

# 政工工作的人力资源配置对绩效考核的推动作用

李立华

山西交控置地有限公司

**[摘要]**绩效考核方法的应用对企业的发展和经济效益的提高起到了良好的帮助作用，促进了企业的建设，保证企业进行正常经营，但是在发展中依然出现了人力资源管理上的问题，影响了绩效考核效果的提高，阻碍了企业的发展和建设，这就需要我们对问题进行研究和分析，给企业开展政工工作提供指导与帮助。

**[关键词]**政工工作；人力资源配置；绩效考核

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.855

## 前言

随着经济的发展，事业单位之间的竞争核心是人才的竞争。事业单位只有具备了高素质的人才资源，才能更好地提高自身的核心竞争力，促进事业单位不断发展。而在事业单位的管理中，政工工作有助于事业单位的员工树立正确的价值观念和自身信念，面对多元化的思想竞争，可以有效地巩固员工团队的思想确保事业单位管理能正确地进行。从而让事业单位实现人力资源和政工工作相互结合在一起，实现人力资源的统筹管理，实现绩效考核并推动事业单位能够健康稳定地可持续发展。

### 1 政工工作的人力资源配置推动绩效考核的意义

首先政工工作和绩效考核都是促进企业发展建设和正常经营的重要组成部分，通过进行合理的人力资源配置能够将二者进行有效的关联，促进企业内部结构和经营模式改善，提高管理和生产经营的能力；其次是通过通过对政工工作人员进行人力资源管理，能够有效制定绩效考核标准，促进绩效考核的合理化，为企业的发展建设提供帮助作用；另外，绩效考核是规范相关人员工作的重要基础，能够让政工工作中的人员配置更为合理，从而提升政工工作效果。

### 2 绩效考核在人力资源管理中的作用

#### 2.1 绩效考核有利于企业建立完善的竞争机制

竞争机制在我国确立市场经济体制的时候就已经存在，同时完备的法律制度约束了企业进行商务贸易、生产交易等商业活动。那么绩效考核在人力资源管理中的运用之一，就是企业在面对空前激烈的竞争时，求得立足之地的需要。企业实行绩效考核的办法，能够最大限度地调动企业员工的积极性，创造尽可能多的财富。对于整个企业来说，应该有自行建立的一套完善的绩效考核制度，并按照制度对员工进行规范，严格按照绩效考核的办法对公司员工的业绩、个人能力等作出评估，之后可以按照绩效考核对相应员工进行奖惩，运行一种优胜劣汰的机制。在企业内部，还可以在各部门之间建立良好的竞争关系，使得业绩比较好的部门得到相应的奖励，提升部门员工的参与度和动力。

#### 2.2 绩效考核有利于全企业的成长

利益分配不是绩效考核的唯一目的。促进全企业，包括员工和管理者的共同发展也是绩效考核的目的。绩效考核可以使被考核者及时发现问题，改进问题，找到相应的差距并

弥补。其应用重点可以放在绩效考核和薪资制度的挂钩上，比如在制定员工薪资时，可以通过基本工资+绩效工资的方式，同时提升绩效工资的占比，这样对员工绩效评估得优劣就可以直观地体现在员工的薪水上，具有激励作用，促进员工的成长。

#### 2.3 绩效考核有利于人力资源管理

完善标准的绩效考核系统，可以使员工严格按照企业规定的标准来执行任务，这能够提升人力资源管理的效率。比如说奖惩制度，过去企业对于员工的奖惩完全凭借的是决策者对员工的好恶，受主观影响较大。如今实行绩效考核之后，对于员工的奖惩完全按照标准来执行，这对人力资源来说是一种制度保障，使得人力资源管理更加科学化、规范化，避免了企业奖惩人为的随意性。

### 3 目前政工工作与人力资源管理存在的问题

政工工作是扎牢人力资源管理的重要途径，将政工工作中人力资源的配置效能与绩效考核相结合，能够有效促进人力资源的新发展。但从实际来看，政工工作与人力资源之间的关系“僵硬”，两者在结合上缺乏契合度，以至于功能作用发挥不到位，影响政工工作的实效性。具体而言，主要存在以下几个方面的问题：

#### 3.1 管理缺乏合理分工

面对飞速发展的经济时代，事业单位在人力资源上的管理越来越跟不上时代发展的需要，相对落后的绩效管理体系已经无法满足事业单位对人才充分利用的需求，加大了事业单位在人力资源管理中的难度。如何有效地利用事业单位自身所拥有的人才资源，事业单位管理者要引导人力资源部门共同努力，将政工工作灌输到每个员工的思想中去，让员工树立正确的三观思想，为事业单位工作营造良好的工作氛围。然而，目前事业单位的人力资源管理尚处在传统的管理方式中，两者工作互相独立，还未能积极地与人力资源工作相互协调互相配合，导致员工思想觉悟还不够高。

#### 3.2 绩效考核体系不完善

虽然目前在事业单位中有他们各自的绩效考核体系，但这些体系要么已经过于陈旧无法适应新时代条件下事业单位发展的需要，要么有的事业单位绩效考核体系不够完整，虽然具有形式上的绩效考核，但在具体的执行相关条款和标准时，考核的指标针对性不强，未能根据不同岗位、不同部门

以及按人员的贡献大小等进行考核。另外，在事业单位考核中考核期限比较随意，甚至有的考核期限过长无法对绩效考核实现量化管理，弱化了绩效考核在人力资源管理中的重要作用。

### 3.3 所得薪酬与劳动价值不对等

在人力资源中薪酬是管理当中最重要的核心，然而，有的事业单位参考失业单位的分配模式，以学历、职称或者岗位作为评定标准，造成了不合理的薪酬分配体系，因为这样没能更好的调动员工工作积极性，在事业单位管理中就会存在混日子的人员，导致不积极的工作氛围，使得薪酬分配与劳动价值不对等，致使许多真正有能力人员无法留在事业单位发展。因此，在事业单位改革中，如何进一步激励干部职工的创造力，成为人力资源优化配置的重要基础，同时也是绩效考核科学化构建的内在要求，应在改革发展中得到充分落实。

### 4 政工与绩效考核相结合的原因

从人力资源管理来看，事业单位应转变传统人力资源管理模式，将政治思想工作有机融入，以更好地提高人力资源管理效率，实现绩效考核的科学构建。因此，政工工作与绩效考核之间，具有共同的目标导向，并在有机结合中，实现了人力资源配置的最优化，提高了资源的开发力度。

第一，随着经济的不断发展，我国的各项市场体制也顺应着时代的需要不断革新，事业单位在人力资源的管理模式上也发生了变化，从而保证事业单位顺应时代发展，提升面对市场变化环境的竞争能力。通常事业单位日常主要通过员工的薪酬福利、绩效待遇、职称以及岗位调动等开展人力资源管理，从而保证事业单位在人事方面和整个事业单位的管理能够顺利进行。政工工作是对事业单位员工进行思想政治教育，让员工树立正确的价值观，对推动事业单位管理，形成统一的思想认识至关重要。因此，政工与人力资源管理两者之间是互相配合相辅相成相互关联的两个管理模块，在管理中只有将政工与人力资源管理有效结合起来，才能为事业单位的发展提供有力的保障。

第二，在人力资源中的管理普遍采用的是绩效管理，在绩效管理的每个环节中如目标的设定、计划的制定和实施等等，都是需要事业单位员工在全过程进行参与，而负责政工工作人员可以及时地与员工进行交流和沟通，保证事业单位内部信息的顺畅和传递及时，从中体现出事业单位管理者以人为本的管理理念。而且政治思想工作可以有效及时地化解事业单位内部之间存在的矛盾关系，有效地做好员工的思想教育工作，协助事业单位能顺利解决因人事变动、调用等原因员工产生的消极情绪，从而促进人力资源管理顺利进行。

第三，可以促进提升人力资源管理质量。人力资源管理是现代事业单位管理中核心模块，不但能够激励员工认真工作，而且还能提升员工对事业单位对岗位的认可度。通过人力资源管理能够挖掘员工的潜在能力。为了能够落实人力

资源管理的作用，在实践中将政工融入人力资源管理的每个环节之中，通过政治思想工作提升员工的思想认识和精神境界，从而将绩效考核措施落到实处，激发出员工的工作激情，而且给予优秀的员工一定的激励和物质奖励，将会提升员工工作积极性。通过政治思想工作能够更加积极地让员工主动投入到工作中去，从而提升人力资源管理质量。

### 5 怎样发挥出政工工作人力资源配置对绩效考核的推动作用

#### 5.1 加强教育引导，提供人员的重视程度

首先要加强对相关人员的教育和培训，促使他们能够重视相关的工作。一方面我们可以定期为其进行知识教育和专题讲座，使他们明白在绩效考核中人力资源配置的重要意义，加强政治工作开展并实现资源配置合理化的最终目标，促进绩效考核发挥作用；另一方面是通过宣传教育、通报教育等方式，促使相关人员重视人力资源配置在绩效考核中的重要效果，调节人力资源配置的合理性与针对性，保障绩效考核的效果。

#### 5.2 进行培训考核，促进相关人员能力的提升

对工作人员进行培训考核，可以有效提升人力资源配置能力和绩效考核的作用，定期对有关工作人员培训可以提升他们的人力资源管理素质，根据时代的变化、市场经济结构的变更和企业的发展等进行合理的人力资源配置优化和绩效考核标准的制定，促使企业发展能力和经营能力都可以得到充足提升；另外是通过对相关人员进行考核来监督他们的人力资源管理与绩效知识方面的学习成果，通过学习和相关的监督来促使能力的提升，为企业的良好发展和绩效考核效果提供基础；另一方面是通过这一方式让员工意识发生根本改变，树立相关的人力资源管理理念和绩效考核理念，为企业发展进步能够奉献自己的力量。

#### 5.3 建设一个完善的管理体系与考核制度

利用人力资源的管理体系和绩效的考核制度来推动企业内部管理工作和绩效作用的提升。一方面我们可以结合时代发展和市场经济结构变化的情况，进行人力资源配置和绩效考核制度的改革和完善；另一方面可以学习借鉴其他先进单位的管理方法，结合自身实际完善人力资源配置和绩效考核的制度。

### 结束语

综上所述，政治工作的人力资源配置对绩效考核具有良好的推动作用，但是如何有效的进行管理和实施还需要我们结合实际情况进行分析和研究，真正发挥合理的管理和推动作用。

### 参考文献

- [1] 杨静. 政工工作的人力资源配置对绩效考核的推动作用[J]. 管理观察, 2019, 15(21): 76-77.
- [2] 纪道. 现代企业人力资源管理工作中绩效考核的重要作用探讨[J]. 中国科技投资, 2019, 16(29): 193-194.