



# 卫生中心人力资源优化

提升工作效率，保障医疗质量

Presenter name

## **Agenda**

1. 人力资源现状
2. 问题
3. 社区卫生服务中心概述
4. 解决方案
5. 重要性



# 01.人力资源现状

社区卫生服务中心人力资源问题

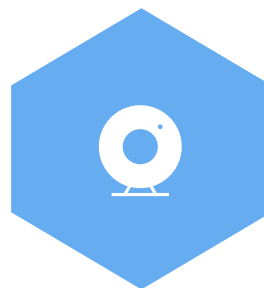


# 人员流动性大

## 高流动性

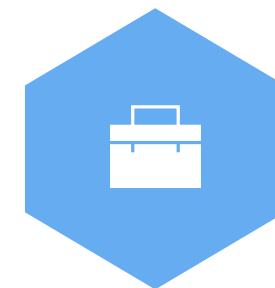
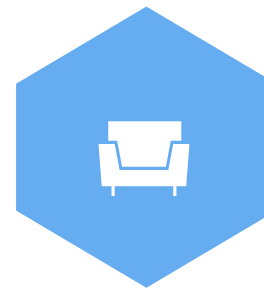
### 员工调动频繁

员工经常调动到其他部门或社区卫生服务中心。



### 员工离职率高

大部分员工都选择离开社区卫生服务中心。



### 新员工流失率高

新员工入职后很快离职，导致流失率较高。

# 培养成本高

## 高成本对预算的影响



### 培训费用

包括培训师和培训场地的费用



### 离职成本

包括离职员工的赔偿和重新招聘的成本



### 人员流失服务降

流失的员工带走了经验和技能，影响服务质量

# 管理漏洞：填补管理漏洞

## 管理漏洞



### 人员流动性大

人员频繁离职和调岗，增加了管理成本和工作不稳定性



### 人员管理不规范

缺乏明确的人员管理制度和流程，导致管理混乱和决策不统一



### 招聘不到位

招聘流程不完善，导致人员素质和能力不匹配，影响工作效率





## 02.问题

社区卫生服务中心人力资源问题





# 人员管理不规范：规范管理，人员稳定



## 人员管理不规范



### 工作任务不明确

缺乏明确工作目标和职责分工

### 缺乏激励机制

没有有效的激励机制，导致员工缺乏积极性和动力，工作不主动，工作质量下降。

### 培训发展机会

缺乏培训和发展机会，导致员工技能和知识水平无法提升，工作能力不足，工作效率低下。



# 招聘不到位

## 招聘岗位不匹配

### 岗位需求不清晰

招聘需求没有明确的岗位职责和技能要求



### 招聘渠道单一

只依赖少数几个渠道进行招聘，无法获取更多合适的候选人



### 招聘程序繁琐

招聘流程过于繁琐，导致耗时长，效率低下



# 培训不到位

## 培训内容不全面



**技术培训不够**  
缺乏专业技术培训



**管理培训不足**  
缺乏管理能力培训



**沟通培训不到位**  
缺乏沟通与协调能力培训

# 绩效考核不到位

## 绩效考核不规范

### 明确绩效指标

无法准确衡量员工的工作表现

### 评估标准不明确

无法对员工的表现进行客观评价

### 公正评估方法

评估结果容易受个人喜好或偏见影响

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/725212311221012020>