

事业单位人力资源管理与绩效考核

王松茹

河南省水文水资源局

[摘要] 人力资源管理与绩效考核是维持组织正常运行的基础和前提, 事业单位作为公益性团体组织, 需要在科学先进的制度保障下平稳运行。在当前背景条件下, 事业单位需要通过人力资源管理和绩效考核加强内部组织的团结性, 促进事业单位服务能力和工作效率稳定提升。基于此, 文章对事业单位功能用途展开详细论述, 从中寻找人力资源管理和绩效考核对事业单位产生的影响价值, 有针对性的提出事业单位人力资源管理和绩效考核实施路径。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.218

引言

在当前环境状态下, 我国经济正朝着一体化方向行进。为了不被时代淘汰事业单位必须对原有管理运行模式做出改进, 加强管理体制健全和管理手段完善。注重事业单位内部人才评价考核工作。因此, 事业单位必须加强对人力资源管理和绩效考核的关注与重视, 提高内部组织团结程度, 为事业单位服务质量和效能提升指明方向, 推动事业单位人才管理有序进行。人力资源管理是一项系统化、实践性较强的工作, 而绩效考评又是事业单位开展人力资源管理的支撑和辅助, 从实际情况来看, 人力资源管理和绩效考核有着不可分割的关系。

一、事业单位职能概述

事业单位和社会企业差别很大。社会企业具有较强的逐利性, 而事业单位是以公益事业为主的服务型机构, 事业单位主要职能是维护社会平稳运行, 为人民群众提供优质、舒适的公益服务, 在一定程度上促进经济繁荣发展。在市场经济条件下, 事业单位面临的挑战和压力越来越大。在日益激烈的市场竞争中, 事业单位要想发挥自己的作用价值实现可持续发展目标, 就必须把市场经济带来的各种挑战转变成发展机会。因此事业单位要加强对人力资源管理和绩效考核的关注及重视, 充分调动机关人员的工作热情和工作积极性, 提高内部组织团结协调能力, 为社会秩序保障和人民生活质量改善贡献相应力量。

二、事业单位实行人力资源管理与绩效考核的意义价值

在进行人力资源管理和绩效评估时, 应先确定人力资源管理与绩效评估的内涵实质。人力资源管理包括招聘、培训、薪酬管理等种形式, 人力资源管理可以实现人才准确分配和高效利用。而绩效考核, 则是从工作人员的工作情况、实际能力、综合素质等多个角度, 对相关人员进行系统性评估, 最终确定工作人员薪资待遇和发展升迁。绩效考评可以增强事业单位内部组织的团结性和协调程度, 缓解工作人员压力和负担, 提高事业单位服务效能。

通过改革创新人力资源管理与绩效评估模型, 不但可以提高事业单位内部组织的凝聚力和团结程度, 而且还可以提高机关工作人员的积极性和主动性, 为事业单位创造更多社会价值。绩效考评的主体是机关工作人员, 这也是他们升

职加薪的主要依据。通过对工作人员的系统评价, 可以充分调动职工的工作热情和工作积极性, 提高他们的创新创造能力, 把事业单位服务效能推向更高台阶。事业单位工作人员主动性增加对工作和社会的关注度就会上升, 人民群众满意感和幸福指数也会相应增加。从某种程度来看, 绩效评估是一种有效的“催化剂”。事业单位工作效率和服务质量需要得到绩效考核的保障和推动, 事业单位可持续发展离不开人力资源管理的有效支撑。绩效考核能够增加事业单位生机与活力, 提高职工工作热情和工作积极性, 为事业单位和市场经济有机融合指明方向, 推动社会秩序的稳定和市场经济繁荣。

三、事业单位人力资源管理与绩效考核遇到的问题

(一) 人力资源管理与绩效考核意识不强

对事业单位而言, 绩效评估是人力资源管理的重要组成部分。在当前发展形势下, 绩效考核可以显著提升事业单位人力资源管理水平以及管理质量, 同时起到资源优化调节的作用。不仅如此, 职工业绩考评也是激励、提升工作效率的重要手段。因此在事业单位中要加快建立并完善绩效考评制度。值得注意的是, 事业单位人力资源管理以及绩效考核结果仍然不尽人意。在很多时候, 机关工作人员的业绩考评都是走个过场, 在遇到问题时也会敷衍逃避。归根结底是事业单位思想观念与责任意识不强所致。目前事业单位管理人员并未意识到人力资源管理和绩效考核的作用价值, 甚至对人力资源管理存在很大误区。很多事业单位管理人员认为工作效率与服务质量和绩效考核关系不大, 人力资源管理无法保障工作人员责任能力有效提升。由于认识上的偏差, 导致目前在机关内部所构建的业绩评价系统不完善、不健全, 人力资源管理与绩效考评的作用价值无法彻底发挥出来, 事业单位运行管理水平也受到很大影响。

(二) 人力资源管理和绩效考核反馈机制不完备

目前事业单位绩效考评体系大多与公务职工福利相挂钩, 事业单位缺乏完备的绩效考评反馈机制, 这也使得工作人员无法正确认识自身作用价值, 只能通过薪资待遇来感受能力地位的高低。与此同时, 由于工作人员薪资待遇无法彻底公开, 因此内部组织的完善和健全也得不到有力保障, 工作人员无法客观认识自身存在的不足以及缺陷。不仅如此,

由于绩效评估不透明和考评反馈不及时，工作人员的热情性和积极性都会大受损伤。在这种环境下，职工绩效评估也很难发挥相应的优势成效，而人力资源管理部门对职工个人发展不够关注或者重视，工作人员无法得到适应性调整。此外由于反馈机制不健全，致使机关内部管理人员无法清楚认识到绩效考核的作用意义，事业单位运行质量和服务水平得不到彻底提升。

（三）人力资源管理和绩效考核缺乏激励性

我国事业单位在人事管理和绩效考评中具有很强的自主性，事业单位能够根据实际情况灵活变动。从事业单位人力资源管理状况来看，事业单位对人力资源管理和绩效考核的激励强度不够大，工作人员积极性和主动性得不到彻底增强。造成这种现象的主要原因包括：人事管理权力过于集中，人事分配是由领导决定的而不是以职能为基础。第二工资分配较为固定。事业单位在发放津贴时应当以工作质量为标准。但是在具体工资分配当中，事业单位只设立固定工资，从而导致福利薪酬丧失了激励效果。第三机构在薪酬分配上，往往着眼于当前，而忽略了长期发展。事业单位在激励机制上缺少创新，思维模式比较僵化，工作人员积极性也随之下降。

四、事业单位人力资源管理与绩效考核优化路径

（一）提高人力资源管理和绩效考核思想认识

建立完整的人力资源管理和绩效考评机制是实现事业单位运行管理的有效途径。在这种条件下，事业单位管理人员需要加强对人力资源管理的关注和重视，正确认识事业单位运行秩序、发展前景与人力资源管理和绩效考核之间的联系作用，客观、具体地反映人力资源管理与绩效考核对事业单位产生的影响价值，从而更好地了解机关内部工作状况和管理水平。在此基础上，根据工作人员实际情况和发展要求，制定一套能够激发职工工作热情，促进事业单位健康发展的管理机制。此外事业单位管理人员需要正确评价普通职工的工作情况，从而找出事业单位组织结构存在的不足或者缺陷，为工作人员能力素质提升指明方向。

（二）建立健全的人力资源管理和绩效考核反馈机制

建立完整的人力资源管理和绩效考核反馈体系，可以更好地推动事业单位发展提升。人力资源管理的本质是客观认识职工身上的优势和劣势，充分利用职工的优势潜能，为事业单位创造更多社会价值。此外，还需要对机构内部的资源进行优化，从而保证内部奖励和惩罚公平公正。建立完善的职工反馈机制，可以让职工对自己的工作行为进行及时反馈，并提出相应的改正完善措施，方便事业单位管理人员做出制度调整和优化操作。在此基础上，工作人员要合理运用反馈机制，找到适合自己的发展方向和工作目标。

（三）在人力资源管理和绩效考评当中引入信息技术

近几年信息技术发展迅速，各行业领域都能看到信息

技术的身影。因此在事业单位人力资源管理和绩效考评过程中，必须把信息化技术引入到管理评价系统内部。信息技术可以使事业单位人力资源管理更加精确、综合，从而使事业单位的人力资源管理工作系统科学，提高对优秀人才的利用分配强度。同时，把信息技术引入到人力资源管理和绩效评价当中，可以有效提升人才管理的科学性和健康程度，优秀的计算机技术可以减轻人力资源管理负担或者压力，降低人力资源管理出错失误的风险，增强事业单位内部组织管理与协调的科学性，为事业单位工作效率和运行质量提升铺平道路。

（四）建立完善的人力资源管理和绩效考评激励制度

事业单位人力资源管理与绩效考核有序实行需要依靠强大的激励制度进行保障支撑，事业单位人力资源管理直接关系到职工的积极性和主动性，这对后续服务质量提升起到明显推动作用。在这一背景下，事业单位人力资源管理必须建立完整的人才培养方案和激励机制。激励机制包括物质激励和精神激励两大类。物质奖励主要是指工资、奖金、福利待遇等，具体体现在职工物质生活的改变。“精神激励”是对职工工作能力的表彰和嘉奖。因此，事业单位必须通过加强职工激励来激发职工工作热情和工作积极性。与此同时，通过正确激励可以促进内部组织协调竞争，为事业单位凝聚力增强提供有力保障。

（五）健全薪资待遇制度

在人力资源管理和绩效评价当中，薪酬制度是最基础也是最重要的组成部分。系统科学的工资制度，可以激发职工的积极性和主动性，让他们主动投入到基层工作和社会服务当中。工资制度的建立，应当以公平公正为基础。在完善薪酬制度的过程中，要确保职工待遇公平合理。根据职工能力和创造价值给予相应的酬劳薪资，如职工工作经验、创造能力、管理能力和日常表现等都能作为评价参考。事业单位通过对职工投入、产出分析确立工资待遇标准。在此基础上事业单位能够实现可持续发展与健康管理的长远目标。

五、结论

综上所述，事业单位在长期发展过程中需要得到人力资源管理和绩效考核的支持与帮助。基于此，文章对事业单位人力资源管理和绩效考评现状展开详细论述，从中寻找事业单位管理评价存在的不足或者缺失，通过提高管理评价意识和加强制度体系建设等多种措施，为事业单位工作人员营造积极健康的发展环境，推动事业单位服务水平和功能效用稳步上升。

参考文献

- [1] 李永甫. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 中国民商, 2018(10): 263-264.
- [2] 刘建刚. 谈事业单位人力资源管理与绩效考核[J]. 中国集体经济, 2013(31): 2.