

绩效考核在医院人力资源管理中的价值研究

赵玉娟

济南市济阳区人民医院

[摘要]最近这几年,我国对健康的关注和对医疗行业的服务品质的关注在不断的提高,医院和健康服务行业存在密切的关联,所以医院也面临着严峻的挑战。从根本上实现对医院管理的全面提升在现实当中具有重要的意义,而人力资源管理对医院而言是管理的一个主要的核心,在医院进行人力资源管理能够对医院的工作人员进行统一化标准化管理,这也是实现对医院相关工作者进行管理的主要模式。在当前医疗卫生行业当中人才的竞争十分激烈,这也更加要求医院应该从多方面着手落实对人才的管理。绩效考核是医院内部管理中的一个主要手段,它也是人力资源管理的一种体现,可有效实现将医院中人力资源的竞争实力提高。为了进一步将绩效考核应用在医院的人力资源管理中,本文主要就此开展研究,期待所得的结果能为相关领域提供科学化的参考。

[关键词]绩效考核;医院;人力资源管理;管理水平;竞争力

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.412

引言

绩效考核是绩效管理之中的主要关键环节,它的作用就是对员工在工作岗位上的具体工作表现和履行责任的情况进行考核,还可以实现对工作岗位工作的完成状况和员工个人发展情况的评估,因此这是一种有效的对员工在某个阶段之中的具体工作能力进行反馈的一种形式。绩效考核管理是形成绩效考核过程监督的一个主要的保障,这是充分的保障绩效考核结果真实性和可靠性的一种手段。在人力资源管理中将绩效考核方式融入其中可以使医院形成对人力资源管理的新模式,这能够将员工的个人专业技能、发展预期和医院发展相结合,可以充分的起到鼓励员工的作用,也能促进员工自身能力的提升,同时也是促进医院员工岗位职责提升的有效办法。所以本文将主要分析绩效考核在医院人力资源管理中的相关内容进行叙述,具体见如下。

1. 绩效考核应用在医院人力资源管理之中的意义

这几年,对医院的人力资源重视程度越来越高,国务院卫生行政部门在全国探索开展三级公立医院绩效考核工作也在不断的推进。所以这也要求公立医院逐渐从粗放型的行政管理朝着全面的绩效管理转变^[1]。而医疗机构开始以技术密集型、知识密集型形成主要的特征,为了实现全面化的绩效管理目标,全方面提高人力资源效率就十分迫切和突出。而从绩效考核的应用价值上进行分析,主要体现在以下的几点之上:

(1) 可实现对人才的挖掘。绩效考核能够对医院的所有员工在某一个阶段之内的工作成效和工作状况进行统一评价,这能够通过统一的标准,对全体工作人员进行客观性的评估。绩效考核的评价结果应用在人力资源管理之中,就能够更加彻底全面的对每一个工作人员的具体能力和成绩进行反馈,有助于医院合理的进行人力资源的调配,也有助于进行人才的挖掘。在绩效考核的模式之下人力资源管理部门就能针对相对应的岗位来分配相对应的人才,有效的提高了各个岗位人才的适用度,也能使得各个岗位的人力资源效率得到最大化的使用。(2) 可以实现对员工的激励。在医院人力资源管理中,一方面要实

现对人的调配,另一方面也要发挥人的主观能动性,对每一个员工的潜力进行充分挖掘。绩效考核必须发挥激励性作用,充分的将员工的绩效奖励和工作能力联系在一起,提高工作人员的岗位工作性和工作积极性。科学合理的绩效考核标准,也能为医院的人力资源管理提供有价值的参考依据,这能使得工作人员在奖励分配当中更加的均衡,还能帮助相关工作人员认识到自身发展中存在的问题。(3) 可以有效的明确职责。在医院中人力资源管理应对全部员工实施科学可靠的管理工作,同时也要促进各个部门之间的合作。在对每个科室进行内部考核,然后形成准确的评估考核模式和客观的标准,这就能间接性的促使各个部门明确各个科室的工作职责。绩效考核的应用可在一定程度上促进人力资源管理,这也使得其职责分配更加明确,有助于改进传统的管理模式,确保人力资源的管理工作更具备科学性的原则^[2]。

2. 绩效考核在人力资源管理中所存在的问题

2.1 管理者对绩效考核存在认知偏差

在医院中落实人力资源管理工作中存在落实不到位的情况,究其原因大都是因为医院对人力资源的重视不够,也有一些医院是没有合理的使用绩效考核这种工具,进而会导致人力资源管理存在一定的矛盾^[3]。比如,在绩效考核时仅针对员工的短期工作状况进行考核,或者指考核员工的工作成果,这样就会忽视长时间发展的情况,很容易导致绩效奖励分配存在不合理,其岗位配置也存在一定的问题,这就会使得人才的评价存在诸多的不足,会使医院员工的工作积极性受到打击。在开展绩效考核的时候,只针对员工的工作岗位成果进行考核,没有重视员工岗位以外的工作成果,最终导致绩效考核结果运用显得局限而片面。所以这种以绩效考核认知存在局限的考核方式进行考核,大部分都是流于形式的考核方式,进而对医院的整体人力资源管理水平也产生了制约。

2.2 医院绩效考核体系有缺失

医院人力资源管理工作中落实不到位的另一个因素就是绩效管理体系存在缺失,由于绩效管理体系存在缺失,直接的导

致绩效考核的结果受到影响。目前我国很多医院的绩效考核之中,一般都不具备明确的考核标准,或者是其考核标准并不统一,在考核上内容相对片面,而且考核方式也有很多的不合理之处,这就对绩效考核工作的进一步开展产生影响,使其很难真实的对医院员工的绩效情况加以反馈,这会导致医院人力资源管理存在复杂性的特点,使得医院人力资源的实际效果受到影响。

2.3绩效考核管理存在缺位

一般在绩效考核当中应具备完善的管理模式,通过绩效考核的工作人员,对考核工作进行具体性的评估和汇总,还要进行集中的监督和管理,这样才能使绩效考核的结果具备真实性和全面性的特点。但从目前的绩效考核实际状况来看,大部分绩效考核工作都存在严重的缺位。由于绩效考核工作者没有以高度规范性来对绩效考核的管理工作予以落实,这会导致绩效考核的真实性和全面性并不明确,这也会导致绩效考核结果受到影响。另一个角度,绩效考核工作人员由于个人能力存在不足,也会直接的对绩效考核的整体水平产生影响。所以医院的人力资源管理中,虽然可根据成绩来开展考核,但并没有针对绩效考核方案相关的实施工作者采取科学的管理。所以这也是导致绩效考核流于形式的一个主要的原因,它会在某种程度上对人力资源的管理质量产生影响。

3. 在医院人力资源管理中优化绩效考核的具体措施

3.1增强医院绩效考核的意识,并调动相关工作人员的积极性

最近一步是医院的绩效考核工作落实到位,需要采取措施努力的将绩效考核这种工作渗透到人力资源管理的各个方面和环节之中,同时还要强化对医院绩效考核工作的宣传,充分的是所有的工作人员的绩效考核进行准确的认知。绩效考核和医院工作者的职业发展存在密切的联系,为提高医院员工的工作积极性,应使其主动的参与到绩效考核的工作之中。从另一个角度推广绩效考核的模式,使绩效考核这项工作可以落实到人力资源管理的各个角落之中,强化人力资源管理,对绩效考核的正确应用,充分的发挥绩效考核的实际作用,以便于为人力资源管理提供更为有效的依据。

3.2对绩效考核的体系进行进一步的完善

完善绩效考核的体系必须从考核内容和考核流程着手,一方面要对绩效考核的内容进行丰富。比如说在员工的绩效考核之中,除了其岗位的工作质量指标和工作数量指标以外,也应将成本控制指标等常见的考核指标纳入其中^[4]。还要考核医院员工的满意度、科研教学能力、医德医风水平、新技术和新项目等等,通过丰富多彩的考核内容来形成全面的绩效考核体系。在绩效考核的程序之上,要强化规范性和流程性的管理工

作,在员工绩效考核之中需要设置短期考核和长期考核,还要制定定期考核和不定期考核等相关的模式,综合性的评估来实现对员工的综合性考核,这样才能使得绩效考核工作更加的全面和准确。在进行绩效考核时,要形成规范化的考核流程,需要将员工的工龄、科室职位等纳入其中并形成差异化的考核标准,保证绩效考核的公平性,充分的为人力资源管理工作提供客观公正的考核结果。

3.3强化绩效考核的管理工作

在进行绩效考核的管理时需要积极的落实对于人的管理工作,要积极的落实过程管理工作。对人进行管理时应强化绩效考核相关工作人员的主要培训与管理,这样才能使得参与绩效考核工作人员的工作专业性和综合素养都得到全面提升,这也是保障绩效考核工作规范开展的有效手段,能够使得绩效考核获得切实可行的效果^[5]。在具体的管理中,需要对绩效考核形成良好的过程监督和管理,并对绩效考核每一个阶段当中的内容都要进行具体化,只有这样才能使得绩效考核具有公平公正性和准确性。在具体的考核工作当中,可以将PDCA循环管理纳入医院的绩效考核管理之中,这样才能使得绩效考核的工作进一步的完善,同时也是保证绩效考核方案可持续性的有效手段。在医院的不同发展阶段,可以为人力资源管理和绩效考核的结果提供质的保障。

4. 结语

综上所述,本文主要简单针对绩效考核在人力资源管理中的应用状况进行简述。在医院的人力资源管理当中,根据绩效考核开展人力资源管理工作可以实现人才的挖掘,并能集中地对人力资源进行配,可以达到人才激励的目的。但目前医院的人力资源管理中绩效考核存在着一些不足之处,通过绩效考核体系和管理模式的进一步完善,通过现代化工具和手段等不断的对绩效考核进行优化,这是提高医院人力资源管理水平的有效措施,也能为医院的发展提供有效的帮助。

参考文献

- [1] 杨国华. 绩效考核在医院人力资源管理中的应用[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(17): 84-86.
- [2] 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(05): 131-132.
- [3] 赵娅楠. 绩效考核措施在医院人力资源管理中的运用价值研究[J]. 财经界, 2021(28): 197-198.
- [4] 韦娜, 陈童, 施慧, 陆辰铭. 绩效考核在医院人力资源管理中的运用[J]. 人才资源开发, 2021(18): 28-29.
- [5] 吴晓玉. 绩效考核在医院人力资源管理中的实施[J]. 人才资源开发, 2021(16): 33-34.