

事业单位绩效考核初探

王炳辉

(新疆川宁生物医药有限公司,新疆 乌鲁木齐 830000)

摘要:社会中人才之间的竞争越来越激烈,在这种趋势下,我们更应该注重人才的培育,尤其是能够服务于社会的从业于国家事业单位的人才。基于此,本文对事业单位内建立的一种可以培养和提高员工能力的绩效考核体系进行了探讨,主要讨论了这种绩效考核在我国发展的现况以及这些现况的改良方法。

关键词:考核内容;考核体系;绩效考核

1 前言

事业单位内部的职工和职工干部的服务意识、工作水平、专业能力的高低决定着人民群众对于国家政府机关印象的好坏,甚至决定着国家或者政府机构的未来发展。所以,创新事业单位绩效考核观念方式、完善考核体系标准、明确规范考核内容,从而建设一支优良的事业单位职工和干部团队,对国家和人民来说都十分必要。

2 我国事业单位进行绩效考核的现况分析

2.1 事业单位进行绩效考核的观念和方法比较落后

无论是绩效考核的参与者还是对于绩效考核的最终评价都过于注重考核结果,忽视了绩效考核最初是为了培养优秀职工而建立的目的;而在评价时,参与评价的人员很容易受到主观认知的影响,使得评价不够客观和公正,也不具有说服力。过分看待结果和过分主观都会导致职工对于绩效考核的抵触,获得与绩效考核最初目的相反的结果。

2.2 我国事业单位的绩效考核体系还未完善

我国事业单位的绩效考核体系不够完善,这使得多数事业单位的对于绩效考核的认知不够明确,对于职工责任意识的培养力度比较弱。同时事业单位对于单位职工的绩效考核也缺乏良性的监督,考核工作的进行与员工实际工作情况相互脱离。

2.3 我国事业单位的绩效考核内容缺少规范

多数地区的事业单位对于员工绩效考核内容的规范太过宽泛,没有区分和细化,但是处在不同的地区、负责不同工作内容的事业单位职工,他们的工资难度、要求都有所不同,所以对应的绩效考核标准也应该有所区别。

3 改良我国事业单位的绩效考核现况的办法

3.1 事业单位绩效考核的创新

一方面,要想实现事业单位绩效考核的创新,就要改变某些传统的、落后的观念。某些事业单位的职工经常认为绩效考核只是为了考核而考核,或者仅仅是为了处罚某些工作效率低下的员工而进行考核,又或者认为单位进行绩效考核除了有可能增长自己的奖金和工资之外,并不能带来其它任何的作用和好处,这些错误落后的思想观念使得大部分员工对于绩效考核有着相当严重的抵触和厌烦的情绪,也因为这些厌恶和抵触,事业单位进行绩效考核的收效甚微。所以,为了职工自身的进步,也为了事业单位的发展,职工应该明确考核是为了提升自身的工作素养,是为了培养个人的能力和品质而进行的,同时事业单位的领导和负责人也应该多宣传、多普及绩效考核能够给职工带来的好处,要注意疏解职工的不良情绪和主观观念。

3.2 事业单位绩效考核的体系的完善

首先是事业单位的绩效考核体系的制定。相应负责人应该选择在事业单位工作的经验、学习过绩效考核相关的知识的人员或者团队参与绩效考核体系的制定,并且这些人员或者团队在制定体系时,需要根据事业单位所在地区的考核形式、考核标准、工作要求等内容进行体系的构建编订,还需要广泛性地收集民众对于事业单位绩效考核的相关建议,筛选出民众提供的足够优秀合理的意见和想法,尽量多采用这些合规合理的意见想法,最大化满足民众的要求,提高为民众服务的意识。为了使相关团队或人员更好地构建和完善

考核体系,各个地区的相关负责人可以多举办一些与绩效考核体系建设有关的大型研讨会、交流会,让不同单位、不同地区的人员能够共同探讨协商自己对于体系构建的想法。

其次是事业单位的绩效考核体系的管理。对于一套足够完善的绩效考核体系来说,相应的管理团队的人员也应该是完善的。从事业单位人力资源部的部员和技术部的精英,到人力资源部的主要负责人,最后再到单位领导,每一级每一层都应该指派人员参与对绩效考核体系的管理。这些人员在管理体系时,应该始终明确自己的工作内容,明确事业单位的工作宗旨与工作要求,坚决不徇私舞弊。

最后是事业单位的绩效考核体系的监督。要想完善事业单位的绩效考核体系,对其进行监督是必不可少的。监督的目的是为了激发大家正确规范地参与工作、改善体系中的诸多不足以及最大程度地提高各工作人员的工作效率;监督的内容主要是监督参与绩效考核体系管理和制定的人员是否足够公正和足够专业。

3.3 事业单位绩效考核的内容的规范

事业单位进行绩效考核的方式可以细分为日常的考核和年终的考核两种。首先是日常考核内容的规范,参与日常考核的评判的负责人员应该坚持每天记录单位员工每天的工作量、工作时间、服务态度以及是否出勤等内容,并且对于某些特殊情况或者突然出现的工作任务、时间,负责人员应该单独记录,最终负责人员再根据记录的内容对绩效考核结果进行评价。在评价时应该注意评判标准应该更加人性化 and 更加灵活,比如不同的员工负责的工作内容各不相同,有的工作难度更大,对员工工作能力和职业素养的要求更高,这时,负责人员应该合理地给那些工作内容更难、要求更高的员工酌情加分。

其次是对于年终的考核内容的规范,参与年终考核的评判的负责人员应该记录整理一整年来职工进行工作的各种情况,例如完成工作任务的总量和任务完成得好坏等。由于事业单位由国家设立且带有公益属性,这就决定了事业单位进行绩效考核需要遵循的原则之一就是发展社会效益为先,而这也是事业单位和普通的公司企业间的不同之处。所以,事业单位在给单位内的职工或者职工干部进行年终考核时,要更加注重对于社会公共服务内容的考核,同时,在进行考核结果的最终评判时,也可以让社会公众参与进来,大家共同监督评议事业单位的工作成果,实现事业单位绩效考核的透明与公开。

4 结束语

事业单位要求职工参与绩效考核,不仅是为了培养他们更好的工作能力,提高他们工作的主动性和积极性,更重要的是为了帮助单位职工和职工干部增强服务社会、服务人民的责任和岗位意识。因此,不论是事业单位内部的普通员工,或是高层领导人员,都应该正确认识和重视绩效考核,都应该共同参与到绩效考核现状的改良与完善之中。

参考文献

- [1]李贝丽.当前事业单位员工绩效考核存在的问题及对策探析——以M事业单位为例[J].中国市场,2020(11):120+126.
- [2]王芳.加强和改进事业单位绩效考核管理工作的思路和对策探讨[J].商讯,2020(11):165-166.