

探讨行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核

米彩艳

(栖霞市行政审批服务局 山东 烟台 265300)

[摘要]时代的发展以及社会经济的进步,让行政事业单位意识到人力资源在促进行政事业单位改革创新发展中重要性,由此开启了行政事业单位人力资源管理的新篇章。行政事业单位的人力资源管理中绩效考核制度的制定不合理等问题,导致无法实现绩效考评参与到人才成长中,所以加强行政事业单位中的绩效考核是促进人才发展,推动单位进步的重要人才管理手段。当前已经实施绩效考核的部分行政事业单位中考核的实施工作仍然有漏洞和缺失,所以文中对行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核进行分析,以供参考。

[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.2096-627X.2021.06.600

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,其直接关系着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 有利于提升经济师的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养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 有利于提高工作人员的工作能力

通常来说,工作人员在行政事业单位中都有相应的公职,而这些人选择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 绩效考核中存在的问题

2.1 绩效考核制度的制定不合理

行政事业单位的绩效考核实施以及结果的呈现,需要依靠完善的制度作为支撑,制度的合理性对于绩效考核的最终效果影响十分巨大。绩效考核的制度要先对行政事业单位内部的发展运营、组织架构、人才概况、外部环境等进行详细的分析,分析之后根据现有的问题归纳与总结,并以行政事业单位的阶段性发展战略作为指导意见,从而制定考核制度。当下行政事业单位中的考核制度建设问题是无法同实际的运营和发展情况相结合,单一的从职工的工作内容入手,更多的是对职工工作任务的完成度以及工作态度进行考核,缺乏发展战略的指导。

2.2 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。

2.3 管理技术略显陈旧

在大多数行政事业单位中,仍运用传统的管理技术来进行人力资源管理。很多行政事业单位并没有建立好完整的人力资源管理体系,在人力资源各项政策落实方面存在许多阻碍,导致人力以及物力资源的浪费,这对于行政事业单位未来的长远发展有着不利的影响。随着现代科技水平的不断发展,信息技术在各个行业中都发挥出其积极的作用。将其运用在行政事业单位人力资源管理中,可以极大地提高管理的效率,使得行政事业单位整体的管理效果得到显著地提升。但是很多管理人员并没有认识到信息技术给行政事业单位所带来的价值,没有树立对人力资源创新的认识,所以这也是需要不断努力的方向。

3 绩效考核的对策

3.1 正确认识绩效考核工作

要做好行政事业单位的绩效考核工作,首先要完成行政事业单位整体人员的观念转变。让他们提升对绩效考核的认识,认识到绩效考核对员工的重要性以及对单位发展的重要性,绩效考评是职工获得激励性薪酬,岗位晋升,培训成长等多个层面的基础,最终完成自我成长并提升自身的核心竞争力。开展绩效考核前要做好宣传工作,让每一位职工充分的了解到绩效考核的目的,全面的讲解绩效考核的标准和规则,并为绩效考核的实施做好铺垫。

3.2 创新管理制度

绩效管理是人力资源管理的有效手段,其直接关系着人力资源管理的质量和行政事业单位发展效益。新时期,行政事业单位要深化绩效考核在人力资源管理中的应用,还应注重人力资源管理方法的创新和优化。一方面,在人力资源管理中,管

理者应积极地学习和采用现代管理方法,采用较为先进的管理手段,实现人力资源管理与岗位管理的衔接,确保人力资源管理制度符合本单位的发展现状和管理要求。另一方面,在人力资源管理制度创新中,应重点突出绩效考核制度的优化,在人力资源绩效考核中,应结合岗位工作的性质、属性和特征,系统制定具体岗位的考核指标和执行方案评价的量化指标,继而让绩效考核更加标准、规范。此外,在人力资源管理及绩效考核中,还应注重管理策略的战略性转变,即单位应制定人力资源管理和绩效考核的中长期目标,不断提升人力资源管理的指向性和目的性,实现人才优势的充分发挥。

3.3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繁,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。

3.4创新管理技术

近些年,信息技术在社会各领域的应用越来越广泛,将其应用到行政事业单位人力资源管理工作中同样可以发挥巨大效用,合理利用信息技术优势,逐步构建信息化管理平台,实现对管理流程的全面整合,有助于提升管理工作的效率和质量。对于行政事业单位来说,要结合单位自身的特点,利用现在比较先进的信息技术来实现人力资源管理效率以及质量的显著提升。如利用网络渠道,推动管理工作的高效执行,提升管理效率。利用信息技术手段,对人事信息进行分析,实现对人力资源管理数据的高效共享,为单位管理决策提供参考。通过对大

数据分析了解职工工作的情况,从而对实际的工作任务以及内容进行调整。此外,信息平台的建立能够监督了解职工工作的情况,避免职工在实际工作过程中出现不良的情况,保障了人力资源在行政事业单位中的价值。此外可以结合一些成功的人力资源管理创新单位的经验,从这些经验中获得启发和认识,从而帮助本单位实现人力资源工作创新。

结束语

总的来说,人力资源管理效率关系到行政事业单位未来发展,提升人力资源管理效率的关键就是做好绩效考核工作。绩效考核是否科学、公平影响着行政事业单位职工工作效率和工作热情。随着社会不断发展进步,国家和人民对行政事业单位的工作效率和质量的要求都进一步提高,为此,行政事业单位管理者要做好人力资源管理工作,重视绩效考核的重要性,丰富对绩效考核的认知。此外,要进一步完善绩效考核制度和标准,使职工能够在绩效考核的激励下不断提升自身工作能力,并能够在日常工作中规范自己行为,进而提升行政事业单位工作效率和质量。

参考文献

- [1]钱志男.探讨行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].消费导刊,2021(2):283.
- [2]张奇.行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].科学与财富,2021,13(7):318.
- [3]顾文娟.行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核分析[J].消费导刊,2020(25):287.
- [4]禹文美.事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].中国管理信息化,2020,23(10):128-129.
- [5]毛光秀.事业单位人力资源管理现状和改革方向分析[J].中国管理信息化,2020,23(08):139-140.
- [6]李鹏森.论事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].财经界(学术版),2020(02):252.
- [7]王馨楠.绩效考核及其在现代企业人力资源管理中的应用[J].全国流通经济,2020,2256(24):97-99.
- [8]王存娟.浅析绩效考核在医院人力资源管理中的运用[J].财经界:学术版,2020,537(1):255.

(上接第991页)

段,国有企业大都制定了属于自己的培训体系,但是通过对实际的政治监督和教育过程的表现来看,相关的培训思想在实际工作中没有得到有效的落实,对于监督中出现的问题也没有进行很好的转化,没有获得实质性的经验教训,自然无法杜绝后患。基于此,在开展国有企业政治培训的过程中,首要任务就是对培训方式和培训流程进行完善,务必确保所有培训人员都能够参与其中,及时通报批评无故缺席者,必要的可以采取一定的惩处措施^[6]。再者,重视培训考核机制的完善,可以采取书面考核或抽查考核的方式,来考察被培训人员对于培训中的重点内容的掌握情况,采取分级管理的方式管理每一份考核结果,还要将考核结果纳入培训人员的工资与福利政策中,使每一个人能对培训考核引起重视,促进培训内容的落实,使参与培训人员能够及时吸收政治腐败的教训,防范类似问题的发生。

三、结语

总而言之,落实党的监管就要做实国有企业政治监督工作,作为我党加强对国有企业监管的重要举措,党中央高度重

视国有企业的政治监督管理。针对如何做实国有企业政治监督工作,相关人员可以从提高对国有企业政治监督的重视度、建立健全国有企业政治监督管理机制、确保国有企业政治监督问题高效整改和落实三个方面入手,运用完善的监督体系监督管理国有企业内部架构和生产流程,针对性的解决监督中发现的问题,为国有企业各级机构的高效运行和高效生产提供有力支撑。即便不少的国有企业只重视经济效益和业务规模上,但是,在长期的完善的政治监督工作中,国有企业党组织、领导者必然会对政治监督在企业发展中的重要性形成全新的认识,将政治监督摆在与经济利益同等位置,做实政治监督,促进企业效益与竞争实力的双重提高,进而为国有经济发展奠定良好基础。

参考文献

- [1]赵燕松.浅析新时代国有企业基层纪检组织强化政治监督工作的实现路径[J].文存阅刊,2020,(41):17-18.
- [2]贺霄宇.关于加强国有企业政治监督的思考[J].环球市场,2020,(33):253.