

公立医院人力资源管理与绩效考评体系分析

彭燕

(山东省临沂市蒙阴县妇幼保健服务中心, 山东 临沂 276200)

【摘要】公立医院的经营与管理,绩效考核是强化人力资源管理效率的一项内容。近些年,不管是哪一个工作单位,都能够意识到人力资源管理的重要作用,管理者要科学进行人力资源分配,为医院的长久建设提供支持条件。结合公立医院人力资源管理的实际情况,绩效考评体系的构建是一个必备项目,需要完善绩效考评体系,才能够不断提升人力资源管理水平。本文首先分析人力资源管理绩效考评的作用与实际情况,其次从建设完整的结构体系,提高员工工作兴致、纳入激励元素,完善量化考评结构、细化人力资源管理内容,开展针对性审查管理、智能化整合,挖掘人力资源管理数据几个方面深入说明并探讨公立医院开展人力资源绩效考评的有效途径,目的是给相关研究带来条件支持。

【关键词】公立医院;人力资源管理;绩效考评体系;有效途径

社会的发展中,公立医院占据一定地位,影响着患者的生命安全。医疗系统深入改革的背景下,公立医院要加大力度重视资源管理,可是实际的情况依旧有些许问题。人力资源管理的工作创新已经备受关注。一些医院设置的绩效考评体系,匮乏规范性方案作为支撑,无法从根源上实施绩效考评,医院中工作者的工作状态不能被充分体现,在一定程度上影响着公立医院的建设。所以新形势下公立医院的管理者应明确人力资源管理要点,贯彻以人为本的思想,基于员工的需求完善绩效考评体系,满足公立医院经营与发展的基本需求。

一、在公立医院进行人力资源管理绩效考评的作用

(一) 促进工作者最大化发挥潜能

人力资源的绩效考评过程中,主要是研究工作者的实际情况,对待工作的态度和工作实践中表现出的不足之处。每个人都存在惰性,医院中工作者也会有此种现象,在工作中很容易产生不舒适的感觉或者倦怠感,不利于工作质量的保障。若没有选取科学的方式优化与调整,每一个工作岗位的工作者都有可能在工作中投入的热情不高^[1]。管理者引进绩效考评这一个模式,让员工能够确切的判断自我工作任务和工作内容,通过绩效考评作出规定,工作者满足考评条件可以在公立医院得到晋升的机会,如此每一个员工都能够充分发挥自身潜能,为公立医院的发展做出努力。

(二) 加强工作者的实践能力

在公立医院进行人力资源管理工作中,通过绩效考核评估方法能够强化工作者的实践能力,使得公立医院拥有更多的人才资源。通过绩效考评体系的构

建,使得每一个员工都具备竞争意识,管理者分析员工的工作水平,按照具体情况给员工提供差异化的薪酬待遇^[2]。管理者合理设定绩效考评指标,促进每一个员工都能够在自己的工作中发光发热。管理者还能够借助绩效考评的过程研究人力资源管理问题,设置针对性处理问题的方法,引导工作者认真学习与完善自己,从而加强实践能力。

(三) 推动医院稳定建设

在绩效考评中,管理者能够综合了解员工的工作量和工作效果,体系的构建影响到员工的薪酬水平。通过绩效考评,每一个员工都能够在工作中保持积极向上的态度,激发员工自主工作意识,以免在绩效考评中出现不公平的现象,阻碍了公立医院的经营与管理。同时,绩效考评体现出较强的程序化特点,管理者能够动态监督员工对医院发展做出的贡献,赋予医院决策一定的科学性和准确性^[3]。管理者要综合收集与绩效考评相关的资料,研究绩效考核是否有不合理问题,探索信息有效的绩效考核方法,从而端正工作者的态度与工作行为,推动医院稳定建设。

二、公立医院进行人力资源管理绩效考评的实际情况

(一) 人力资源管理现状

在公立医院的长时间建设中,人力资源管理是比较关键的内容,关联着人才储备效果。通过绩效考评的过程,使得医院激励方案发挥更多作用,带动优秀人才的成长。目前公立医院开展的多项管理工作能够取得良好效果,可是依旧有一些问题需要处理。首先是人力资源管理机制不够规范,我国处于计划经济的建设局面,部分公立医院进行人力资源管理,

存在着滞后性的特点,相关的业务管理方法不能顺应社会市场的发展需求^[4]。可以说人事单位开展的一系列工作更多受到传统思想的影响,涉及人事调整、档案调取和工作者考勤等,无法充分凸显员工工作水平提升的重要性。长时间之后会造成人力资源管理趋于表面化形式,明显影响到医院的服务效率。其次是管理工作的自主性不强,一些公立医院进行人力资源管理的绩效考评工作,往往按照一个年度的形式设定考核方案,相关的模式不能针对性反映公立医院员工的工作能力和工作水平,缺少专业考评的依据,不具备考评管理的层次化优势。并且人力资源管理中评价考核的标准缺少统一性,员工的业务水平,不能够被真正突显出来,造成工作者进行人力资源管理工作缺少自主性,削弱了工作者的工作意识,很容易影响绩效考评的实施效率^[5]。最后是薪酬分配不够公平,人力资源管理的绩效考评中,薪酬分配是一个重点项目,可是现有的薪酬分配方法不够公平,降低公立医院员工加入工作实践的主观能动性,增加人员流失几率。并且薪酬分配也没有充分顾及员工的积极表现,无法保障薪酬分配与员工的薪资期望达成一致,人力资源管理对员工产生的主导作用逐步被削弱,阻碍了公立医院的进一步发展。

(二) 绩效考评现状

一些公立医院能够树立绩效考评体系的构建意识,可是无法保证绩效考评体系的作用被全方位凸显,现有的绩效考评仅仅是和公立医院发放奖金之间有关联,不能充分落实医院中多个项目的现代化管理。通常情况下,公立医院涉及年终考评以及聘期考评的模式。绝大多数的公立医院都属于行政管理的模式,实际的管理工作开展要基于某种规则进行,工作实施中也要满足上级行政单位提出的要求^[6]。公立医院在人力资源管理的绩效考评标准设定上,更多参照了政府部门提出的建议,借助年终考评的过程统计员工在这一个阶段内的具体表现,从而对员工的薪资等级进行划分。并且聘期考评也是经常运用的一个形式,和年终考评之间存在显著差异,相关切入点是时间。年终考评,代表着管理者综合研究员工的工作情况,聘请考核更多倾向于评价员工聘任期限内的表现。员工聘任阶段,在岗位中的表现与精神状态关联到绩效考评的结果,所以说聘期考评也存在着局限性、相关的口头形式比较单一,影响着员工工作能力的发挥。

三、公立医院开展人力资源绩效考评的有效途径

(一) 建设完整的结构体系,提高员工工作兴致对于人们的身体保健,公立医院是一个比较重要

的公共场所,涉及医疗康复服务、医疗急救服务等多个工作项目。长时间的经营管理中,医院中相关工作者能够互相合作与交流,加强了队伍工作意识与凝聚力,有助于高质量人才团队的巩固。现阶段,如果一个公立企业想要在繁琐的市场环境中占据有利地位,体现出独特的发展优势,便需要强化人才培养,充分利用人力资源管理体系,带动人力资源管理工作具备规范化的结构机制^[7]。按照医院发展趋势和人力资源管理情况,使得每一个员工都能够切身投入到工作中,对工作单位有较强的信任度,最大化发挥员工主观能动性。医疗政策方针的创新,整合了现有的绩效考评机制,人力资源管理工作能够持续化创新与发展,充分实施工作岗位的绩效考评模式,提高员工工作兴致。与此同时,公立医院应该重视人力资源的成本管理,从员工的工作情况与发展趋势入手,基于多劳多得的思路规范化分配,凸显绩效考核的公平性。利用阶段性促进人才创新的目标,鼓励工作者能够逐步落实多个工作任务,能够在自己的岗位中尽职尽责,从而取得理想化的工作效果。

(二) 纳入激励元素,完善量化考评结构

在医疗体系日益创新的背景下,人力资源管理也应该满足时代的发展不断改善。通过激励方案,对现有的绩效考评结构进行完善,提升人力资源管理综合成效。人力资源是公立医院开展管理工作的必备项目,管理效果关联着医院的建设,激励元素的融入包含物质层面、精神层面和环境层面,物质激励的过程中,管理者要科学应用这一个指标,激发员工的工作意识,使得每一个员工都能够认真落实岗位职责、给公立医院的发展提供大量经济资源。薪酬管理中要渗透分级的理念,如果员工考取了较多的执业证书,对这些人员的薪酬分配需要提高比例,通过薪资差异让员工意识到提升自我的重要作用,积极踊跃地考取证书^[8]。公立医院中具备证件已上岗的工作者,绩效考评实践中可以围绕分段考核的思路进行,把工作者的职称以及薪资之间建立关系,加强薪酬管理的时效性。精神激励的过程中,管理者需要给员工创设良好的工作环境,特别是能够在工作岗位中取得优异成绩的工作者,管理者要给予支持和赞扬,在公立医院每一个工作者的面前树立榜样,彼此之间互相学习、取长补短,使得医院中的工作气氛能够更加融洽与友好。环境建立的过程中,公立医院属于特殊的区域,每一个工作者都要发挥救死扶伤的能力,管理者要创设人性化的发展环境,引导多个部门的工作者进行合作与互动。管理者要重视工作者的能力提升,鼓励医院员工外出深造,得到大范围的发展空间,提高员

工专业知识技能,更好地培育公立医院中优秀人才。除此之外,如果人力资源管理中存在着一些绩效考评的问题,管理者要完善绩效考评指标,立足于医院的发展趋势,对现有的考评标准进行细化。设定与之相匹配的激励方案,真正推动人力资源管理创新。医院量化绩效考评,需要顾及最佳区间、高低优指标的设计,任何指标都要通过针对性的计算模式得以统计,使得绩效考评体系更为完善。

(三) 细化人力资源管理内容,开展针对性审查管理

绩效考评体系的建设,每一个管理者都要体现出公平性与公正性,结合公立医院的管理情况细化管理内容,包含道德体现、勤奋表现、智慧应用以及能力展现等多个指标,管理者要结合科室工作的任务数据完整性内容,体现出考核体系的科学性,综合了解工作者的绩效情况。组织急诊科工作者进行绩效考核,需要分析这些人员是否能够精准应用仪器设备、正确应用急救药品、是否可以耐心解决患者与家属存在的疑惑等,通过绩效考评的过程反映工作者的工作水平,促进人力资源管理更为稳定地运行;组织门诊科工作者进行绩效考核,需要分析这些人员以怎样的态度和患者、家属交流、是否能够耐心提供针对性指导,满足患者治疗需求,是否能够实施人文关怀,给予患者和家属足够的尊重与呵护,是否能够发挥专业化知识,提供到哪一个科室接受治疗的服务等。并且实施针对性审查管理,管理者应该重视审查监督,确切研究公立医院人力资源管理中是否存在隐患,特别是员工参与绩效考评的主动性、员工对绩效考评的理解程度、员工对绩效考评的认可度等,全方位审查和统计,保障人力资源管理绩效考评体系的构建适应医院员工主动学习和主动探索的需求,给员工的综合能力提升带来科学化数据支撑,对现有的问题进行妥善处理^[9]。由此排除干扰绩效考核的因素,从根源上做好人力资源管理工作的。

(四) 智能化整合,挖掘人力资源管理数据

在先进技术日益创新的背景下,每一个行业中都能够及时借助信息技术创新工作模式,人力资源管理中发挥大数据作用也是必然趋势。公立医院要进行人力资源分析,收集工作者的工作信息与工作表现情况,选取数据挖掘技术对公立医院的员工进行精准画像的绘制,创新人力资源管理途径,以免工作者生成更多的工作压力,降低工作者工作积极性。全方位提供人力资源管理的支持数据,确保绩效考评的过程更为完善。医院管理者要设定人力资源数据管理模块,赋予绩效考评具备简洁性的特征,了解任何员工的数

据信息,对员工的专业发展趋势进行判断。借助大数据技术分析人力资源数据的发展趋势,由于公立医院的项目比较多、解决项目的流程也比较繁琐,管理者便需要科学监控员工的工作表现,确切给员工划分自身职责与岗位任务,使得人力资源得到合理分配,彰显员工工作的专业水平。人力资源管理的绩效考评中,如果运用信息化技术,还应该确保信息数据足够安全,采取一定的方法加密处理信息数据,以免有信息泄露的现象,由此提高数据信息管理效率,为公立医院的持续发展保驾护航。

结束语

综上所述,公立医院管理者需要意识到人力资源管理绩效考评体系建设的重要性,及时在人力资源管理中融入绩效考评这一个组成模块,整合医院服务机制,提高医院为患者服务的水平。按照人力资源管理需求,深入剖析绩效考评相关问题,利用科学的方法综合调整绩效考评体系,发挥绩效考评激励功能,让每一个员工都拥有积极奋斗的精神力量,科学制定薪酬机制,提高员工对医院人力资源管理的认可度与满意度,更好地为公立医院发展做出努力。

参考文献:

- [1] 赵晓琼. 人力资源开发视角下医院人事档案管理研究[J]. 黑龙江档案, 2022, (06):139-141.
- [2] 王敏, 李志芳, 董芳芳. 医院人力资源管理信息系统的发展历程与建设策略分析[J]. 中国社会医学杂志, 2022, 39 (06):620-623.
- [3] 陈然. 现代公立医院人力资源管理战略与规划探讨[J]. 商讯, 2022, (27):159-162.
- [4] 林宏荣. 基于数据挖掘算法的医院人力资源管理系统设计[J]. 商业观察, 2022, (34):65-68+72.
- [5] 宫照明, 王伟伟. 新时期医院人力资源管理信息化建设途径探索[J]. 中国产经, 2022, (22):109-111.
- [6] 叶侨辉. 浅谈岗位设置在医院人力资源管理中的定位和应用[J]. 才智, 2021, (36):108-111.
- [7] 翟芹芹. 公立医院人力资源管理存在的问题及解决措施[J]. 经济研究导刊, 2021, (36):138-140.
- [8] 孔岩. 新时期优化公立医院人力资源薪酬激励路径研究[J]. 中国产经, 2021, (24):54-56.
- [9] 吴志钦, 吴小北. 绩效考核在医院人力资源管理中的价值研究[J]. 中国卫生标准管理, 2020, 11 (24):21-23.

作者简介: 彭燕, 1976年09月25日生, 女, 汉族, 山东临沂, 中级统计师, 财务人事。