，通过情景模拟等多种方式，增强培训效果，让员工真正获得专业技术，促进医院的转型和升级。

4 有效促进医院人力资源管理数智化的措施分析

4.1 转变人力资源管理的思维

目前，医院的管理者将工作重点更多地是放在维持医院的正常运转，提高医院的社会信誉度，解决社会群众的问题，这些内容都侧重于医院的经营方面，对医院内部的人力资源管理工作重视程度不高，导致人力资源管理工作开展速度较慢，没有充分发掘员工的潜能，影响了医院的长远发展。因此，在数字时代下，通过改变传统的人力资源管理理念，树立数智化思维，能够促进人力资源管理模式的转型和升级，能够改变传统将人力资源视为医院发展成本的理念，将人力资源作为医院的隐形资产，通过人力资源管理工作，寻求人力资源的最大化价值，提高医院的竞争实力，促进医院长远发展。其次，数智化能够促进人力资源管理的转型，不仅对人力资源管理组织流程、工作方式产生一定影响，也会直接影响人力资源管理的结构和发展战略。因此，树立正确的转型思维，也能够让医院内部的管理者，明确投入成本和转型效果之间的关联，能够改变传统错误的工作理念，改变传统思维上的滞后，真正在数字时代下，站在时代发展的前沿，寻求医院发展的竞争优势，促进医院的转型和升级。此外，树立数智化思维，也会促进医院的管理者以及医院内部的工作人员主动寻求数字技术的相关信息，明确数字技术的发展趋势，并对标转型成功的医院经验，运用整体思维进行医院内部的优化和升级，提高员工的主动性，从员工、组织发展等整个角度出发，进行数智化升级，实现医院的发展目标^[3]。

4.2 积极提高人力资源管理的数智化水平

目前，许多管理者已经认识到数智化对医院人力资源管理工作的重要性，也认识到了数智化转型和升级的迫切性。但许多医院却受制于数字技术的影响，制约了数智化转

型的发展路径。并且人力资源管理工作,会涉及医院的各个流程,包括医院人员招聘、绩效评价等环节,会直接影响医院的正常运行。如果人力资源管理工作出现问题,将会直接影响人才价值的有效发挥,也会影响医院的正常运行。因此,医院管理者必须不断提高自身的数字技术,要提高数智化能力,从整体出发,自上而下,将数智化理念有效渗透各个方面,切实实现理想的数智化转型效果。此外,医院也要积极加强员工培训,将员工转变为数智化人才,树立数智化素养,提高数智化能力,并为员工发展提供资金支持或技术支持,并容许错误,培养容错氛围,让员工能够毫无顾虑学习先进的数智化技术,明确数智化技术优势,建立适应性学习机制,更好地为员工的长远发展保驾护航,让员工了解数智化转型的重要性,明确数智化转型对医院和员工个人自身的发展前景,提高员工参与数智化改革的意愿,实现医院的长远发展,提高医院数智化转型能力。

4.3 明确数智化转型策略

在开展人力资源管理数智化转型的过程中,首先要明确具体的工作方案,要从整体出发,将管理者从日常的工作事务中脱离出来,将更多的时间和精力,投入数智化转型过程中,帮助人力资源管理工管工作者进行思考,并结合医院的发展方向,公平分配资源,探寻数智化转型的正确路径。其次,要明确转型方案,以数据信息和数字技术为基础,制定人力资源管理工作的数智化解决措施,进行有效的资源分配,并在开展人力资源管理工作的过程中,兼顾数智化和智能化,明确解决措施,优化管理策略,从而更好地促进数智化的转型和升级。

4.4 重视人力资源管理信息安全

在促进医院人力资源管理数智化转型的过程中,也要保护医院和员工信息的安全性,要明确数智化转型的必要,同时也要保护隐私,实现医院和员工的共生,促进医院和员工的共同成长。其次,在市场竞争中,部分医院为获取更多利益,可能会存在数据违规收集以及数据买卖的现象,就会影响医院医疗信息和医院内部员工信息的安全性。而在人力资源管理数智化转型的过程中,医院拥有大量的数据信息,包括行为数据以及员工的隐私数据等。因此在转型过程中,也要严格地考虑数据的隐私和安全问题,一旦出现数据泄露,将会直接影响员工和医院的长远发展,也会引发

严重的信任危机,将会直接影响医院的未来发展。因此,医院在进行数智化转型时,要建立严密可靠的数据安全管理体系,并规范数据使用以及数智化转型流程,避免医院医疗信息以及员工信息的泄露,防止出现数据安全问题。并且,人力资源管理工作人员,在进行数智化转型的过程中,也要加强在数据安全性、法律法规、公平性等知识的了解,要最大限度地数智化转型过程中,维护劳动者的合法权益,维护医院的正常的医疗活动,构建更加和谐、更加公平的劳动关系,促进医院和员工的双赢。

此外,数据的滥用以及违规窃取,已经成为社会群众重点关注的问题,因此,医院在进行人力资源管理数智化转型的过程中,也要严格地进行数据安全的妥善处置工作,要在数据方面进行保护。并在法律层面明确数据安全性的重要性,实现员工、医院的长远发展,避免出现数据泄露,规范医院人力资源管理数智化转型的流程,实现理想的人力资源管理工作数智化转型目标。此外,伴随科学技术的飞速发展,医院的工作效率将会逐渐提高,员工的幸福感和获得感将会逐渐增强。而医院人力资源管理数智化工作,是需要长期坚持的内容,也会随着未来医院发展、医院需求变化以及人才需求进行不断的转变。因此,医院人力资源管理数智化工作要不断进行创新,积极实现预期的数智化效果^[4]。

5 结语

综上所述,管理者要在数字时代下转变工作重点,关注人力资源管理数智化工作,结合医院发展需求、岗位需求、员工发展需求,进行人力资源管理数智化转型和升级,充分发挥先进数智化技术的优势,实现预期的工作目标,促进医院和员工的长远发展。

参考文献

- [1] 温雅兰.数智赋能,人力资源服务何以更上层楼?[N].每日经济新闻,2023-11-28(008).
- [2] 陈捷.通信医院人力资源管理数智化转型路径探索——以福建移动实践为例[J].上海商业,2023(11):186-188.
- [3] 赵曙明,陈嘉茜.数智经济时代人力资源管理创新:整合框架与未来展望[J].西北工业大学学报(社会科学版),2023(4):79-91.
- [4] 杨子菁.人力资源管理数智化人才培养模式分析[J].市场瞭望,2023(3):91-93.