

Research on Performance Evaluation of Human Resource Management

Baozhu Chen

The Fourth People's Hospital of Hengshui City, Hengshui, Hebei, 053000, China

Abstract

Performance evaluation is an important way for hospitals to achieve modern management, and it is also an important component of it. It plays an important role in stimulating employee enthusiasm and regulating their work status. At the same time, performance evaluation can provide a basis for hospital decision-making and enhance hospital competitiveness. Therefore, it is necessary to study performance evaluation in human resource management and fully leverage its advantages and role. This paper first provides an overview of performance evaluation from the perspective of connotation and basic principles, then analyzes the value of performance evaluation in human resource management work, and finally proposes optimization strategies for human resource management performance evaluation based on the actual situation and long-term needs of hospital development, hoping to provide some reference.

Keywords

human resource management; performance evaluation; optimization strategy

人力资源管理绩效考核研究

陈宝珠

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

摘要

绩效考核是医院实现现代化管理的重要途径,也是其中的重要组成部分,在激发职工积极性、调节职工工作状态上发挥着重要的作用,与此同时,绩效考核能够为医院的决策提供依据,带动医院竞争力的提升,因此需要对人力资源管理中的绩效考核进行研究,充分发挥其优势与作用。论文首先从内涵与基本原则的角度对绩效考核进行概述,然后分析人力资源管理工作中绩效考核的价值,最后结合医院发展的实际情况与长远需求,提出人力资源管理绩效考核的优化策略,希望能够起到一定的参考作用。

关键词

人力资源管理; 绩效考核; 优化策略

1 引言

在当下社会主义市场经济高速发展的背景之下,医院的发展形势发生了巨大变化,现代医院的服务水平与竞争能力体现在资源、技术与人才等多个方面。因此,医院想要提升自身的市场竞争力,就必须重视人力资源管理工作,最大程度上提升职工与岗位的匹配程度,以此实现职工个人发展与医院长远发展的协调统一。而绩效考核正是人力资源管理的重要途径,为达成提升人力资源管理工作水平的目标,医院就需要对绩效考核中存在的现实问题做出针对性调整与优化,分析并总结人力资源管理绩效考核的优化策略。

2 绩效考核概述

2.1 绩效考核的内涵

绩效考核指的是对组织中个体以及群体在特定时间范围内的工作行为与工作成果的评价,由组织结合个体以及群体表现出的能力与素质指导其进行改进,从而预估个体以及群体未来工作成效的一系列工作的总和。简单来说,绩效考核指的是组织在一定条件下,对个体或群体的任务完成质量、目标达成程度与达成效率进行衡量与反馈的工作。

需要注意的是,绩效虽然能够在一定程度上与职工的努力程度相关联,但二者的概念存在根本性差异,努力是对个体的过程性评价,而绩效则是对结果的衡量。医院中职工的绩效主要会受到能力、努力与角色认知三方面因素的影响^[1],能力是职工完成岗位工作时表现出的个体特征,努力指职工在完成工作时付出的脑力与体力,而角色认知则是职工观念中付出努力的方向。对医院而言,绩效考核是对“事”以及“人”的考核。对“事”的考核需要依据工作标准、工

【作者简介】陈宝珠(1983-),女,中国河北衡水人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

作计划与工作目标对职工的工作进行客观评价，目的在于引导职工优化工作方法，达成工作目标。对“人”的考核则是对职工个人综合素质的全面评估，目的在于实现职工个体发展与医院长远发展的协调统一。

2.2 绩效考核的基本原则

想要在人力资源管理中最大化地发挥绩效考核的作用，医院就需要在落实绩效考核的过程中遵循客观、严谨与公正的基本原则。客观性是绩效考核发挥作用的前提，严谨性原则是绩效考核有序落实的保障，公正性是保证绩效考核结果得到合理运用的基础。

客观性原则指的是在绩效考核的过程中，相关人员需要严格按照医院制度中对绩效考核的要求，以规范的流程完成考核工作，为考核结果的客观性与公正性提供保障。严谨性指的是绩效考核所依据的指标和标准在制定与落实的过程中都必须保证严谨，是考核结果能够准确体现职工真实情况的前提，能够强化绩效考核的权威性。公正性要求绩效考核人员在相关工作完成后及时公开考核结果，并接受全体职工的监督与质疑，为绩效考核结果价值与作用的发挥创造条件。

3 人力资源管理中绩效考核的价值

第一，医院的绩效考核能够提升人力资源管理效率。在医院人力资源管理的过程中，绩效考核起到重要的指导作用，绩效考核指标的设置与绩效考核管理体系的构建都能起到提升人力资源管理工作效率的作用^[2]。不仅如此，绩效考核相关指标与体系能够为职工的日常工作以及未来发展指明方向，为人力资源管理工作提供助力。

第二，医院的绩效考核能够优化人力资源配置。医院人力资源管理中绩效考核的应用能够让管理者对职工形成全面而正确的认识，了解职工的能力，同时形成对职工的明确定位。将绩效考核指标与职工的日常表现相比较，不仅能够分析职工与所在岗位的匹配度，还能够挖掘职工的潜能所在，为医院职工配置的优化提供助力。而绩效考核制度的构建与完善能够为人力资源管理者与基层职工提供稳定的沟通渠道，帮助管理人员了解职工的动向，强化人力资源对职工的引导作用。

第三，医院的绩效考核能够为职工发展提供助力。医院对绩效考核标准、方法与机制的优化能够提升绩效考核结果的客观性与公正性，以此为职工的岗位调动与职位晋升提供依据。不仅如此，科学合理的绩效考核工作配合奖惩机制能够实现对职工的有效激励，引导其端正工作态度，将精力投入到绩效提升中。如此一来，表现优秀的职工能够得到与之表现相匹配的物质奖励与发展机会，有助于提升其对医院的认可度与责任感，增强医院内部的凝聚力，将职工的个体发展、价值实现与医院的可持续发展相联系，实现职工与医院的双赢。

4 人力资源管理绩效考核的优化策略

4.1 构建良好的人力资源管理氛围

医院需要意识到工作环境对人力资源管理以及绩效考核工作的重要性，从工作环境与氛围的角度出发，为绩效考核工作的落实提供保障。具体来说，医院一方面需要加强对人力资源管理氛围的支持力度，加大人力、物力、财力的投入，奠定物质基础。另一方面，医院还可以从医院文化构建的角度入手，结合社会保障制度对职工的福利制度进行优化，同时加强对职工的人文关怀，关注职工在工作和生活中面对的问题，并提供切实可行的解决方案。如此一来，人力资源管理氛围在吸引人才、培养人才、挽留人才方面的作用才能得到有效发挥^[3]。比如，部分职工在面对绩效考核时感受到了较大的压力，尽管意识到自己在工作能力与工作方法上存在欠缺，但是却不确定后续努力与发展的方向。人力资源管理人员此时需要发挥自身的引导作用，帮助职工分析其绩效考核数据，并为其后续努力方向以及职业发展道路进行规划。

4.2 制定科学合理的绩效考核指标

绩效考核作为人力资源管理的重要手段，在相关工作的落实上发挥着重要的作用，考核指标的制定将对职工的工作状态产生直观的影响。因此，医院想要发挥绩效考核的价值与作用，提升自身的人力资源管理水平，就需要结合各个部门的工作内容与实际情况制定科学合理的绩效考核指标，实现对职工工作表现的客观评价。

首先，医院在制定绩效考核指标时需要参考职工的整体情况，并以职工的实际情况为基准，结合不同岗位的工作性质与工作内容，制定兼具针对性与挑战性的绩效考核指标。绩效考核指标应当位于职工的能力范围之内，同时必须经过一定程度的努力才能达成，让职工意识到目标的可达性，以此充分调动职工的积极性。

其次，医院需要按照岗位类别制定考核指标。医院内部的管理、财务、技术等岗位不仅在工作内容方面存在较大差异，岗位的性质也各不相同。因此，医院需要根据岗位的职责与分工设置类别性考核指标，以此提升岗位考核指标的全面性与合理性。比如，对管理人员来说，不仅要考核其工作质量，为满足医院的发展需求，还需要将其创新管理能力纳入考核范围之内，同时关注基层职工对其工作的评价与反馈。而针对技术类岗位，其工作价值就在于对技术的开发与应用，因此需要在制定绩效考核指标时加入对技术成果方面的要求。与此同时，考核的周期也应当体现出岗位类别的差异性。比如，管理人员的工作很难在短期内取得可量化的明确成效，因此一般以季度为单位进行绩效考核；而财务人员的工作时效性较强，且工作成果有着直观量化的特点，因此可以以月为周期进行绩效考核。另外，医院还需要根据岗位类别合理规划相应的核心指标，并适度加大核心指标在绩效考核中的权重，以此强化绩效考核指标职工工作业绩和

工作能力的作用。

4.3 创新绩效考核的方法

现阶段医院面临着复杂多变的发展环境以及全新的发展态势,为满足医院的可持续发展需求,绩效考核人员也需要对传统的考核方法进行创新,结合具体的工作需求拓展绩效考核的思路。

人力资源管理人员可以将绩效考核与医院的发展相结合。人力资源管理人员应意识到绩效考核工作的核心目的在于提升职工的工作效率,调动职工的工作积极性,同时为职工的未来发展指明方向。因此在创新绩效考核方法的过程中,人力资源管理人员需要将这一工作与医院的实际发展状况以及需求相结合,将传统的考核方法与新的考核理念相结合,开发出适应医院发展与绩效考核工作要求的考核方法。与此同时,绩效考核工作是一项复杂的系统性工作,需要医院内部所有部门的参与与配合,因此需要加强各部门在绩效考核中的沟通与协作,在绩效考核过程中融入动态管理的思想,结合工作的进度与实际成效对工作方法作出灵活调整,以此提升绩效考核工作的效率,保障考核结果的准确性。

4.4 完善绩效考核管理监督机制

在绩效考核管理体系方面,医院管理层应当发挥自身的引导与决策功能,就人力资源管理绩效考核工作与医院发展目标实现之间的关联性进行明确,并以此为基本原则对绩效考核管理体系进行持续性优化。绩效考核管理体系应当以医院的战略发展目标为核心,构建完善的绩效考核目标体系,将医院可持续发展的总目标细分为阶段性目标,对职工绩效考核内容进行同步完善。为强化绩效考核工作的严谨性与公平性,医院需要在绩效考核管理体系中对考核组织建立环节、双向确认环节以及考核程序确立环节的负责人进行明确。与此同时,绩效考核结果应当得到高效反馈与灵活运用,确保高素质人才能够得到优先晋升,以此强化人力资源管理工作对人才的培养与留存。而针对在绩效考核成绩较差的职工,人力资源管理人员需要为其提供解决对策和整改建议,让职工能够在良好的绩效管理体系中,发挥自身的价值与作用。

在绩效考核监督体制方面,通过对医院现行绩效考核管理体系进行深入分析能够发现,现阶段医院绩效考核的监督工作方面存在较多问题,对绩效考核工作的质量产生较大的负面影响。因此,医院需要对绩效考核监督体制持续进行优化,为绩效考核工作质量的提升提供保障,同时为人力资

源管理工作的科学发展提供支持。因此,医院可以结合绩效管理工作的基本流程,在医院内部选拔具备工作经验的专业人员组建绩效考核监督小组,对绩效考核开展情况进行监督,以此提升绩效考核工作的规范性。

4.5 加强绩效辅导与绩效沟通工作

在医院人力资源管理绩效考核工作开展的过程中,绩效辅导与绩效沟通是经常被忽略的环节,对绩效考核工作的落实造成负面影响。但绩效辅导与绩效沟通有着相当重要的作用,只有加强与职工的沟通交流,人力资源管理人员才能及时了解职工的工作情况和心理动态,掌握职工对绩效考核工作的看法和态度。

一方面,绩效辅导能够让职工形成对绩效考核工作的正确认识,同时明确绩效考核的作用和目标。与此同时,医院需要鼓励职工参与到绩效考核指标的制定工作中,为绩效考核指标提供新的分析视角,保障指标的科学性。另一方面,绩效沟通是一个长期的过程,因此医院需要将其纳入医院文化体系中,加强职工对绩效考核工作的认可度,引导其主动配合相关工作的落实。总的来说,绩效辅导与绩效沟通能够让职工深切地认识到绩效考核与自身利益的密切联系以及对自身提升的重要作用,为医院发展做出贡献。

5 结语

综上所述,绩效考核指的是对组织中个体以及群体在特定时间范围内的工作行为与工作成果的评价,由组织结合个体以及群体表现出的能力与素质指导其进行改进,从而预估个体以及群体未来工作成效的一系列工作的总和。医院在进行绩效考核时需要遵循客观、严谨与公正的基本原则,以此发挥绩效考核提升人力资源管理效率、优化人力资源配置、为职工发展提供助力的作用。想要对人力资源管理中的绩效考核进行优化,就需要构建良好的人力资源管理氛围,制定科学合理的绩效考核指标,创新绩效考核的方法,完善绩效考核管理监督机制,加强绩效辅导与绩效沟通工作。

参考文献

- [1] 罗燕萍.基于需求层次的激励在医院人力资源管理中的应用分析[J].中国冶金工业医学杂志,2023,40(6):740-741.
- [2] 房玮,马宏霞.基于专科医院承诺型人力资源管理模式的绩效考核分析[J].经济师,2023(12):255-256.
- [3] 王思栋.激励机制在医院公共卫生人力资源管理中的作用探究[J].商讯,2023(23):175-178.