

基于 HRP 系统的综合公立医院多院区考勤管理探讨

石雨诗, 曾博莘*

华中科技大学同济医学院附属同济医院, 湖北 武汉 430000

DOI: 10.61369/SSSD.2026070034

摘 要 : 考勤管理一直是医院人力资源管理中最为基础重要的工作, 不仅与职工的薪酬分配、年度考核、职称聘任、续签合同等方面密切相关, 也是医院管理部门进行决策的重要依据。但是, 大型综合性教学医院具有人员众多、院区间调动频繁、医疗工作岗位多、排班复杂、请假休假多等问题。随着医院信息化建设的发展, 和“一院多区”格局的形成, 为实现考勤工作的系统化、流程化和科学化, 推行 HRP 系统进行职工的考勤排班已成为必然选择。

关 键 词 : HRP 系统; 多院区; 考勤管理

Discussion on the Comprehensive Attendance Management of Multi-Location Public Hospitals Based on the HRP System

Shi Yushi, Zeng Boxin*

Tongji Hospital, Tongji Medical College, Huazhong University of Science and Technology, Wuhan, Hubei 430000

Abstract : Attendance management has always been the most basic and important work in human resources management of hospital. It is not only related to salary distribution, annual assessment, Title appointment, renewal of contract and other aspects, but also an important basis for decision-making of management departments. However, large-scale comprehensive teaching hospitals have many problems, such as large numbers of personnel, frequent inter-hospital transfers, too many medical jobs, complex scheduling, and too many vacations. With the development of hospital information construction and the formation of 'one hospital, multi-district' pattern, it has become an inevitable choice to implement HRP system for staff attendance scheduling in order to realize the systematization, process and scientificization of attendance work.

Keywords : HRP system; multi-district; attendance management

武汉市某三甲医院是一家集医疗、教学、科研于一体的大型综合性医院, 随着医院实力的不断增强, 为满足日益增长的医疗需要, 保证医疗服务的质量, 实现“创建国际一流医院”的战略目标, 医院从最初的一个院区扩张成为三个院区(包括一个主院区, 两个分院区)。两个分院区的建立, 极大的增加了该医院的实力与竞争力, 缓解了主院区门诊量大、病房床位紧张的压力, 提高了医疗资源的优化配置。然而, 在一院多区的发展过程中, 由于医院规模大、科室数量多、院区间调动频繁、临床科室轮转复杂等因素, 都增加了医院考勤的工作量和难度。

医院资源规划(Hospital Resource Planning, HRP)系统, 是在企业资源规划(Enterprise Resource Planning, ERP)管理理念和管理机制的基础上, 将先进的高科信息技术和医院真实情况相结合形成统一高效、互联互通、信息共享的系统化医院资源管理平台^[1]。HRP 系统是医院管理者合理利用一切资源和条件不断推进医院管理创新的工具, 是医院实现管理科学化、精细化、规范化、可持续发展和战略转型的职称环境。HRP 系统运用到医院的考勤工作中, 一方面是医院信息化建设和精细化管理的必然趋势, 符合新医改形势下大型综合性医院的发展要求, 另一方面, 也是加强职工考勤管理, 合理安排人力资源, 提高医院管理水平的必然要求。

一、必要性探究

(一) 考勤管理与医院职工自身利益密切相关

医院人事部门考勤负责人每月将职工考勤信息汇总, 相关科室根据职工的考勤状况计算工资及分配劳务, 交财务部门发放。职称评审要求职工的病事假不能超期, 经常出现由于科室考勤员

误打考勤, 导致病事假超期而无法申报职称的情况。年度考核与职工考勤相挂钩, 全年事假累计超过 30 天者年度考核最高定位基本合格, 全年旷工累计 7 天以上或连续旷工 3 天以上, 考核定为不合格。考勤是职工请假休假的依据, 科室根据工作安排的考勤状况, 合理安排职工休假。考勤影响职工续签合同, 医院人事部门根据职工的考勤状况是否与职工续签劳动合同, 或延期续签劳动

合同。因此，推行基于 HRP 的考勤系统，提高考勤的准确性与效率，既是对职工负责的体现，也是进行相关管理工作的基础。

（二）考勤管理是合理配置人力资源、提高人力资源利用率的保障

随着两个新院区相继开业，“一体两翼”格局逐渐形成，在院区一体化管理和同品质医疗的要求下，院区之间的人员调动与轮转更为频繁，增加了考勤的工作量和复杂程度。基于 HRP 考勤系统的上线，能够及时准确的掌握全院职工的考勤及人员工作量、院区之间的人员调动状况，从而合理进行工作安排，优化人员结构，不断提高人力资源的利用率和精细化管理水平。

（三）考勤管理信息化是医院信息化建设的重要环节

医院信息化建设既是现代信息技术发展的必然趋势，又是提高医疗服务水平和质量的保障^[2]。通过 HRP 系统，将以往繁重而不规范的考勤工作变的高效、精准。充分实现了数据的共享和信息畅通，行政职能部门可以根据工作需要和权限调取职工历史或实时考勤数据，为进行工作和决策提供了极大便利。职工可以通过 OA 办公平台查看自己的考勤信息，使整个医院的考勤工作透明、高效、公平。

二、考勤存在的问题探究

武汉市某三甲医院是所大型综合性教学医院，职工人数众多，机构岗位设置复杂，且院区之间轮转频繁^[3]。在 HRP 考勤系统未上线之前，考勤管理一直实行的是层级管理和电子考勤填报相结合的考勤管理模式，科室考勤员具体负责记录职工考勤，科主任负责科室考勤监管审核，每月定时通过电子考勤系统上报人事部门。相对于传统的纸质填报考勤，电子考勤填报系统极大的考勤工作效率，但依然存在下列几个方面的不足。

（一）考勤记录不完整不准确、上报不及时

由于院区之间调动和科室轮转，经常出现轮转人员未能与科室考勤员及时沟通，或由于考勤人员工作不够细致而导致考勤漏报^[4]。每月汇总考勤的过程中，总会出现部分科室尚未上报考勤或需更改考勤的情况，需要医院人事部门的考勤管理人员催报考勤，增加了考勤管理人员的工作量，同时也影响职工薪酬的发放。由于科室的考勤员往往是由科秘书、护士长等兼职，在打考勤是对自己了解的人员进行准确记录，不确定的人员只是大致记性记录，缺乏有效的监管机制，甚至有的职工请假休假或出差的职工考勤会被记录为全勤，或者已回到工作岗位，考勤仍然为休假状态当月考勤。

（二）考勤数据再利用率低，共享程度低

医院人事部门每个月汇总考勤后，主要用来作为薪酬发放的依据，但是在续签劳动合同、职称评审过程中，需要统计较长时间内的考勤情况，以往的电子考勤系统无法统计出病假、事假、旷工、进修学习等缺勤的天数，需要人工判断统计并进行核对，增加了工作量且无法保证准确率。医院其他部门获取职工考勤信息只能通过人事部门将考勤信息导出到 Excel，经过处理后得到。如医务处、护理部每月发放医师、护士夜班费，党委办公室发放

季度文明奖，所需要的考勤数据完全由人事部门提供，考勤信息难以在各部门之间进行共享。

（三）考勤权限不明确，缺乏监管

科室考勤员每月打完考勤后直接提交，科主任理论上是考勤负责人，但没有对其准确性和真实性进行把关。当月上报截至日期后，考勤员仍可以提交修改考勤，使考勤缺乏时效性与严肃性。

（四）班次名称冗杂，考勤不规范

一方面由于该院机构设置复杂，岗位工种数量多，同一班次名称，不同科室岗位的上班时间和工作时长不尽相同，需要结合具体的科室和岗位才能确定。另一方面，由于考勤员的变动，很多考勤员对科室的工作和排班并不是十分了解，上报的考勤并不规范，容易产生歧义。

三、运用 HRP 系统进行考勤管理的实践

HRP 系统自 2018 年在该院上线以后，考勤管理也由电子考勤系统变革为基于 HRP 的排班考勤管理，新的考勤系统将以前的科室为考勤单元细化为排班组，班次标准化并对应工作时间，明确权限设置，规范考勤流程。基于 HRP 的考勤系统有效的解决了之前电子考勤系统面临的各种问题，取得了很好的实际应用效果。

（一）HRP 考勤系统解决了考勤记录不完整不准确、上报不及时的问题

新的 HRP 考勤系统根据病区、岗位、院区将全院职工细分为多个考勤排班组，每个排班组的考勤员只负责本排班组的考勤，使考勤工作更加精细化，更加便于统计职工在各院区工作的天数。通过全院排班查询及考勤上报状态模块，人事部门考勤管理员能够及时准确掌握各科室考勤不完整的人员及全院考勤上报的进度，督促考勤员及时上报考勤^[5]。考勤系统能够根据排班情况自动统计各种休假天数及剩余天数，极大的减少了考勤误报漏报的情况，提高了职工对医院考勤工作的认可度和满意度。

（二）提高了数据再利用率，使数据共享更为畅通

过去使用的电子考勤系统，考勤信息存在滞后性，考勤数据只作为工资薪酬发放的依据，无法进行深度的开发利用。其他职能部门需要的考勤数据均由人事部门的考勤管理员导出考勤信息后，再利用 excel 整理得出，这种模式不仅耗时耗力，且经常容易出现错误^[6]。HRP 考勤系统上线后，各部门可以根据自身权限获取所需考勤信息，医务处、护理部可查询统计所管医师、护理人员夜班情况，从而发放每月的夜班费；党委办公室通过缺勤汇总模块统计职工每个季度的考勤，发放每个季度的精神文明单位奖^[7]。HRP 人力资源管理下的排班考勤系统能与职工信息系统相连，能够即时导出职工考勤及自由定制所需职工信息字段，与合同管理、职称评审系统相连接，自动生成职工续签合同、职称申报所需统计休假缺勤天数，改变了以往所有考勤数据都由人事部门提供的情况，实现了深度利用开发，使数据更加互通共享，方便医院职能部门办公，也为医院的管理部进行决策提供数据支持。^[8]

（三）明确权责，通过系统流程加强了考勤的监管

HRP 考勤系统增加了科室负责人确认模块，如图，每月考勤只有通过科主任确认后，才能上报人事部门考勤管理员，上报后的考勤数据作为历史记录，科室考勤员无法再更改，如因操作失误或其他原因需更好更改考勤，科室需向人事部门提交纸质说明，由人事部门在系统后台进行更改。在这种系统流程控制下，科主任需对科室人员考勤的准确性和真实性真实性负责，也更便于人事部门对全院考勤工作的监督和管理^[9]。

（四）规范了考勤和班次名称，便于考勤数据汇总统计

HRP 考勤系统根据岗位、科室及工作时间将班次规范化后，确定工作时间及班时值，并将每个班次名称用唯一的代码进行表示，每月根据职工考勤发送薪酬时，考勤管理系统系统能够很快导出职工的排情况，工作天数、工作时长、缺勤休假等等信息，

改变了以往使用电子考勤系统时，由于班次名称和考勤不规范，需要由人工核查统计的情况^[10]。规范班次名称，也能更加清楚每个科室及岗位的工作量，能够为医院管理部门合理配置人力资源及人员招聘提供指导意见，也是多院区模式下进行全成本核算、实现精细化管理的要求。

四、小结

基于 HRP 的考勤系统能够较好地解决综合公立医院多院区模式下人员调动频繁、人数众多、排班复杂的问题，提高了医院考勤管理的效率，是医院考勤信息化的新方向，但是新的考勤管理系统依然存在与旧的电子考勤系统数据备份困难，系统不稳定等问题，这些都需要通过系统的不断更新和技术的进步来解决

参考文献

- [1] 陈文新. 浅谈 HRP 系统在公立医院管理会计体系建设中的应用 [J]. 时代金融, 2019(15): 121-122.
- [2] 黄浩洋. 探究医院考勤管理的信息化建设 [J]. 数字技术与应用, 2017, 31 (7): 215-216.
- [3] 费克伟. 智能时代的医院信息化建设与管理研究 [J]. 信息与电脑 (理论版), 2019(13): 185-186.
- [4] 雷涵. 基于智慧中医院创新运营管理系统 (HRP) 的公立医院考勤管理信息化建设研究 [J]. 科学与信息化, 2022(22): 155-157.
- [5] 潘晨, 黄浩洋, 宋兵, 邵悦, 顾璟, 王丹, 黄亚新, 张全, 朱卫华, 贺丽娟, 王晓东. 人力资源系统在大型综合性三甲医院考勤管理中的应用 [J]. 江苏卫生事业管理, 2019, 30(06): 712-714.
- [6] 肖启翔. 基于 HRP 系统的医院财务精细化管理研究 [J]. 行政事业资产与财务, 2025(07).
- [7] 沈吉. 通过运营数据中心提升医院精细化管理水平的创新与实践 [J]. 中国卫生标准管理, 2023(12).
- [8] 贾伟平; 李京山; 查宏远; 陈昕轲; 王杉; 霍红; 章魏; 耿娜. 数据驱动的酒店运营与政策协同关键科学问题及未来资助方向. 中国科学基金, 2025(04).
- [9] 卢泓; 曾超颖. 公立医院运营效率评价体系构建与提升路径研究. 卫生经济研究, 2025(10).
- [10] 胡嘉悦. 精细化管理在控制医院运营管理成本中的运用分析. 中国价格监管与反垄断, 2025(11).