

# 公立医院人力资源管理中绩效考核的应用

田问

镇雄县人民医院

**[摘要]**绩效考核作为公立医院人力资源管理中的重要组成,通过绩效考核手段的应用,可以对员工的工作态度、能力等进行多方位的科学评价,也是人力资源部门进行薪酬与工资等待遇调整的重要依据,对于员工工作积极性与忠诚度的提高也有着重要意义。因此在人力资源管理工作开展期间,还要积极进行现有绩效考核模式的创新与优化,借此促进人力资源管理工作得到进一步的提高,本文主要就公立医院人力资源管理中绩效考核的应用进行探究分析。

**[关键词]**人力资源管理;绩效考核;应用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.971

在现代社会发展环境下,要求公立医院能够不断加强自身的人力资源管理水平,实现内部人力资源的有效整合,来满足自身日常诊疗活动的发展需求。绩效管理在人力资源管理工作中发挥着指挥棒的作用,因此各公立医院还要对绩效考核的应用意义有充分的认知,并要结合自身业务活动的具体开展情况,对以往绩效考核中存在的问题进行解决。这样才能够实现人力资源潜能的充分发挥,为单位的健康发展提供良好的人力资源支撑。

## 一、绩效考核概述

绩效考核是现代公立医院开展人力资源管理工作中的一种重要管理方法,其能够对员工的工作态度、业绩以及工作能力进行综合性的评估,对于员工的薪酬与职位调整有着非常重要的指导作用。在绩效考核工作开展期间,需要单位能够结合自身日常诊疗活动的开展需求,做好绩效考核标准以及考核流程的合理制定,通过将绩效考核以及薪酬激励等制度进行合理结合的方式,能够促进员工的工作热情和忠诚度进一步提高,将员工的价值得以最大限度的发挥出来<sup>[1]</sup>。

在绩效考核工作开展期间,绩效考核内容的设置合理性会直接关系到考核评价工作的客观性与公正性。一般在绩效考核工作开展期间,相关人力资源管理人员可以从员工的品质、行为以及结果三个方面入手,实现对员工表现的综合性评价。就品质方面入手开展绩效考核时,主要是对员工的素质跟综合能力进行测评。而行为方面的绩效考核内容主要集中在员工在日常工作中的表现以及工作态度,结果则是将员工的工作绩效、工作量等作为重要评价内容。通过对绩效考核内容进行明确,可以为后续绩效考核工作的开展提供良好的参考依据,从而将绩效考核在人力资源管理中的价值充分发挥出来。

## 二、公立医院人力资源管理中绩效考核的应用现状

### (一)绩效考核工作缺乏长远规划

公立医院开展绩效考核的目的在于提升自身的人力资源管理效果,借此实现自身的可持续发展。但是目前部分公立医院在绩效考核工作开展过程中还存在有认知不够清晰的问题,多是将绩效考核重心放在员工短期的工作效果上面,缺乏对绩效考核的长远工作规划。比如部分公立医院人力资源管理部门在人事工作开展期间,多是将工作重心放在职工信息发布、招聘通知发布以及组织培训等方面,没有做到在结合了单位长远发展规划战略基础上,进行绩效考核内容以及工作体制的构建,使得绩效考核的应用价值难以充分发挥出来。

### (二)缺乏完善的绩效考核体系

在绩效考核工作开展期间涉及的内容比较繁多,因此还需要有完善的绩效考核体系作为支撑,才能够使后续的绩效考核工作开展地更加规范化和科学性。但是目前部分公立医院在绩效考核工作开展期间还存在有考核系统完善度不足的问题,对绩效考核工作的落实造成了一定阻碍。具体表现在部分公立医院在绩效考核工作开展期间,多是针对基层职工们开展考核工作,对于高层管理者考核工作的重视度不足。此外不同部门与岗位在绩效考核工作开展期间,还存在有考核界定过于模糊的

问题,也没有构建规范化的绩效考核标准,使得绩效考核结果的参考价值与全面性不足,在人力资源管理中的应用价值也无法很好的发挥出来。

### (三)绩效考核应用效果不佳

绩效考核在公立医院人力资源管理体系中发挥着非常重要的作用,对于各项人力资源管理活动的优化也有着重要意义。但是部分公立医院对绩效考核的职能认知不足,多是将绩效考核作为调整职工工资的标准,通过增加或者扣除工资等方式来调动职工们的工作积极性。在这一片面的绩效考核工作模式中,其所产生的作用也是短暂的,甚至还有可能出现激励对象错位等问题发生。此外在职工培训工作开展期间,绩效考核工作在落实过程中也存在有一定的缺口情况,并多只是进行培训结果的考核工作,对于职工在考核与日常工作期间的具体表现没有做好关联性分析<sup>[2]</sup>。这样会导致职工参与培训工作中的积极性不足,对于职工工作潜力也难以起到良好的调动效果。

## 三、公立医院人力资源管理中绩效考核的应用策略

### (一)进行绩效考核目标的明确

在绩效管理工作的开展期间,要求公立医院能够对绩效考核工作的开展重要性有深刻的认知,并需要在结合了自身业务活动开展特点基础上,进行绩效考核目标的合理制定,将绩效考核的应用价值充分发挥出来。在进行绩效考核目标的明确过程中,首先要求绩效考核能够最大限度的满足人力资源工作的开展需求。要求公立医院能够通过绩效考核工作在短期内满足职工们的多样化需求,并需要在结合了公立院长远发展基础上,为职工进行持续化发展计划的构建,通过绩效反馈结果实现对短期发展目标与长期目标的有效融合,将绩效管理在人力资源管理中的作用发挥出来。此外绩效考核工作重点还要放在单位内部人力资源的整合以及开发等工作流程中,在绩效考核工作开展期间,需要对人力资源的整体素质进行明确,随后结合社会发展要求,进行外部人力资源价值的分析,促进公立医院的人力资源管理水平进一步提高。最后在绩效考核目标的明确过程中,还要激励组织内部人力资源,确保人力资源的潜能能够得到最大限度的发挥,为公立医院各项业务活动的开展提供充足的人力资本<sup>[3]</sup>。只有对绩效考核内容以及考核标准进行明确,才能够引导单位内各部门与职工的自身潜力充分开发,促进公立医院的运行管理能力进一步提高。

### (二)进行绩效考核应用原则的明确

通过构建科学规范的绩效考核机制的方式,能够帮助公立医院进一步强化自身的人力资源管理水平,从而满足现代健康事业发展的实际需求。为了发挥出绩效考核工作的应用效果,公立医院还需要对绩效考核的应用原则进行明确,严格遵循以下原则开展绩效考核工作:①公平客观原则。公立医院在绩效考核工作开展期间,针对同一部门同一岗位的绩效考核标准能够保持一致性,确保职工在参与到绩效考核工作中时能够采取相同的体系指标。在绩效考核过程中还要营造出公平客观的考核氛围,避免人为因素对考核结果所造成的影响,从而将绩效考核的职工激励作用充分发挥出来。②公开透明原则。在绩效

考核工作开展中也要遵循公开透明原则进行工作,比如在采用平衡计分卡来进行绩效考核过程中,要求人力资源管理部门能够进行考核目标、指标以及维度等信息的公开,并且要对考核过程与结果进行公开。针对绩效考核工作开展期间员工提出的质疑,人力资源管理部门要及时给予反馈,并主动接受广大职工们的监督,保障绩效考核结果的公正性与透明性。③奖惩结合原则。为了发挥出绩效考核在人力资源管理中的应用价值,还需要将绩效考核与奖惩激励措施进行挂钩,让绩效考核的人才激励价值得以充分发挥出来。在奖惩结合原则下,要求公立医院能够围绕绩效考核结果进行相应奖惩措施的构建,并需要从工资、奖金、福利待遇以及岗位晋升等多方面入手,对奖惩激励制度进行细化,促进绩效考核效果进一步提高<sup>[4]</sup>。④反馈原则。人力资源管理人员还要对绩效考核结果进行全面分析,并及时反馈到职工与管理层。这样能够帮助领导层与员工明确以往工作体系中存在的问题并加以处理,随后作出相应的决策,让人力资源管理工作的功能得到进一步的开发。

### (三)完善绩效考核保障体系

绩效考核作为一项系统性的管理工作内容,在绩效考核工作开展期间还有着考核内容多样化、考核形式负责以及涉及人员多的特征,在绩效考核制度落实期间还会受到诸多外界因素的干扰。因此在绩效考核工作开展期间,要求公立医院能够完善相应的考核保障体系,让绩效考核在人力资源管理中的应用价值充分发挥出来。首先需要公立医院能够加强对绩效考核的组织管理水平,要求单位内部在党委领导下进行监督委员会的构建,就各项绩效考核制度的执行与落实效果进行分析,并对绩效考核中存在的问题及时进行优化。此外还需要对现有

的绩效考核工作制度进行完善与优化,促进绩效考核工作朝着制度化的趋势进行发展,并能够进一步深化绩效考核工作的落实水平<sup>[5]</sup>。最后则需要加强信息化系统在绩效考核中的应用力度,通过互联网技术手段开展绩效考核工作,促进绩效考核管理质量与效率进一步提高。

### 结束语

综上所述,绩效考核在公立医院人力资源管理工作中发挥着非常重要的作用,但是目前依旧有部分公立医院在绩效考核工作执行期间存在有比较多的问题,绩效考核对人力资源管理的促进作用无法充分发挥出来。这也就要求公立医院能够端正自身的工作理念,做好绩效考核目标以及工作原则的明确,并要对现有绩效考核保障体系进行完善,来保障绩效考核工作的落实效果,促进公立医院的人力资源管理水平得到进一步提升,对于公立医院的持续健康发展也有着积极意义。

### 参考文献:

- [1] 禹伟. 人力资源管理中绩效考核的应用研究[J]. 中国科技投资, 2019(13): 79-81.
- [2] 郭崇禄. 人力资源管理中绩效考核的运用浅析[J]. 现代经济信息, 2019, 37(2): 14-16.
- [3] 段海雨. 事业单位人力资源管理中绩效考核研究[J]. 知识经济, 2019, 605(9): 66-68.
- [4] 罗丽霞. 人力资源管理中绩效考核制度的应用研究[J]. 中国集体经济, 2019(5): 97-98.
- [5] 缪萍. 人力资源管理中绩效考核的运用探讨[J]. 卷宗, 2019, 11(5): 258.

## (上接第1917页)

### (二)总图设计竖向布置要点

竖向设计的合理性是总图设计符合城市规划要求的重点部分,其设计质量将直接关系到后续建筑使用舒适度与安全性的保障,为了实现总图设计竖向布置设计规划的合理性,就要重点关注以下几个设计要点:一是对地形进行具体详细的勘察,充分掌握地形地质信息,采用合适的布置方式进行设计,重点标注地理环境不稳定部分,在设计中注意使用相关手段克服这一难题或避开这一部分;二是按照确定的平面正负零标高对整个区域的土石方工程量进行精准计算,尽量保证挖填方均衡,降低工程的土方量,提高资源的利用效率;三是对室内、室外的地坪标高进行确认,包括地下管线的走向和开挖的标高与坡度也需要得到确认;四是合理设计给排水系统,确保供水系统的顺利和排水系统的流畅;五是进行护坡、挡土墙、排水泄洪等工程的合理设计,保证建筑工程的安全性。

### (三)总图设计竖向布置的主要措施

总图设计中竖向布置的主要措施是阶梯式、平坡式和混合式。阶梯式是将场地设计为若干阶梯,同时用挡土墙或陡坡进行连接,各个主要整平面之间的连接处存在1m以上的高度差;平坡式主要有水平型、斜面型和组合型,这种设计方式需要与自然地形有较高的融合;混合式则是在地形高低变化较大的情况下运用阶梯式和平坡式进行连接。不同的标高功能分区之间用道路相连接,相邻的分区标高不得超过道路最大爬坡坡度。

### 四、总图设计节约用地的措施

首先要合理布置管线铺设,确保管线的走向具有合理性,城市地下管线系统复杂,包括供电、排水、网络、供热等功能,不仅十分复杂,还具有保障民生的重要功能,因此在管线的铺设过程中一定要注意各项功能管线的归置,避免各项功能间产生冲突与干扰,并在不影响基础设施性能的前提下缩短管

距,在管线密集的部分采用共架的方式来节约用地,并便于日常维护。其次要提升废弃物的利用效率,城市规划离不开工厂企业建设的支持,工程企业的建设在一定程度上能够反映城市的发展水平,在工业生产制造中,通常会将大量的工业废弃物堆放在一定区域,这样不仅会浪费宝贵的土地资源,还会对周边环境产生危害,将工业废弃物根据性质进行加工再利用,提升资源利用率的同时保护环境。最后是平衡临时建设用地与永久用地之间的关系,减少临时性的建设行为对后期永久性用地的影响,达到节约用地的目的。

### 结语:

总而言之,总图设计对于城市规划工作具有非常重要的价值,是城市规划必不可少的首要环节。总图设计能够综合地考虑城市建设各方面的影响因素,如环境、人文等,结合各项要求对城市进行合理的规划设计,使土地能够发挥最大的潜能为城市提供大量的容纳空间,为城市经济的发展提供动力。总图设计是一门综合性很强的学科,要想真正做好总图设计工作,就要透彻了解其发展的历程和主要内容,掌握总图设计与城市规划间的联系,并根据城市的具体情况和特殊部分进行竖向布置设计工作,克服特殊地形带来的困难,使城市的布局更加合理,基础设施的作用更加完善,提高城市的发展能力,吸引更多的投资机会,为社会进步增添动力。

### 参考文献:

- [1] 雷小灵. 浅析总图设计在城市规划中的应用[J]. 建筑工程技术与设计, 2018(10): 74.
- [2] 牛晓杰. 现代总图设计在城市规划中的具体应用[J]. 建筑工程技术与设计, 2016(18): 10.
- [3] 任元利. 浅议现代总图设计与城市规划关系[J]. 城市建设理论研究(电子版), 2012(22).