

# 人力资源管理中的绩效考核问题及对策研究

田问

镇雄县人民医院 云南 昭通 657200

**[摘要]**新时代以来,社会经济水平高速提升,各行业与各领域都面临着日益加剧的市场竞争,医疗行业也同样如此。行业的竞争与发展离不开高素质人才,医院要想实现可持续发展,必须吸引足够的高素质人才。所以,人力资源管理工作是医院发展过程中的重要环节。本文主要探究人力资源管理中的绩效考核问题及对策。

**[关键词]**人力资源管理;绩效考核;问题;对策

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1283

医院人力资源管理中的绩效考核工作极为重要,既可以保证医院的稳定发展,也能够为医院吸引人才、留住人才。当前阶段,部分医院人力资源管理中的绩效考核工作仍然存在一定的问题,为了提升医院工作人员的工作热情与积极性,医院相关部门应采用不同的措施解决相关问题,保证各项工作的顺利开展。

## 一、人力资源管理中的绩效考核问题

第一,观念认识模糊。新时代以来,大部分医院领导阶层都认识到了人力资源管理的重要性,并对绩效考核的作用有了一定的认识<sup>[1]</sup>。然而,仍然有部分领导阶层没有真正重视绩效考核工作,存在观念认识模糊的问题。如此一来,人力资源管理绩效考核工作人员在完成自身工作的过程中缺乏合理的制度保障,极易导致薪资分配问题频频出现,最终影响工作人员的工作热情与积极性。除此之外,部分医院不注重宣传自身的绩效考核工作,使得医院大多数基层员工都不了解绩效考核的实际内容,也因此很难支持医院绩效考核工作。在这样的情况下,部分医院所实施的绩效考核范围也多是以医护人员的短期业绩为主,很少注意到医护工作人员的长期发展情况,严重影响了医护工作人员的工作热情。久而久之,必然会逐渐产生人才流失现象。

第二,医院绩效考核体系不健全。医院人力资源管理部门要想顺利完成绩效考核工作任务,必须有相应的绩效考核体系做支撑<sup>[2]</sup>。若是没有健全的绩效考核体系,必然会影响绩效考核的实际效果。部分医院在进行绩效考核工作时整体标准无法统一,使得工作内容不够全面,工作方式不够合适,最终的工作结果也无法真实的反映医护工作人员的业绩。在这样的模式下,人力资源管理工作必然束缚重重,甚至导致自身的工作愈发复杂,加深了人力资源管理工作压力,也严重影响了最终的业务效果。

第三,医院人力资源管理工作不到位。在医院发展过程中,管理的重要性不言而喻。要想实现良好的人力资源绩效管理,医院必须具备相对系统的管理模式与层次分明的绩效考核标准,工作人员可以由此考核医护人员的业绩,并进行监督与评估,尽可能的保障绩效考核结果的有效性,并在

此基础上做到真实与全面。然而,立足于医院实际工作中,相关工作人员考核管理不到位的现象频频产生,在落实管理标准的过程中不够规范,使得考核结果局限性过大,难以切实有效的得到实际应用,影响了人力资源管理工作顺利实施。

第四,绩效考核工作人员综合素质较低。部分医院在发展过程中没有充分认识到绩效考核的重要性,在涉及相关工作时只是随机安排其他部门人员进行处理,缺乏专门的绩效考核工作人员,整体人员队伍不够专业,综合素质较低,使得实际绩效考核工作极不规范,也不够科学合理,无法真正发挥绩效考核的作用与价值,甚至使得薪酬分配不公平的问题频频出现,影响了基层工作人员的工作积极性,使得工作人员难以真正信任医院的绩效考核,丧失了该项工作的实际意义<sup>[3]</sup>。

## 二、人力资源管理中的绩效考核对策

### (一) 增强观念认识

医院的长期稳定发展离不开有效的人力资源管理工作,而人力资源管理部门要想真正发挥绩效考核的作用与价值,则必须增强全体工作人员对该项工作的认知,适当加强宣传力度,从上至下确保全体工作人员都能够转化观念,准确认知绩效考核工作。也就是说,应首先从医院领导层入手,确保领导阶层能够重视绩效考核工作,认可绩效考核工作的价值,并为绩效考核工作的顺利完成提供有力的支持,要求全体工作人员参与其中。其次,人力资源管理部门一定不能忽略宣传工作,应在医院所有工作人员中积极宣传,让他们认识到绩效管理的重要性,提高工作人员的参与热情与积极性。再次,人力资源管理部门应当优化和推广原有的绩效考核模式,确保在工作过程中能够真正落实相关规章制度,并保证绩效考核模式可以得到正确的应用<sup>[4]</sup>。这样一来,绩效考核管理工作的作用与价值才能够得到最大程度的发挥,从而提升人力资源管理水平。

### (二) 健全考核体系

任何工作要想有效完成,都必须具备相应的模式或体系。对于医院人力资源管理部门的绩效考核工作而言,也应

具备健全的考核体系。首先,医院人力资源管理部门应结合医院的实际发展状况,从根本入手优化绩效考核工作的实际内容与范围。比如说,绩效考核工作人员在评估不同科室工作人员完成工作的实际情况时,应在了解成本控制、常规工作成效等指标的同时,适当考虑其他具有一定特殊性指标,包括工作人员的医德医风、科研教学与患者满意度等,让绩效考核的范围与内容更加完善,进一步提升绩效考核的实际效果。其次,医院人力资源管理部门应尽可能本着科学的态度设置绩效考核工作的具体流程,确保绩效考核工作始终具有合理性与规范性。比如说人力资源管理部门可以为全体工作人员设置长期或短期考核,也包括定期考核模式,然后再根据不同考核模式下的实际结果进行分析、整合,最终将其汇总为综合考核结果。在这样的模式下,绩效考核结果的有效性、准确性基本得到了保障,工作人员也更加认可绩效考核的结果。除此之外,医院人力资源管理部门在完成绩效考核工作的过程中,也应防止产生差异化考核的现象,应尽可能保证考核过程的公开与公平,并确保考核结果的真实性。

### (三) 完善过程管理

实际上,无论是企业、学校,还是事业单位,其人力资源管理工作究其根本,都是在管理人。所以绩效考核工作也是在为人服务。人力资源管理部门应要求绩效考核工作人员严格遵循工作流程与标准完成绩效考核工作,以此来保证考核结果的可靠性与真实性。为了达成这样的目标,医院人力资源管理部门必须完善过程管理,让绩效考核工作的每一个环节和每一个阶段都能做到公正与公平。所以,绩效考核工作人员在完成工作的过程中应明确内容、规范流程、坚定目标。一旦绩效考核工作人员在完成工作的过程中产生目标模糊或认知局限的状况,医院人力资源管理部门就必须引起重视,并采用不同的方法避免该问题的再次产生。比如说医院人力资源管理部门可以引入PDCA循环,坚持完善和优化该过程,确保人力资源绩效考核工作可以实现可持续发展,让医院绩效考核工作的结果更加科学有效。

### (四) 提升人员素质

任何工作的有效完成,都依赖于人。任何行业的长期稳定发展,都离不开高素质人才队伍。医院人力资源管理部门要想真正做好绩效考核工作,就必须尽可能提升工作人员的综合素质,确保工作人员具有较高的业务能力与职业素养,从而规范完成各项工作。一方面,医院可以在社会范围内引入优秀的专业绩效考核工作人员,为人力资源管理部门吸纳更多的高素质人才。另一方面,医院应针对原有绩效考核工作人员的实际情况进行定期管理培训,确保绩效考核工作人

员既具备良好的理论知识,也能够展开有效的实践操作。这样一来,医院人力资源管理部门的绩效考核工作就可以得到顺利实施。除此之外,医院也可以创建绩效考核管理组织,选拔有经验的优秀人员成为绩效考核管理人员,其他工作人员可以进行监督,保证绩效考核管理工作的高效与顺利。

### (五) 应用信息系统

随着时代的发展,信息技术在各行业与各领域都得到了广泛的应用。人们也纷纷认识到了信息技术的作用与价值。在这样的背景下,医院人力资源管理部门要想做好绩效考核工作,则适当在其中应用信息系统。在实际工作中,医院绩效考核工作涉及范围较广,涵盖内容指标较多,提升绩效考核工作的质量与效率非常关键。相关部门应积极应用信息系统,尽可能促进绩效考核工作的顺利实施。当然,信息系统的有效应用必然会对医院的方方面面提出新的挑战。医院应依据自身实际发展状况,将绩效考核工作与现有信息平台相融,引导医院所有部门提供数据,将数据交由人力资源管理部门进行整合,让绩效考核工作人员在工作过程中具有一定的数据支撑。医院应确定一定的标准要求不同科室部门自行输入当天、当月的数据信息,并及时进行更新和维护。信息部门则应保证信息平台的稳定性,确保其能始终具有良好的运行状态。人力资源管理部门绩效考核工作人员可以直接在系统中查询、调取、分析不同的数据信息,并在处理工作的过程中做到公开、公平,在得到绩效考核结果后,将其发送各个科室部门,并在信息平台中进行公开,让各个科室、部门都能够及时查询自身的考核结果,发现彼此之间的差距从而进行有效调整,提升绩效。

### 结束语

综上所述,在医院的发展过程中,人力资源管理中的绩效考核工作非常重要。相关部门应依据现有的绩效考核问题,采用不同的对策进行有效解决,提升绩效考核工作的质量与效率。

### 参考文献

- [1] 潘素素. 论绩效考核在医院人力资源管理中的运用[J]. 经济管理文摘, 2021(2): 104-105.
- [2] 李秀华, 杨清茹. 经济绩效考核在医院人力资源管理中的重要性分析[J]. 经济视野, 2021(1): 98-98.
- [3] 晁杰, 郭正刚, 吕聪. 绩效考核在医院人力资源管理中的运用[J]. 中国卫生产业, 2021, 18(17): 50-53.
- [4] 朱进斌. 绩效考核在医院人力资源管理中的应用效果分析[J]. 福建医药杂志, 2021, 43(5): 131-132.