

事业单位人力资源管理与绩效考核情况初探

何小万

湖南省汝城县社会保险服务中心

[摘要] 事业单位主要管理国家和社会公共事务, 事业单位创新发展过程中离不开人力资源管理工作的支持, 通过不断完善人力资源管理与绩效考核体系, 细化各项内容, 在保证质量的基础上, 提高各项工作的时效性, 保障工作有序开展, 为社会整体提供更加优质的服务。现阶段我国各项改革工作全面开展, 无形中使事业单位人力资源和绩效考核工作面临严峻挑战, 为了提高工作效率和质量, 需要总结产生各项不足的原因, 并要制定针对性地处理措施, 在使事业单位人力资源和绩效考核人员具备正确工作思路之后, 严格按照标准要求做好各项工作, 从而使人力资源和绩效考核工作充分发挥作用, 使各个岗位工作人员积极主动高效工作。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核; 激励作用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.2338

引言

现阶段改革发展工作全面开展, 事业单位在日常工作管理过程中面临严峻挑战, 需要着重开展人力资源管理与绩效考核工作, 保证具有较强的管理能力, 推动社会整体稳定发展。事业单位是否具备完善的绩效考核体系非常关键, 会对事业单位的人力资源管理工作有效性造成影响。通过着重开展人力资源管理绩效考核工作, 不断优化人力资源配置结构, 实现经济效益最大化发展目标。本文从人力资源和绩效考核工作的意义入手, 结合事业单位人力资源管理与绩效考核现状展开阐述, 针对事业单位如何高效开展人力资源管理和绩效考核工作进行全面探讨。

1 人力资源管理和绩效考核工作的意义

1.1 全面掌握工作人员的具体工作情况

事业单位在工作开展过程中, 整体工作效率极易受到多项因素的影响, 如工作人员的工作状况是非常关键的一项影响因素, 需要通过高效开展人力资源管理与绩效考核工作, 帮助事业单位领导全面掌握每一位员工的具体工作情况。比如: 事业单位结合管理要求, 积极构建完善的绩效考核体系, 在将员工的综合工作能力、工作态度、思想观念等做完考核指标之后, 客观全面地评价员工。在此之后, 不仅能够充分利用评价结果, 为工作人员匹配相应的工作岗位, 也能保证每一位工作人员都能胜任自身岗位, 从而使员工在工作中实现自我价值。

1.2 完善绩效工资管理体系

如果事业单位想要保证行政管理工作效率开展, 就要结合实际状况, 构建完善的绩效工资管理体系, 在此期间非常关键的一项工作是将完善的绩效考核体系作为基础依据。在实际确定每年的绩效工资过程中, 事业单位人力资源管理应结合市场发展状况进行分析, 并要依据每一位员工在日常工作中的表现、对事业单位作出的贡献深入研究, 在完成绩效考核这项工作之后再确定员工每年的绩效工资水平, 需要格外注意, 一定要保证绩效工资水平具有科学性合理性。

1.3 调动员工主观能动性

事业单位着重开展绩效考核体系构建工作, 不断细化各项考核内容, 在激励员工主观能动性之后, 使员工处于积极主动工作的状态, 如通过开展绩效考核工作, 全面掌握员工的个人能力, 保证实际分配的工作岗位具有合理性, 在使员工实现自我价值之后高效工作^[1]。在绩效考核过程中, 可以及时发现员工日常工作中存在的不足, 同时还能在恰当的时机提拔员工, 有助于提高事业单位整体管理水平。绩效考核和人力资源管理工作二者之间具有紧密关联, 在做好这两项工作之后, 保证需要单位长期稳定发展, 为社会整体稳定发展提供保障。

2 事业单位人力资源管理与绩效考核现状

2.1 缺乏明确的绩效考核目标

一些事业单位在实际开展人力资源管理这项工作时, 深受传统观念的影响, 存在管理理念落后的问题, 如忽视绩效考核工作、缺乏明确的绩效考核目标、没能认识到“绩效管理是人力资源管理的重要方法”这项内容等。此种状况下, 不仅会使工作人员产生负面情绪, 也难以制定符合实际要求的工作目标, 阻碍事业单位长远发展。

2.2 缺乏完善的奖惩机制

事业单位与普通单位相比存在一定的特殊性, 一旦没能全面结合各项业务的开展状况制定奖惩机制, 就会对人力资源管理和绩效考核工作的公平性和效率造成影响, 难以提高事业单位整体管理水平。缺乏完善的奖惩机制, 无法保障员工完全胜任工作岗位, 不利于提高工作人员工作效率。不仅如此, 还有一些事业单位构建的奖惩机制内容缺乏细致性, 无法为奖励和惩罚员工提供参考依据, 极易产生奖惩缺乏规范性和不符合实际要求的问题。

2.3 缺乏科学合理的绩效考核标准

事业单位实际开展的绩效考核工作状况极易受到多项因素的影响, 如是否具备科学合理地绩效考核工作就是其中非常重要的一项影响因素。事业单位绩效考核工作非常复杂,

需要考虑多个方面的问题。一些事业单位制定的绩效考核标准缺乏科学合理性，主要因为人力资源管理部门没能认识到绩效考核工作的重要性，导致缺乏细致的考核标准，如人力资源管理人员没能深入基层考察员工业务能力和各个方面的素质、确定绩效工资水平期间没能结合绩效考核结果、绩效考核标准执行力小等。

2.4 缺乏科学的绩效考核指标

一些事业单位在实际开展绩效考核工作时，依据的绩效考核指标缺乏科学性，不仅会降低绩效考核工作的可操作性，也会导致内容缺少量化指标，甚至还会使绩效考核工作处于形式状态，具体表现没能对勤、能、德、绩等指标进行量化处理，甚至过于笼统，极易使绩效考核结果缺乏精准性；绩效考核结果没能与员工的绩效工资分配、奖惩、职位变动等多项工作进行关联，不利于调动员工工作积极性；存在忽视职位分析这项问题，没能严格规范每一类工作岗位的名称等。

3 事业单位高效开展人力资源管理和绩效考核工作的策略

3.1 细化绩效考核各个环节，明确绩效考核工作目标

事业单位在实际制定人力资源管理和绩效考核规章制度期间，需要不断细化绩效考核的各个环节，结合事业单位发展方向，确定明确的绩效考核工作目标，保证绩效考核工作能够全面覆盖不同部门和不同层级的员工，为后续提高绩效考核工作有效性奠定基础。事业单位在开展绩效考核工作期间，高效应用量化评价工具，科学合理地设置考核指标和考核内容，在体现出不同层级员工考核的差异性之后，保证具体开展的绩效考核工作具有针对性，从而不断完善事业单位绩效考核体系。在此基础上，为了保证绩效考核目标具有明确性，在实际开展工作职能设置这项工作期间，需要全面掌握工作标准，并要结合具体状况适当的提高各个部门与岗位的考核标准，保证工作有效开展，不断激励员工做好自身工作，为后续实现工作目标和发展目标提供保障。

3.2 健全事业单位内部奖惩机制，充分发挥激励作用

事业单位实际开展的人力资源管理和绩效考核工作，一定要保证与员工的绩效工资水平、年终奖金、年度考核评优、晋升等挂钩，在不断完善内部奖惩机制的同时，使其充分发挥激励作用，提高员工主观能动性，防止产生注重物质奖励、忽视精神奖励等问题。事业单位为工作表现比较好的员工提供诸多学习和技能提升的机会，在保证内部具备充足人力资源的同时，为员工高效工作营造良好的工作环境^[2]。现阶段信息化技术水平不断提高，充分应用信息化技术，以完善的设备和准确的数据，对工作人员进行考核评价，从而逐步完善绩效考核机制。在制定奖励机制过程中，不能单纯

地将工资和奖金作为基础，而是要为员工提供物质和精神等多个方面的奖励，在满足员工工作和生活要求的基础上，推动事业单位整体稳定发展。

3.3 优化配置人力资源，合理制定绩效考核标准

事业单位选用具有公平公正性的评价方法，在全面掌握工作人员优点和缺点同时，及时获取工作人员的工作反馈，便于事业单位调整绩效考核标准^[3]。保证实际制定的绩效考核标准具有科学合理性，如科学设计绩效考核量化指标，突出细致性和规范性；严格遵循公平公正原则，避免出现绩效考核工作注重形式等问题；细化绩效考核等次，合理增加考核级别。除此之外，保证绩效考核形式具有多样化特征，保证涵盖职工职业道德、工作能力、工作态度、工作业绩四个方面的内容，并要保证实际制定的绩效考核要素满足人力资源管理要求。

3.4 创新绩效考核形式，充分利用绩效考核结果

事业单位最终制定和依据的绩效考核内容非常关键，这就要结合实际状况进行确认，需要将勤、能、德、绩等多个方面的内容融入其中，全面结合事业单位自身特征做好绩效考核指标量化和细化处理工作，防止产生绩效考核不达标等问题^[4]。除此之外，在实际考核过程中，还要将具体的考核结果分为四个等级，具体包括优秀、合格、基本合格、不合格这四个等级，在保证绩效考核结果精准反映员工工作状况之后，充分利用绩效考核结果，引导员工认识到自身不足，并为员工提供针对性帮助。在做好这些工作之后，不仅可以使事业单位实际开展的绩效考核工作变得更加通俗易懂，也能帮助事业单位人力资源管理人员实时掌握员工工作状态。

结束语

综上，人力资源管理和绩效考核工作在事业单位发展期间发挥重要作用，事业单位应结合未来发展方向，制定完善的绩效管理考核体系，在细化各项内容之后，保证具备较强的执行力，在调动各个岗位工作人员工作积极性的基础上，提高工作效率和质量，帮助事业单位实现社会效益最大化发展目标。

参考文献

- [1] 周佳. 事业单位人力资源管理中的绩效考核初探[J]. 经济师, 2018(07): 264+266.
- [2] 薛锋. 事业单位人力资源管理中的绩效考核初探[J]. 管理观察, 2015(09): 37-38.
- [3] 冯海艳. 事业单位人力资源管理与绩效考核初探[J]. 商业文化(上半月), 2012(01): 43.
- [4] 邹维. 事业单位人力资源管理与绩效考核初探[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2012(09): 7-8.