

事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略

李光光

(博兴县人力资源和社会保障局 山东 滨州 256500)

[摘要]目前,我们的社会经济发展正在朝着科技化方向出发,高标准、高效率的工作模式的盛行也对单位治理模式产生了重大影响,事业单位只能在不断彻底改革的情况下才能跟上当今时代企业模式的步伐。对此,人力资源管理就起着重要的作用,它的工作核心就是要评估工作人员的政绩,从而通过一系列的审核纠正工作人员的工作态度。因此,评估必须符合客观事实,要公平公正,这样才能提高人员的积极性,达到事业单位的目的。

[关键词]事业单位;人力资源管理;管理效率;绩效考核;策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1019

一、事业单位人力资源管理以及绩效考核现状

(一) 缺少系统、完善的内部考核体系

现阶段,事业单位在人力资源管理过程中还没有形成完善的考核体系,绩效考核制度实施过程中缺少可参考的依据,使绩效考核制度无法发挥其应有的价值作用。目前事业单位人力资源管理水平较低,很多事业单位的绩效考核标准过于单一,使其无法发挥提升人力资源管理水平的作用。除此之外,管理者还过于关注员工的定性考核,却忽视了定量考核的重要性。还有一些管理者在绩效考核当中,没有将不同部门、不同岗位的员工进行合理划分,这就使得很多员工虽然在岗位上表现优异并且能力很强,但没有得到相应的薪资奖励或职位提升,进而打击了员工工作的积极性。

(二) 绩效考核目标不明确,考核指标不合理

现阶段,在很多的事业单位绩效考核过程中,存在着目标不明确甚至缺失的问题。一旦没有了具体目标的指引,绩效考核工作就难以有效进行。在具体的绩效考核过程中,很多事业单位只是简单地以任务数量来评定职工的工作业绩,考核指标过于片面,无法真实反映员工绩效。同时,这种简单的考核指标要求员工加大工作量来获得更高的绩效薪酬,在短期内或许有效,但是长此以往,职工的身体和心理压力会逐渐增大,最终难以为继,这样的做法对职工的伤害很大,激励作用也不显著。所以,事业单位需要根据单位的实际情况,制定合理的绩效考核目标和考核指标,增强可操作性,不断完善绩效考核方案。

二、事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略

(一) 提升管理者与员工对绩效考核的认知

如果在对绩效考核没有足够了解情况下就盲目实施人力资源管理是很难提升管理效率的,所以,事业单位管理者要对绩效考核进行充分了解,掌握绩效考核的考核方法、考核流程、考核目的等内容,并认真落实绩效考核制度,避免表面化、形式化工作,使绩效考核为提升事业单位人力资源管理效率提供助力。此外要结合考核标准和要求对员工综合能力进行评价,结合考核结果分配员工工作,对不适合当前工作岗位的员工要进行调整,使其可以更好地发挥自身优势。除此之外,还要在单位内部加强绩效考核的宣传学习,帮助员工了解绩效考核的内容和奖惩标准,让员工意识到绩效考核的重要性,这样才能有效提升员工工作积极性,进而提升自身服务质量和水平,实现人力资源管理的目的。

(二) 注重探究科学的绩效考核方式方法

在绩效考核工作开展的过程中,除了要明确具体的制度要求以外,还需要结合基层事业单位自身的实际以及各个岗位的特点,探究具体、适宜的考核评价方法,从而切实保证工作开展的针对性。比如可以引入目标管理模式,引导组织全员在年初结合实际,对组织的发展目标以及部门目标等进行研究,合理确定年度发展规划,并在年度目标的引导下做好目标的层层分解,通过月度计划以及周计划等实施,及时跟进年度总体目标的推进情况,根据目标或计划的完成情况进行考核,加强目标管理,建立目标导向,引导、组织全体成员围绕目标不断努力,提高工作目标达成度。实施目标管理还可以更好地畅通内部渠道,引导职工和上级领导加强

沟通,及时解决工作中存在的问题等。在目标的确定以及相关的考核内容设计方面需要体现差异性,使其能够更好地结合实际来进行测评。另外还可以尝试平衡计分卡等考核方法。平衡计分卡主要是从内部运行、财务、客户以及学习等四个层面来建立相关的考核指标,这样可以更好地考虑基层事业单位自身的特点和性质,便于管理人员及时了解部门的工作推进情况以及职工的表现情况等,能够更好地推动目标达成和绩效改进。

(三) 监督管理部门的绩效评估

人力资源管理部门在制定绩效评估标准时,要考虑不同部门的工作细节制定相应的考核标准,这样可以更加清楚的反映部门的表现和内部工作人员的能力。由于各地区的情况都有很大的不同,在人力资源管理方面,也得根据本地区特有的情况制定相应的考核,而不能所有地区都统一标准,忽视地方的特点。例如,山东省国土测绘院就可以利用山东省的相关政策和测绘行业工作特点,对绩效考核标准做出适合本单位的改动,同时评估这过程也应该全部公示,减少因主观判断产生的错误。除了需要监督外,绩效评估过程和结果不仅在单位内部,也可以适当向社会公示,让广大职工参与其中,使绩效考核结果和管理更加标准的进行,建立明确公开的考核成果展示以及考核问题原因分析,加强事业单位各部门之间领导与职工的联系,使两者联系更加紧密,在工作效率上更加快捷,单位也收获社会良好效应。

(四) 完善绩效考核体系,确立科学合理的评判标准

事业单位的工作范围主要涉及公共管理和公共服务,业务范围较广。不同的事业单位提供的公共服务是不一样的,业务性质也各不相同,因此,事业单位在绩效考核过程中,需要结合单位性质和业务特点完善绩效考核体系,以全面反映事业单位工作人员的业绩情况。同样的,对于同一个单位的不同部门,在考核模式的选择上也有所不同,需要针对不同部门和岗位进行具体设计。例如,业务部门和管理部门的绩效考核目标、指标、方法、流程等就有较大差异,需要区别对待。另外,综合、全面、完善的绩效考核体系,能有针对性地评价不同岗位的工作业绩,保证绩效考评的公正性。只有全面、充分地反映职工绩效情况,才能顺利推进绩效考核工作,才能让职工积极参与这项工作,同时根据考核结果来改善工作。

结语

科学合理完善绩效考核制度,有效利用考核结果,有利于职工名自身不足与努力方向,加深职工对单位的全面认识。事业单位要建立科学的绩效考核体系,确立有效的绩效考核管理模式,从实际出发,建立绩效管理反馈机制,做到加强交流沟通,保证员工平等竞争,发挥绩效考核在人力资源管理中的作用,促进事业单位健康发展。

参考文献

- [1]方艳.浅谈绩效考核在事业单位人力资源管理中存在的问题与建议[J].陕西发展和改革,2019,(06):16-18.
- [2]王好胜.绩效激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].技术与市场,2019,26(03):204-205.

方言电视节目的突围之路及其思考

李鑫

(淄博市临淄区融媒体中心 山东 临淄 255400)

[摘要]随着时代进步与经济发展,我国影视行业得以快速发展。在这样的大环境下,方言类的电视节目面临着激烈的市场竞争活动,需要实现自身的突围。只有这样,才可以促进方言电视节目的健康可持续发展。基于此,本文就方言电视节目的突围之路及其思考展开了全面深入的探究分析,期望经过本研究可以为将来的有关研究提供合理的参考。

[关键词]方言;电视节目;突围之路

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.09.1020

在现代化社会当中,方言类型的电视节目在许多的省市电视台都存在着,并且被许多的观众所追捧以及支持,但是其在我国影视行业当中如同一朵奇葩。为了促进方言类电视节目的健康可持续发展,需要逐步提高其综合能力以及整体能力,这样才可以实现此类节目的突围,促进其健康可持续发展。

一、实现受众群体的稳定性,提高其接近性

由于科学技术的迅猛发展,先进的数字化技术不断发展。在这样的大环境下,我国广电传媒打破了地域方面存在的制约,在电视节目当中将方言渗透其中,形成了方言类型的电视节目,并且将此类节目独有的优势以及作用充分展现出来,这样可以将本土受众群体有效整合起来,进而吸引更多受众群体的焦点以及注意力,逐步提高电视节目的实际收视率。比如,对于某些方言类型的栏目而言,需要使用当地的方言进行播出,这样可以让自己和本土受众群体之间的距离不断拉近,让观众群体拥有文化方面以及心理方面的亲近感,这样会提高这些群体的文化认同感,进而为该电视节目收获了较为稳定的手中群体。在方言节目当中含有许多人们熟知以及掌握的事情,在地域方面有一定程度上的接近性,进而让人民群众更加重视以

及关注实际播出的内容。经过方言所具备的凝聚力,其在内容方面也存在一定的接近性,当值方言类型的电视在实际诞生以后被人们所重视以及关注,在当前的市场竞争大环境下,让此类电视节目在市场当中得以稳定可持续发展。

二、实现扬长避短,增强新闻信息的评述

针对新闻信息内容的实际发布作业而言,方言和普通话之间没有办法进行竞争。在这样的大环境下,方言类型的电视节目需要将自身独有的优势充分发挥出来,将其拥有的情感方面的色彩充分展现出来,有效摆脱普通话使用信息内容发布当做是关键功能的方式,迈入适合自身可持续发展的道路当中。方言独有情感方面的特色,需要经过互动以及交流实现,在针对新闻信息展开实际评述作业的时候,其可以将方言展开情感互动沟通的作用充分落实在实处。某些方言电视节目的做法对此方面进行了印证,有些节目定位不只是在信息内容发布方面,也需要由节目名称着手展开,比如,山东方言电视节目“拉呱”,该方言的含义主要是语言沟通以及互动,其与东北地区的“唠嗑”意思是一样的。该电视节目主要是将某个新闻事件当做是着手点,主持人使用当地的方言展开评述,针对此方面展开具体的活动,增强和观众群体之间