

# 绩效考核在医院人力资源管理中的应用

韦科科

钦州市第一人民医院 广西 钦州 535000

**摘要：**文章聚焦绩效考核在医院人力资源管理中的应用，阐述目标管理等理论基础，分析其在提升医疗质量、优化资源配置、促进员工发展等方面的作用。针对考核指标不完善、过程不科学等问题，提出构建科学指标体系、优化考核过程等策略，旨在为医院提升人力资源管理效能、实现可持续发展提供理论与实践参考。

**关键词：**绩效考核；医院；人力资源管理；应用策略

引言：随着医疗行业竞争加剧与民众健康需求提升，医院人力资源管理的重要性日益凸显。绩效考核作为核心管理工具，能有效评估员工表现、推动组织发展。然而当前医院绩效考核存在诸多问题，影响管理效能。本文基于理论与实践，深入剖析绩效考核在医院人力资源管理中的应用，探索优化路径，对提升医院综合竞争力具有重要现实意义。

## 1 绩效考核与医院人力资源管理理论基础

绩效考核与医院人力资源管理有着坚实的理论基础。绩效考核依托目标管理理论、关键绩效指标理论和平衡计分卡理论，为评估员工工作表现提供科学框架。目标管理强调组织与个人目标结合，激发员工动力；关键绩效指标聚焦战略核心，提升考核针对性；平衡计分卡从多维度构建体系，实现全面评估。医院人力资源管理因行业特性呈现独特之处。其专业性强，涵盖多专业领域，需重视人才选拔培养；复杂性突出，涉及多部门协作与法规监管；责任重大，关乎患者生命健康，要求强化职业道德培养<sup>[1]</sup>。二者紧密相连、相互促进，绩效考核是人力资源管理的重要工具，为人员招聘、培训、薪酬分配提供依据；人力资源管理的整体规划与政策又影响绩效考核实施效果，合理规划确保考核与战略一致，科学政策增强员工认同感，共同推动医院人力资源管理效能提升。

## 2 绩效考核在医院人力资源管理中的作用

### 2.1 提升医疗质量与安全

绩效考核对提升医院医疗质量与安全具有重要推动作用。通过设定与医疗质量和安全相关的考核指标，如病历书写规范率、医疗差错发生率、院内感染控制率等，能够引导医护人员重视医疗质量和安全管理。当这些指标与员工的绩效挂钩时，医护人员会更加严格地遵守医疗操作规程，规范医疗行为，减少医疗差错和事故的发生。例如，某医院将病历书写质量纳入绩效考核体

系，定期对病历进行检查评分，评分结果直接影响医护人员的绩效奖金。实施该措施后，医护人员对病历书写的重视程度明显提高，病历书写的规范性和完整性得到显著改善，为医疗质量的评估和医疗纠纷的处理提供了准确可靠的依据。另外，绩效考核还可以促进医院建立完善的医疗质量和安全管理体系。通过对考核结果的分析，能够及时发现医疗质量和安全管理中存在的问题和薄弱环节，采取针对性的改进措施，不断优化医疗服务流程，提高医疗质量和安全水平。

### 2.2 优化人力资源配置

在医院人力资源管理中，绩效考核有助于实现人力资源的优化配置。通过对员工工作绩效的评估，可以准确了解每个员工的工作能力、工作态度和工作业绩，从而判断员工是否适合当前岗位。对于绩效优秀的员工，可以考虑给予晋升或调至更具挑战性的岗位，充分发挥其才能；对于绩效不佳的员工，分析原因，若为岗位不匹配，则进行岗位调整，使其能够在更合适的岗位上发挥作用。例如，某医院通过绩效考核发现，部分临床医生虽然在医疗技术方面表现出色，但在科研能力上相对薄弱，而部分医生在科研方面有突出表现，但临床经验不足。医院根据考核结果，对这些医生的岗位进行了适当调整，安排擅长科研的医生从事医学研究工作，让临床经验丰富的医生专注于临床诊疗，实现人力资源的合理配置，提高了医院的整体工作效率。同时，绩效考核还可以为医院的人员招聘和培训提供参考，确保招聘到的人员符合医院的实际需求，培训工作能够有针对性地提升员工的能力，进一步优化人力资源结构。

### 2.3 促进员工职业发展

绩效考核是促进医院员工职业发展的有效途径。通过绩效考核，员工能够清晰地了解自己在工作中的优势和不足，明确自身的职业发展方向。考核过程中，上级领导与员工进行的绩效反馈面谈，为员工提供了一个与

领导沟通交流的机会,员工可以就自己在工作中遇到的问题、困惑以及职业发展规划等与领导进行深入探讨,获得领导的指导和建议<sup>[2]</sup>。医院可以根据绩效考核结果,为员工制定个性化的职业发展计划。对于有潜力晋升的员工,提供针对性的培训和晋升机会,帮助其提升管理能力和专业水平;对于希望在专业领域深入发展的员工,支持其参加学术交流、进修学习等活动,提高其专业技能。例如,某医院为绩效优秀且有管理潜力的护士提供了护理管理培训课程,并安排其参与科室的管理工作,使其逐步成长为优秀的护理管理者。通过这种方式,员工能够在医院中实现自身的职业价值,增强对医院的归属感和忠诚度。

### 3 医院人力资源管理中绩效考核存在的主要问题

#### 3.1 考核指标体系不完善

目前,许多医院的绩效考核指标体系存在不完善的问题。一方面,考核指标过于笼统和单一,缺乏针对性。部分医院在制定考核指标时,没有充分考虑不同科室、不同岗位的特点和工作要求,采用统一的考核指标,导致考核结果不能准确反映员工的实际工作表现。例如,对于临床科室和行政后勤科室采用相同的考核指标,无法体现不同岗位的工作差异。另一方面,考核指标重结果轻过程。很多医院过于关注医疗业务量、经济收入等结果性指标,而忽视了医疗服务过程中的质量、安全、患者满意度等过程性指标。这种考核方式容易导致医护人员只追求业务数量和经济效益,而忽视医疗服务质量和患者体验,不利于医院的可持续发展。部分医院的考核指标缺乏动态调整机制,不能及时适应医院发展战略和医疗行业变化的需求,导致考核指标与实际工作脱节。

#### 3.2 考核过程缺乏科学性

在医院绩效考核过程中,科学性不足是一个普遍存在的问题。首先,考核方法不够科学合理,一些医院仍然采用传统的主观评价方法,如领导打分、同事互评等,缺乏客观的量化标准,容易受到考核者主观因素的影响,导致考核结果的公正性和准确性受到质疑。其次,考核周期设置不合理,部分医院的考核周期过长或过短,过长的考核周期无法及时发现员工工作中存在的问题并给予反馈,影响员工的工作积极性;过短的考核周期则会增加考核的工作量和成本,且难以全面、准确地评估员工的工作绩效。再者,考核过程缺乏有效的监督机制,在考核过程中,可能存在考核者敷衍了事、弄虚作假等行为,由于缺乏监督,这些问题无法得到及时纠正,严重影响绩效考核的权威性和可信度。

#### 3.3 考核结果应用不充分

医院绩效考核结果应用不充分也是一个亟待解决的问题。虽然医院花费了大量的时间和精力进行绩效考核,但考核结果往往没有得到充分有效的应用。在薪酬分配方面,部分医院绩效考核结果与薪酬的挂钩不够紧密,薪酬差距未能充分体现员工的绩效差异,导致绩效考核的激励作用无法充分发挥。在员工培训和职业发展方面,考核结果未能员工的培训和职业发展提供有效的指导。医院没有根据考核结果制定个性化的培训计划,也没有为员工提供明确的职业发展路径,使得员工无法从考核结果中获得成长和发展的机会。此外,考核结果在人员晋升、岗位调整等方面的应用也不够规范和科学,影响了员工对绩效考核的重视程度和参与积极性。

#### 3.4 员工参与度与认同感低

员工对绩效考核的参与度和认同感较低是医院绩效考核面临的又一问题。在绩效考核指标的制定过程中,往往缺乏员工的参与,员工对考核指标的合理性和科学性存在质疑。由于不了解考核指标的制定依据和目的,员工在工作中可能无法明确自己的工作重点和努力方向,对绩效考核产生抵触情绪。在考核过程中,员工缺乏话语权,只能被动接受考核结果<sup>[3]</sup>。当员工对考核结果存在异议时,缺乏有效的申诉渠道和反馈机制,导致员工的不满情绪无法得到及时疏导,进一步降低了员工对绩效考核的认同感。医院对绩效考核的宣传和培训不到位,员工对绩效考核的目的、意义和方法缺乏了解,也是导致员工参与度和认同感低的重要原因。

### 4 绩效考核在医院人力资源管理中的优化策略

#### 4.1 构建科学合理的考核指标体系

构建科学合理的考核指标体系是优化医院绩效考核的关键。首先,要充分考虑不同科室、不同岗位的特点和工作要求,制定差异化的考核指标。对于临床科室,可以设置门诊量、住院患者治愈率、手术成功率、患者满意度等指标;对于护理岗位,可设置基础护理合格率、护理文书书写规范率、患者投诉率等指标;对于行政后勤科室,可设置服务满意度、工作效率、成本控制等指标。其次,要注重考核指标的全面性,实现结果指标与过程指标的有机结合。在关注医疗业务量、经济收入等结果指标的同时,加强对医疗质量、安全、服务态度等过程指标的考核,如病历书写质量、医疗差错事故发生率、患者满意度调查等,确保医疗服务的质量和安。另外,建立考核指标的动态调整机制,根据医院发展战略、医疗行业政策变化以及医院实际工作情况,及时对考核指标进行调整和优化,使考核指标始终与医院

的发展需求相适应。

#### 4.2 优化考核过程管理

优化考核过程管理可以提高医院绩效考核的科学性和公正性。在考核方法上,采用多种考核方法相结合的方式,将定量考核与定性考核相结合,如运用关键绩效指标法、360度考核法等,提高考核结果的客观性和准确性。同时建立科学的考核评分标准,明确各项指标的评分细则,减少考核者的主观随意性。合理设置考核周期,根据不同岗位的工作性质和特点,确定合适的考核周期。对于工作成果易于短期显现的岗位,可以适当缩短考核周期,如每月或每季度进行考核;对于工作成果需要较长时间才能体现的岗位,如科研岗位,可以采用年度考核或项目周期考核的方式。加强考核过程的监督管理,建立专门的考核监督小组,对考核过程进行全程监督,确保考核工作严格按照规定的程序和标准进行。建立健全考核申诉机制,当员工对考核结果有异议时,能够通过合理的渠道进行申诉,保障员工的合法权益。

#### 4.3 加强考核结果深度应用

加强考核结果的深度应用能够充分发挥绩效考核的作用。在薪酬管理方面,建立与绩效考核结果紧密挂钩的薪酬体系,使薪酬水平能够真正体现员工的工作绩效。根据考核结果,合理拉开薪酬差距,对绩效优秀的员工给予丰厚的奖励,对绩效不佳的员工进行适当的惩戒,激发员工的工作积极性。在员工培训和职业发展方面,依据考核结果,为员工制定个性化的培训计划,有针对性地提升员工的知识和技能。同时将考核结果作为员工晋升、岗位调整的重要依据,为员工提供明确的职业发展路径,鼓励员工不断提升自己的能力和绩效。此外,利用考核结果对医院的人力资源管理政策和制度进行评估和改进,不断优化医院的人力资源管理体系。

#### 4.4 提升员工参与度与认同感

提升员工对绩效考核的参与度和认同感是确保绩效

考核有效实施的重要保障。在绩效考核指标的制定过程中,充分征求员工的意见和建议,让员工参与到指标的制定工作中来,使考核指标更具合理性和可行性。通过与员工的沟通和交流,让员工了解考核指标的制定依据和目的,明确自己的工作重点和努力方向。在考核过程中,增加员工的参与度,如采用员工自评、同事互评等方式,让员工充分表达自己的观点和看法<sup>[4]</sup>。建立有效的考核反馈机制,及时将考核结果反馈给员工,并与员工进行深入的绩效面谈,帮助员工分析工作中存在的问题,制定改进措施。同时建立畅通的申诉渠道,当员工对考核结果有异议时,能够及时进行申诉和处理。另外,加强对绩效考核的宣传和培训工作,通过举办讲座、培训课程等方式,向员工普及绩效考核的知识和方法,提高员工对绩效考核的认识和理解,增强员工对绩效考核的认同感和参与积极性。

#### 结束语

综上所述,绩效考核在医院人力资源管理中既是机遇也是挑战。通过完善理论应用、发挥积极作用、解决现存问题并落实优化策略,可显著提升医院管理水平。未来,医院应持续关注行业动态,创新绩效考核模式,使其更好地适应医院发展需求,为推动医疗事业高质量发展提供有力支撑。

#### 参考文献

- [1]王鹏.绩效考核在医院人力资源管理中的应用[J].投资与创业,2025,36(8):176-178.
- [2]张文静,高天君,麻书琴.绩效考核在医院人力资源管理中的应用效果[J].中国卫生产业,2024,21(6):96-99.
- [3]姜晓敏,李学成,徐克英.绩效考核在医院人力资源管理中的应用实践[J].中国卫生产业,2023,20(13):224-227.
- [4]陈易新,初慧中.绩效考核在医院人力资源管理中的应用效果分析[J].中国卫生产业,2023,20(13):39-42.