

事业单位人力资源管理中的绩效考核问题与对策

任璐

中共临沂市委党校

摘要：在当前的市场竞争中，人力资源管理已成为决定部门能否存活与发展的重要要素。其中，其对事业单位的管理业绩起着决定性的作用。在当今社会，人们对人才的需求越来越强烈。本研究主要目的在于研究部门的人才与经营业绩的相关性，并探索其相关的影响因素及最佳的对策。本文从对人力资源与经济效益的内涵、功能进行了简要的阐述，并对二者的相互影响进行了探讨，以期对我国事业单位界在改善经济效益方面具有一定的借鉴意义。

关键词：事业单位人力资源管理；经济绩效；关系研究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.066

引言

在当今竞争激烈的市场环境下，事业单位不断面临着各种挑战，如市场萎缩、成本上升、技术变革等。在这种情况下，事业单位的经济绩效成了事业单位生存和发展的关键因素。而事业单位的人力资源管理是影响事业单位经济绩效的重要因素之一。事业单位要想获得更多的人才，就必须对其进行合理的招聘、培训与激励，使其在工作中发挥更大的作用。因此，探究事业单位人力资源管理与经济绩效之间的关系，对于事业单位在激烈的市场竞争中获得成功具有重要的意义。

一、人力资源管理及经济绩效概述

（一）人力资源管理的概述

所谓的人力资源管理，就是事业单位用一种科学的方法，来计划组织、领导、控制和激励自己的人力资源。从而实现事业单位战略目标的过程。在现代社会中，人们对人才的要求越来越高，对人才的培养方式也越来越重视。人力资源管理包括以下几个基本职能。第一，人力资源规划。按照部门的战略目的和发展需要，计划并分配部门的人力资源。第二，招聘和选拔。通过各种渠道和方式，招聘和选拔符合事业单位要求的优秀干部。第三是培养与开发。对本部门的人员进行专业的训练与发展，以提升本部门的工作水平与品质。第四是对业绩的管理。建立业绩指标及评价体系，以激发干部的工作热情，提升其工作表现。第五是报酬问题。建立一套科学的工资制度，以激发雇员的工作热情，从根本上提升雇员的工作效能。第六是对雇佣关系的规范。保持部门与职工的良好关系，保证部门的正常运作。总之，在部门运作过程中，人力资源的有效分配与使用是很关键的一个环节，对部门的可持续发展起到了强有力的支撑作用。

（二）经济绩效的概述

经济绩效是事业单位在运营和管理过程中所创造的

经济效益，是衡量事业单位运营和管理成功与否的重要指标之一。经济绩效的评估通常通过以下指标来衡量。第一，财政收入。指事业单位在某一时期内所实现的所有销售收入总和，是衡量事业单位经济规模的指标。第二，财政拨款。指事业单位在某一时期内所实现的所有收入减去所有支出后的拨款总额，是衡量事业单位经济效益的指标。第三，资产回报率。指事业单位在某一时期内拨款总额与资产总额之间的比率，是衡量事业单位资产运营效率的指标。第四，市场份额。指事业单位在某一市场上所占的销售份额，是衡量事业单位市场占有率的指标。第五，生产效率。指事业单位在某一时期内生产的产品或提供的服务与所投入的资源之间的比率，是衡量事业单位生产效率的指标。第六，服务满意度。指客户对事业单位产品或服务的满意程度，是衡量事业单位市场竞争力和客户关系管理能力的指标。综上所述，经济绩效是事业单位经营和管理的核心目标之一，通过对经济绩效的评估，事业单位可以了解自身的经济状况和市场竞争力，并通过不断优化管理和运营方式，提高事业单位的经济绩效。

二、事业单位人力资源管理与经济绩效的关系

事业单位人力资源管理与经济绩效有着密切的关系，二者互相影响。具体而言，人力资源管理对事业单位经济绩效的影响主要体现在以下几个方面。

（一）招聘和选拔优秀干部

招聘和选拔优秀干部是事业单位人力资源管理的重要职能之一，也是提高事业单位经济绩效的关键。以下是一些关于招聘和选拔优秀干部的策略和方法。第一，制定招聘策略。根据事业单位的人力资源需求和市场环境等因素，制定相应的招聘策略，包括招聘渠道、招聘方式、招聘目标和招聘时机等。第二，设计招聘流程。制定招聘流程和标准，包括岗位描述、职位要求、面试流程和评估标准等，以确保招聘过程的公平和透明。第

三, 优化简历筛选。根据招聘岗位的要求, 对收到的简历进行筛选, 将符合条件的候选人纳入面试范围, 缩小招聘时间和成本。第四, 挖掘人才资源。在人才市场、社交网络、专业网站等多种渠道中寻找人才, 并通过组织招聘会、建立校企合作等方式进行人才引进。第五, 加强面试评估。通过多种方式进行面试评估, 包括个人面试、团队面试、能力测试和背景调查等, 综合评估候选人的综合素质和能力。第六, 建立人才储备池。建立事业单位人才储备池, 将适合事业单位的优秀人才留存, 以备不时之需。总之, 招聘和选拔优秀干部是事业单位提高经济绩效的重要途径之一。通过制定科学的招聘策略和流程, 加强人才挖掘和面试评估, 建立人才储备池等方法, 事业单位可以吸引和留住优秀的干部, 提高干部的素质和能力, 从而促进事业单位经济绩效的提高。

（二）培训和发展干部

培训和发展干部是事业单位人力资源管理的一项重要职能, 也是提高事业单位经济绩效的关键。以下是一些关于培训和发展干部的策略和方法。第一, 制定培训计划。根据事业单位的发展需要和干部的职业规划, 制定相应的培训计划, 包括培训目标、内容、方式和时间等。第二, 设计培训课程。根据培训计划, 设计培训课程和培训材料, 以提高干部的知识 and 技能水平。第三, 实施培训计划。按照计划和课程表, 组织实施培训活动, 包括内部培训、外部培训、在线学习等多种方式, 以提高干部的综合素质和能力。第四, 定期评估培训效果。定期对培训效果进行评估, 包括评估培训成果、评估干部表现和评估业务绩效等, 以调整和优化培训计划和课程。第五, 建立学习型组织。通过建立学习型组织的机制和文化, 鼓励干部不断学习和成长, 提高事业单位的创新和竞争力。总之, 培训和发展干部是事业单位提高经济绩效的重要途径之一。通过制定科学的培训计划和课程, 实施多种形式的培训活动, 定期评估培训效果和建立学习型组织等方法, 事业单位可以提高干部的知识 and 技能水平, 促进干部的个人成长和职业发展, 从而促进事业单位经济绩效的提高。

（三）调整合理的绩效政策

设定合理的绩效政策是事业单位人力资源管理的一项重要职能, 也是提高事业单位经济绩效的关键。以下是一些关于设定合理的绩效政策的策略和方法。第一, 分析绩效市场。了解本地区 and 同行业的绩效市场水平, 根据事业单位的规模、行业、地区和业务性质等因素, 制定合理的绩效策略和标准。第二, 区分绩效结构。根据干部的岗位、级别、职能和绩效等因素, 区分

绩效结构, 包括基本工资、绩效奖金、福利待遇和股权激励等, 以满足干部不同层次的需求。第三, 实行绩效考核。通过设定绩效目标和考核机制, 激励干部的积极性和创造力, 以提高干部的工作绩效和业务贡献, 同时根据绩效表现进行差异化绩效激励。第四, 设立干部福利计划。根据干部的需求和事业单位的财力状况, 设立合理的干部福利计划, 包括医疗保险、养老保险、干部旅游、住房补贴等, 以增强干部的工作满意度和归属感。第五, 建立公平公正的绩效制度。建立公平公正的绩效制度, 包括公开透明的绩效标准和制度、绩效差异的公正合理和干部参与决策等, 以提高干部的工作积极性和认同感。

（四）绩效管理

绩效管理是事业单位人力资源管理的重要职能之一, 也是提高事业单位经济绩效的关键。以下是一些关于绩效管理的策略和方法。第一, 设定明确的绩效目标。根据事业单位的战略和业务目标, 制定明确的绩效目标和指标, 以明确干部的工作重点和职责。第二, 制定绩效考核机制。根据绩效目标和指标, 制定科学合理的绩效考核机制, 包括考核标准、考核频率和考核方法等, 以确保考核的公正和客观性。第三, 提供及时反馈和奖励。通过及时反馈和奖励, 激励干部的积极性和创造力, 提高干部的工作效率和质量, 以提高干部的工作绩效和业务贡献。第四, 建立绩效改进机制。通过建立绩效改进机制, 收集和分析干部的绩效数据和反馈信息, 识别和解决问题, 不断改进和提高绩效水平。第五, 培养绩效文化。通过培养绩效文化, 强化干部的绩效意识和绩效观念, 建立绩效导向的组织文化和价值观, 提高事业单位的绩效管理水平和效果。

三、事业单位人力资源管理与经济绩效的优化策略

（一）确定人力资源策略

确定人力资源策略是事业单位人力资源管理的关键步骤之一, 也是提高事业单位经济绩效的重要途径。这里有几种策略与方法论, 可以帮助你决定人才战略。第一, 对部门的发展策略进行调查。按照部门的发展计划与发展目标, 确定人力资源策略的方向和目标, 以支持事业单位的战略实施和经济绩效的提高。第二, 分析人力资源环境。分析事业单位所处的人力资源环境, 包括人才市场、人才供需情况、行业特点和竞争状况等, 如何根据部门现状制订 HR 战略。第三, 发展人才计划制订一项包含人员需要预测的人员计划、人才招聘计划和干部培训计划等, 以满足事业单位发展的人力资源需求。第四, 建立绩效管理体系。建立绩效管理体系, 包括制定绩效目标和指标、考核标准和方法、绩效评估和

反馈等，以提高干部的工作绩效和业务贡献。第五，优化绩效激励机制。建立合理的绩效体系和激励机制，包括基本工资、绩效奖金、福利待遇和股权激励等，以调动部门干部的积极性和创造性，提升部门业绩及商业价值。

（二）加强人才引进和培养

加强人才引进和培养是事业单位人力资源管理的重要职能之一，也是提高事业单位经济绩效的关键。以下是一些关于加强人才引进和培养的策略和方法。第一，制定招聘计划。根据事业单位的人力资源规划，制定招聘计划，包括招聘岗位、招聘人数、招聘渠道和招聘流程等，以吸引和招募优秀的人才。第二，定制培训计划。根据事业单位的业务需求和干部的能力和职责，制定个性化的培训计划，包括内部培训、外部培训和特色培训等，以提高干部的工作技能和业务素养。第三，激发干部的工作热情。通过激发干部的工作热情和创造力，提高干部的工作效率和质量，以增强干部的工作满意度和归属感，从而提高干部的工作绩效和业务贡献。第四，建立导师制度。建立导师制度，为新干部提供指导和支持，提高其适应能力和工作效率，同时加强干部之间的沟通和协作，提高团队的工作效率和质量。第五，提供晋升机会。为干部提供晋升机会和职业发展规划，激励干部的工作积极性和创造力，提高干部的工作绩效和业务贡献。

（三）优化绩效政策

第一，制定合理的绩效体系。制定合理的绩效体系，包括基本工资、绩效奖金、福利待遇和股权激励等，根据干部的工作性质和工作贡献，合理确定绩效水平和结构，以吸引和留住优秀的人才。第二，确定科学的绩效考核机制。制定科学合理的绩效考核机制，包括考核标准、考核频率和考核方法等，以确保评估结果的公平、客观，激发工作积极性与创造性，提升干部工作业绩与事业单位业绩。第三，实行差异化绩效。根据干部的工作表现和贡献，实行差异化绩效，以激励干部的工作热情和创造力，提高干部的工作绩效和业务贡献。第四，提供丰富多样的福利待遇。除了基本的绩效外，还可以提供丰富多样的福利待遇，包括社会保险、住房补贴、健康管理和年度旅游等，以提高干部的福利水平和生活质量。第五，引入股权激励。对于高管和核心骨干干部，可以引入股票期权鼓励制度，对干部的努力和贡献度进行激励，增加雇员的归属与忠诚，从而促进事业单位的长期发展和经济绩效的提高。

（四）建立良好的绩效管理机制

第一，制定明确的绩效目标和指标。制定明确的绩效目标和指标，以确保干部的工作目标和事业单位的战略目标相一致，同时能够衡量干部的工作表现和业务贡献。第二，采用多元化的绩效评估方法。采用多元化的绩效评估方法，包括360度评估、自我评估和上司评估等，以综合评估干部的工作表现和能力水平，提高评估的客观性和公正性。第三，实行及时的绩效反馈和调整机制。及时对干部的绩效进行反馈和调整，包括正面和负面的反馈和奖励机制，以激励干部的工作热情和创造力，提高干部的工作绩效和业务贡献。第四，建立有效的绩效激励和惩罚机制。建立有效的绩效激励和惩罚机制，包括绩效奖金、晋升机会和惩罚措施等，以激励干部的工作热情和创造力，同时惩罚干部的违规行为和工作不力，提高干部的工作绩效和业务贡献。第五，加强干部的绩效培训和提高能力。通过不同的培训和提高能力的机会和途径，提高干部的绩效水平和能力素质，以提高干部的工作绩效和业务贡献。

结语

总而言之，本文认为，事业单位的人才配置和经济业绩之间存在着密切的联系。在部门层面上，采用恰当的人事管理战略与手段，能有效地招揽与保留优秀的人才，提升其工作业绩与商业价值；这将有利于部门长远的发展，也有利于部门的经济效益。本文对部门的人力资源管理与部门的经济业绩之间的联系进行了探讨，并给出了几种对部门的人力资源管理进行优化的战略和方法，包括确定人力资源策略、招聘和选拔优秀干部、培训和发展干部、设定合理的绩效政策、建立良好的绩效管理机制和加强人才引进和培养等。这些策略和方法，它能使部门制定出一套较为合理的人事制度，使其能够有效地改善部门的经营状况，使部门的管理业绩得到有效地提升。在未来，事业单位需要不断探索和创新，不断优化人力资源管理策略和方法，以适应不断变化的市场环境和干部需求，从而实现事业单位的长期发展和经济绩效的提高。

参考文献

- [1] 陈艳珍, 陈云鹏. 浅析事业单位绩效工资改革[J]; 山西经济管理干部学院学报, 2010(02).
- [2] 明燕飞, 付薇. 我国事业单位绩效工资改革存在的问题及对策研究[J]. 金融经济, 2011(08).
- [3] 刘胜. 论劳动工资统计数据质量的提高措施[J]. 现代经济信息, 2019(11): 122.
- [4] 胡辉. 运用大数据推动劳动工资统计创新发展[J]. 中国统计, 2018(01): 17-19.