

事业单位人力资源管理 with 绩效考核探析

赵芳

(济南市长清区融媒体中心 山东 济南 250300)

[摘要]近年来,事业单位也紧跟着时代变革的步伐将绩效考核引入了人力资源管理。但是在实际应用的过程中,暴露出了许多的问题,由于事业单位对绩效考核没有深刻的理解,只是片面的将其与员工的薪资挂钩,没有完全发挥出绩效考核的全部价值,正因如此,事业单位的人力资源管理仍然没有实现人力资源的合理配置。

[关键词]事业单位;人力资源管理;绩效考核

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.110

引言

现阶段,我国事业单位人力资源管理中的绩效考核制度还不够完善,它在一定程度上影响了事业单位的长期发展,也没有完全发挥出人力资源的内在价值。事业单位的人力资源管理要加强绩效考核的认识,明确其对事业单位长足发展的积极作用,并结合实际情况,完善事业单位自身的绩效考核制度,以此,优化人员的合理配置,提升事业单位的社会服务水平,为事业单位的长足发展奠定基础。

一、人力资源管理在事业单位中的特点

事业单位是社会公益性职能部门,它发挥着社会服务的作用。事业单位的人力资源管理与私人企业和政府机关的人力资源管理有着明显的差别,事业单位的人员构成多为技术人员和行政人员,而推动事业单位发展的中坚力量就是人力资源。故此,人力资源管理在事业单位中有着十分重要的地位^[1]。

首先,要做好人力资源管理工作,必须有较高的文化水平。其次,事业单位主要依靠人的智力劳动来推动其发展,但是目前还没有较为规范的智力考评标准,且考评的难度也比较大,加之测评人员本身的能力也是有限的,故而不利于人力资源管理的顺利开展。

作为职能部门,事业单位发挥着推动社会经济文化的重要作用。这其中离不开人力资源的合理配置,所以事业单位要重视人力资源管理的意义。要做到有针对性地对员工进行绩效考核,同时还要建立相应的奖惩机制,唯有如此,才能真正发挥出事业单位的社会职能。

二、绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用

(一) 激发了事业单位工作人员的服务热情

目前,绩效考核往往与员工的薪酬挂钩,所以能更多地给予员工正向激励。在过去,由于没有引入绩效考核制度,使得员工的工作积极性十分低下,因为无论工作效率的高低,员工的薪酬体系都是坚持同工同酬的,这样一来就对有上进心的员工造成了身心上的沉重打击,认为自己的努力和付出没有得到应有回报,从而严重消磨了他们的工作热情,久而久之,在事业单位内部便形成了效率低下的不良风气。但将绩效考核应用于人力资源管理,就能够有效地改善过去那样糟糕的状况,一方面使得员工的收入分配更为合理,能够保证优秀的员工获得应有的薪酬,另一方面也可以有效地激发员工的工作热情,提升其服务人民的意识^[2]。

(二) 优化了事业单位的人力资源配置

事业单位将绩效考核应用到人力资源管理当中,能够有效地使员工工作行为得到规范,不仅能够让员工以饱满的工作热

情投入到工作当中,还能保证员工在工作中更为认真细致,就此提升事业单位员工的服务水平。在充分认识到不同员工的特性后,事业单位要以此为依据,针对不同的人员制定更有针对性且更为合理的绩效考核目标,并将员工安排在最适合其的岗位上,不仅能够确保员工自身个人价值的实现,也能够实现事业单位内部人力资源的合理配置。

(三) 促进了事业单位的长足发展

在新时期,事业单位的社会职能就是服务人民,同时它也面临着新的挑战。通过人力资源绩效考核管理,能够在整体上把握住员工的工作状态和工作能力,为了达成人力资源的合理配置,在决策上也会依据绩效考核做出更符合实际的判断。

三、事业单位人力资源管理的现状

(一) 没有正确认识绩效考核

现阶段,一些事业单位对绩效考核不够重视,且会将其与普通的考核相混淆,存在许多方面的误区,不仅容易将绩效考核的内容设置得过于单一,还容易将考核的程序设置得相对繁杂,导致员工对绩效考核日渐产生逆反心理,起不到是什么实际的效果,反而使得工作人员消极怠工,阻碍了日常工作的顺利开展。实际上,绩效考核作为一种私有企业的人力资源管理模式,事业单位在应用的过程中要转变传统的管理模式,从思想和观念上首先要做到突破和创新,否则绩效考核无法发挥它本身的作用。

(二) 人力资源管理制度较为陈旧

事业单位由于受到传统观念的影响,其人力资源管理中缺乏现代化的绩效考核制度。主要体现在两个方面,首先,各部门之间的联系不够紧密,信息共享不够及时,这就阻碍了人力资源的合理调配,从而就使得内部的权责不够分明,较为容易出现矛盾冲突,这不利于事业单位的长期发展。其次,人力资源管理方面也缺乏有效的激励制度,对奖惩的实施不够严谨,且有时会出现落实不到位的现象,导致部分优秀的员工没有得到应有的报酬或者取得更好的晋升机会。在绩效考核方面也缺乏标准,且针对性不足,过于死板,故而造成了人力资源管理上的漏洞^[3]。

(三) 绩效考核制度不够完善

绩效考核制度的完善并非一朝一夕的事,它的完善需要长期的努力,其问题主要表现在三个方面。首先,绩效考核的目标不够明确,现阶段,意识到绩效考核对人力资源管理重要性的部分事业单位,在实施绩效考核制度时,常常片面的把其当作是工资考核标准,而且考核的目标多是长期目标,缺乏短期的工作目标,在长期与短期目标的结合上也没有协调好二者的

关系。其次，缺乏绩效考核的反馈，绩效考核的反馈阶段能够帮助员工修正错误，达到自我提升的效果，但是因为部分事业单位没有重视考核结果的应用，忽略了考核的反馈，就不能发挥出绩效考核的作用了，故而也无法得到员工们对绩效考核的认同。

四、事业单位绩效考核的创新思路

（一）要将绩效考核的工作明确化

事业单位在拟定绩效考核内容时，要明确考评的重点，根据各项收集而来的数据对事业单位的工作指标进行量化分析，以此完善考核的评价标准并找出绩效考核工作的重点。事业单位绩效考核的创新点要结合原本的人力资源管理工作，明确工作方向与考评重心，这样才能令绩效考核真正地促进事业单位正向发展。

（二）做好分类评估的工作

因我国的事业单位存在着诸多的类别，所以在制定绩效考核评估依据时，要做好分层分类的评价方法，事业单位要保证绩效考核评价体系的建立是科学的、合理的，这需要结合具体的实际情况，在拓宽信息来源渠道的基础上，加强考核的科学性，减少人为的主观评价，尽量形成定量和定性的评价。

（三）加强各方面之间的联系

绩效考核结果只有完成最终的信息交互与沟通，才算是发挥出了其最重要的作用，通过各方的联系与沟通，才能确保绩效考核的公平公正，且能够使得个人与事业单位的发展目标逐渐趋于一致，能够从根本上提高事业单位的工作效率。所以，这就需要建立起较为完善的绩效考核反馈制度，通过绩效考核结果的反馈，能够使得个人认识到自身与事业单位之间目标的差距，从而不断完善自身，以此，保证后续绩效考核工作的高质量完成。

五、事业单位人力资源管理绩效考核的具体策略

（一）树立起绩效考核观念

对事业单位来说，只有先做到认识绩效考核的重要价值，才能发挥出绩效考核的实际效用。事业单位的人力资源管理者尤其要先树立起绩效考核的观念，同时要令全体员工都形成绩效考核的新理念，认识到绩效考核对个人、对事业单位发展的重要意义。绩效考核它不是一个部门就可以完成的，它需要协同合作，让事业单位中的每一位员工都参与到绩效考核中去，且要利用绩效考核激励员工，让他们自发地投入到工作当中去，真正做到将个人与事业单位的发展放在同样的高度，以此，发挥绩效考核的内在价值。

（二）明确绩效考核的目标

要使得人力资源管理发挥出其本身的有效性，需要明确绩效考核的目标。在制定绩效考核目标时，要积极与员工进行沟通，特别是在日常工作中表现突出的员工，在交流中寻求他们的意见，将员工的需求和事业单位发展的战略性目标相结合，制定出合理且公正的绩效考核目标，令该目标既能满足员工个人的发展需要，又符合事业单位长远的战略决策。同时，绩效考核的目标也不是一成不变的，相关管理人员需要做到绩效考核目标的动态管理，根据具体的发展形式，适时合理地对绩效考核目标做出调整，才能保证员工的工作效率有所提升，进而

顺利完成事业单位的工作任务。

（三）完善绩效考核的体系

因为现阶段，我国的事业单位才刚刚开始将私企的绩效考核制度引入人力资源管理体系，故而需要逐步去完善绩效考核的体系，以加强事业单位的人力资源绩效管理能力。在绩效考核的具体实施过程中，需要对员工的工作完成情况进行实时的监督与管理，在督促员工完成绩效考核任务的同时，也促进了员工个人工作能力的提升。绩效考核需要以固定的周期来实施，并且每个周期之间要有一段时间间隔，便于员工及人力资源管理人员对考核做出阶段性的总结和反馈，以此改正在工作中的不足之处，从而完善绩效考核的体系。

（四）重视绩效考核的结果

绩效考核本质作用的发挥，主要在于绩效考核结果的有效应用，故此，要重视对绩效考核结果的合理应用，主要可以从四个角度去应用。事业单位的绩效考核结果可以应用到员工薪酬核算当中，利用绩效去对工资和奖金进行合理的计算，一方面优化了员工的收入分配，另一方面提升了薪酬分配的公平性。其次，绩效考核结果可以应用到员工的职位晋升上，根据绩效考核的结果，确定相应的职位和定级，大大提升了员工的工作积极性。

（五）加强绩效考核的反馈

绩效考核的反馈是人力资源管理中较为重要的一环，如果没有该环节的引入，那么绩效考核的结果只能作为事业单位单方面的参考内容，没有办法引起员工个人的重视。绩效考核的反馈需要加强事业单位与员工个人的沟通，在沟通过程中，能够使得员工认识到自身发展与单位战略方向之间的差距，从而才能引起员工个人的注意，并去努力改善自身的问题。故此，绩效考核的反馈是绩效考核体系中的重要部分，事业单位的人力资源管理人员需要与员工进行面谈，在面谈的过程中，员工可以认识到有什么地方需要改进，以及该如何去改进。同时，事业单位还要建立起相应的绩效考核申诉制度，当员工认为绩效考核结果有失公允，可以向有关部门提出申诉，在进行相关的调查后，要对被申诉的考核结果进行处理，并予以申诉员工圆满的答复。

六、结束语

总而言之，事业单位应充分利用好绩效考核来调动员工的工作积极性，并以此为依据达成人力资源的合理配置，提升工作效率。事业单位要不断突破创新，不能仍旧守着老旧的管理观念来进行人力资源管理，要加强对绩效考核价值的认识，并不断完善绩效考核与人力资源管理制度，以此提高员工的社会服务意识，加强事业单位的社会服务水平。

参考文献

- [1] 罗晓霞. 事业单位如何开展人力资源管理与绩效考核探讨[J]. 质量与市场, 2021(20): P. 109-111.
- [2] 赵丽娟. 事业单位人力资源绩效管理的有效路径[J]. 人才资源开发, 2021(19): P. 37-38.
- [3] 陈惠美. 探析事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 今日财富, 2021(20): P. 193-195.