

探讨行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核

赵哲

鄄城县医疗保障局 山东 菏泽 274600

[摘要]近年来,经济师的考取变得越来越热门。经济师在企业的运营当中尤其是人力资源管理上能发挥重要的作用,因此也受到了企业管理者的重视。在人力资源管理中绩效考核是一个十分重要的环节,良好的绩效考核可以帮助企业吸引更多的人才,同时还能够提升员工的工作效率,从而为企业创造和更多的利益,因此如何在绩效考核工作中充分发挥经济师的作用,就成了每一个管理人员需要思考的问题。

[关键词]行政事业单位;经济师;人力资源管理;绩效考核

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.1395

前言

市场经济下,优化资源配置、提升生产效率是行政事业单位创新发展的内在要求。人力资源是行政事业单位资源的重要组成部分,其直接关系到行政事业单位的生产能力、创新能力和竞争能力。在人力资源管理中,绩效考核是极为重要的管理手段;科学规范地开展人力资源的绩效考核,能实现人才有效约束,发挥人才优势,促进单位创新发展。与其他行业相比,行政事业单位对于人才专业性和综合素养的要求更高,在人力资源管理中,更要注重绩效考核工作开展,确保人才优势的有效发挥。

1 绩效考核的作用

1.1 人才选择的重要依据

绩效考核在行政事业单位中,人才选择的依据是绩效考核,行政事业单位通过绩效考核,对每个工作人员进行综合性地评估,之后使用科学的方法考察工作人员的行为,进而通过绩效考核的结果和考核的制度进行人员的安排,尽量根据人员自身的特色进行工作岗位的调整,使得工作人员在工作中能够发挥出最大的优势。这样可以有助于提高行政事业单位工作人员的工作效率和工作积极性,同时还有助于经济师的人力资源管理,使得工作人员的综合工作能力得以提高。通过绩效考核的工作人员且综合素质及工作能力较高的人,行政事业单位会予以重视,有助于工作人员更好地发展。

1.2 提升经济师工作积极性和工作效率

行政事业单位是为社会提供全面服务的,行政事业单位工作人员的工作态度尤其重要,关乎服务的质量。行政事业单位的工作人员只有具备良好的工作态度,才能够促进行政事业单位的长久发展。因此行政事业单位的绩效考核不仅关乎人才的流失,还关乎行政事业单位的发展前景。行政事业单位中在完成绩效考核之后,对于绩效优异的员工要给予一定的奖励,对于绩效较差的员工要给予一定程度上的惩罚,这样有利于在很大程度上提高工作人员的工作积极性,有助于提高工作人员的工作效率和工作能力。绩效考核之后,确保每个岗位都有指导,确保后续工作人员能够有所改善。因此,经济师人力资源管理在人才培训中具有一定的说服力,同时绩效考核之后的奖惩,有助于促进考核制度的公平性和

科学性。

1.3 提高工作人员工作能力

工作人员在行政事业单位中都有相应的公职,而这些人选行政事业单位也是因为行政事业单位的稳定性高于其他单位工作岗位,特别是对于一些工作时间较长的人员,在工作的过程中会出现懈怠等状况,工作积极性、工作效率较低。而在行政事业单位中工作人员的工作态度具有极其重要的作用,工作人员的工作态度直接关乎服务质量,行政事业单位的绩效管理显得尤为重要。对于行政事业单位来讲,可以利用绩效考核来提高员工的工作积极性和工作效率,从而提高员工的综合素质能力,建立绩效考核制度可以有效提高工作人员的工作危机感,从而使得工作人员能够清晰地认识到自身工作能力的不足和缺陷,端正自身的工作态度提高服务质量,更好地为人民群众服务。

2 行政事业单位中人力资源管理的绩效考核存在的问题

2.1 绩效考核形式化

经济师涉及到的工作都与事业单位当中的经济活动有关,为了实现对人力资源管理的工作优化,提升经济师工作热情和积极性,我国政府提出对经济师实施绩效考核制度。虽然在政府层面上提出了要求,同时行政事业单位也作出了回应,但是大多数情况下这种回应只是流于形式,虽然在绩效考核制度上有了更新和完善,但是在实际的操作过程中还是沿用原有的制度,因此经济师的绩效考核结果也就不会有什么变化。由于原有的绩效考核方式内容和指标片面、单一,缺乏客观性,因此导致了对于经济师的考核结果是不科学且不合理的。

2.2 绩效考核制度不健全

绩效考核制度是绩效考核工作的指导性文件,它明确地指出了绩效考核工作的流程以及考核的标准,并且最终的考核结果会直接关系到员工的利益,所以考核工作是否合理的前提是绩效考核制度是否合理。但是目前存在于我国各个行政事业单位当中绩效考核制度并不完善,大部分都是千篇一律。并不能根据单位的性质或者是岗位的特殊性对绩效考核制度进行一定的优化,这就导致经常会产生不合理的绩效考核结果。并且由于一部分工作无法产生具体的数据作为考核的依据,进一步加深了考核结果的不合理性,从而对员

工的工作积极性造成影响。

2.3 过度的主观性或客观性

绩效考核应该同时具有主观性以及客观性，但是当下在行政事业单位当中，绩效考核的结果往往会走向两个极端，绩效考核的结果如果过于主观，就会导致考核结果失去公平性，然而如果过于客观，激励效果就会大打折扣，在客观性的评价上有一些项目是无法进行考核的，比如工作的积极性，这种性质由于无法在具体的考核数据中体现出来，因此就无法成为考核的依据。因此在绩效考核工作当中，考核人员既不能凭借完全的主观性，也不能凭借完全的客观性来开展绩效考核工作，可以采用多次考核的方式，在以客观数据为依据的同时，再根据主观性来对每一名员工的考核结果进行修正，这样就能够有效地避免绩效考核的结果走向两个极端，同时确保考核结果的准确性。

2.4 人员配置失调

在行政事业单位的人员配置中，就其专业来看，基础类所占比重较大，而科研高技术类所占比例较少，由此会产生人员比例失调，一些研究项目无法深入进行，人不能各尽其能，无法全面发挥自己的作用，行政事业单位的发展也就停滞不前。具体的情况有岗位工作人员与工作量分配不合理，出现工作岗位人数多而工作量少，工作量大的岗位却缺少工作人员，这种情况也就导致了部分工作难以继续，行政事业单位的发展受到影响。同时，相比于其他盈利性大中型企业，行政事业单位的工资优势也近乎于无，故在行政事业单位中会有工作人员老龄化的严重现象。

3 事业单位经济师人力资源绩效考核的优化策略

3.1 明确考核目标，重视考核结果

如果对于绩效考核制度的制定只是流于形式，就会导致绩效考核工作失去它本来的意义，所以对于事业单位的管理人员来说，首先要做的就是明确考核目标、重视考核结果，确保整个考核流程是公平公正的，提升考核结果的权威性，这样才能引起全体员工对于考核工作的重视。并且除了管理人员外，监管人员也要重视绩效考核工作，通过定期检查确保绩效制度的落实。

3.2 完善绩效考核制度

随着社会的发展以及各种新的管理理念的出现，绩效考核制度不能一成不变，绩效考核人员应当在考核的过程中，细心的观察出现在考核工作当中的问题，并根据产生的问题制定相应的解决方案，在绩效考核制度不断完善的过程当中，提高经济师的积极性，以便于使经济师为事业的发展贡献出更多的力量。

3.3 保持主客观因素之间平衡

首先，绩效考核计划阶段，考核人员需要结合不同岗位的性质以及工作内容来确定考核制度，在这一阶段需要注意的问题是，制定的制度需要合理，我们以某一行政事业单位的考核制度为例，其将对经济师的绩效考核结果分为了不同

的等级，即优、良、合格以及不合格四个等级，在这当中被考核人员需要在多个考核指标当中都拿到优秀的成绩才能被评为优，并且当任何一个考核项目为不合格，则最终的考核结果将直接为不合格。将考核结果分为不同的等级，并根据不同的等级来发放相应的奖励确实是一种行之有效的激励方式，但是例子当中的考核制度由于过于严格，无法给员工带来正向的效果，因此在制定考核制度时需要格外关注合理性问题。

其次，实施阶段，需要根据在上一阶段制定好的规章制度来进行实际的绩效考核，在这一阶段需要注意的是考核的全过程需要把握好主客观之间的平衡，这样才能确保考核结果的准确性。

再次，对考核结果进行进一步审查，找出不合理的和考核结果。

最后，对找出的问题进行处理，通过对考核结果的修正，来确保考核结果是准确有效的。但是由于在绩效考核当中会出现多种多样的问题，因此问题的处理阶段是最复杂的。

3.4 对工作人员进行合理配置

合理调整职工职位。在进行行政事业单位人力资源管理时，对工作人员的结构和配置问题应作出科学合理的管理方法调整。工作人员职位调整后，资源也应实现优化，即安排合适的人员在主要岗位，充分发挥工作人员职能的同时，促进行政事业单位的发展。规范人员流动政策。就行政事业单位而言，对其新录取的工作人员、编外人员，存在流动性较大的问题。对此，行政事业单位要制定合理的政策管理，制定严格的培训及管理计划，及时与他们进行沟通，了解其内心想法，对其工作作出合理地安排。同时，针对此类人员，要适当的提高他们的薪资水平，适当的减少人员流动的频率，以达到人尽其才的效果。同时，充分发挥在编在岗正式职工人员的潜能与积极性，进一步提高他们的工作积极性、责任心，避免人员再次流失。

结束语

在行政事业单位当中人力资源管理工作当中，绩效考核是一个十分重要的环节，为了能够使经济师发挥更大的作用，在制定绩效考核制度时，应当结合多方面因素来消除考核制度当中的不合理之处，通过不断完善绩效考核制度，确保绩效考核制度的公正性与科学性，这才有利于激励员工，提升员工的工作效率。总而言之，只有合理的绩效考核制度，才能确保行政事业单位的稳定发展，并确保其能够在社会当中发挥出更大的作用。

参考文献

- [1]郭晓红.浅谈人力资源管理中经济师发挥的重要作用[J].财经界,2019(06).
- [2]李雪.探析经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].中外企业家,2018(30).