

事业单位人力资源绩效管理体系的构建

王艳丽

(中国企业管理无锡培训中心,江苏 无锡 214100)

摘要:在目前事业单位运行及发展过程中,为能够使事业单位发展得到满意的成果,需要有效开展各个方面的管理工作,而人力资源绩效管理就是其中比较重要的一个方面,对于人力资源的利用及优化配置有着重要的作用。基于这一形势要求,本文主要针对事业单位人力资源绩效管理体系的构建进行分析,从而在人力资源绩效管理方面形成良好的体系,为更好进行人力资源绩效管理提供有利支持及依据。

关键词:事业单位;人力资源绩效管理;管理体系;构建

在当前事业单位各项工作的开展过程中,人力资源绩效管理属于十分重要的内容,对于人力资源优化及事业单位的发展均有着重要的作用,因而需要有效开展人力资源绩效管理工作。在事业单位人力资源绩效管理工作的实际开展中,相关管理体系属于关键的影响因素,因而需要进行人力资源绩效管理体系的合理构建,从而满足人力资源绩效管理的实际需求及要求,保证人力资源绩效管理可以取得满意的成果。

1 目前事业单位人力资源绩效管理中存在的问题

就目前事业单位内部的人力资源绩效管理而言,其现状并不是特别理想,在实际工作的开展中仍旧有一定问题存在,具体表现为以下几下方面的问题。

首先,在人力资源绩效考核过程中,其长远性比较差。就目前事业单位内部的实际情况而言,在人力资源绩效管理方面,很多单位内部都未能构建科学合理的管理制度,并且将人力资源绩效管理作为单一绩效考核对待,只注重工作人员的业绩考核,而对于其它方面的相关指标往往忽略。同时,大多数事业单位内的绩效考核均与职工薪酬相联系,利用这种硬性管理方式实行职工管理,由于这种注重考核而轻视管理思想的存在,导致人力资源绩效管理效果不理想。此外,在有些事业单位内,对于绩效考核,只是将其作为员工晋升及奖励的手段,并未将其纳入事业单位发展战略中,导致人力资源绩效管理的整体性及长远性都比较缺乏,也就相关其效果。

其次,人力资源绩效管理中的交流沟通缺乏。在就当前大部分事业单位内的人力资源绩效管理而言,在确定管理制度方面通常都是通过党委高层会议讨论之后确定的,在人工干部方面并未征求职工的意见及建议,在人工变更方面表现明显的行政化特点,单位职工的反馈渠道缺乏畅通。由于在人力资源绩效管理工作的开展中,单位职工很难充分参与其中,在人力资源绩效管理的落实中也就具有一定的片面性及主观性特点,这对于人力资源绩效管理效果必然会产生不良影响,无法实现人力资源绩效管理工作的合理实施^[1-2]。

2 事业单位人力资源绩效管理体系构建有效策略

2.1 转变人力资源绩效管理理念

在目前事业单位人力资源绩效管理工作的开展中,为能够使管理体系的构建有效实现,首先就是需要转变管理理念。作为事业单位领导及管理人员,应当对人力资源绩效管理的内涵及要求充分清楚认识,改变以往只注重考核而轻视管理的理念,在管理方面加强重视力度,从而使人力资源绩效管理工作的开展具有重要的依据及支持。同时,对于人力资源绩效管理应当加强宣传,从而使事业单位内部职工都能够参与到人力资源绩效管理中,使人力资源绩效管理体系的构建具有理想的人力资源支持及保障。此外,作为人力资源绩效管理工作人员,还需要对人力资源绩效管理工作加强研究,使人力资源绩效管理工作的实施具有更好的理论体局及支持,也就能够实现人力资源绩效管理的更有效开展,也就能够使人力资源绩效管理体系构建的目标更好实现,满足实际需求及要求,最终可使人力资源绩效管理工作的开展得到更好的效果。

2.2 构建科学合理的绩效考核体系

在事业单位人力资源绩效管理体系的构建方面,转变以往的管理理念的基础上,还需要注意的一点就是应当构建科学合理的考核评价体系,这是因为考核评价在绩效管理中属于重要的内容。在考核评价体系的构建方面,相关管理人员应当改变以往的考核评价方式,不但要注重对事业单位内部职工的业绩进行考核评价,并且要注意对职工的各个方面指标进行评价,包括职工的日常工作表现及职工的能力等方面,这样才能够使考核评价更加完善,也能够使其公平性得以增强,在此基础上才能够依据考核评价结果对职工事项更加有效的管理,也就可以使人力资源绩效管理提升,使管理效果得以增强,进而使人力资源绩效管理体系得以更完善,使人力资源绩效管理体系的构建真正实现。

2.3 提升人力资源绩效管理工作人员素质

对于事业单位人力资源绩效管理而言,还需要注意的一点就是应当提升相关管理人员的素质,从而使管理体系的构建具有满意的人才支持,进而使人力资源绩效管理整体水平有效提升。作为事业单位人力资源管理部门,应当对相关管理人员加强培训教育,提升自我管理意识及水平,并且要培养这些管理人员掌握现代化的管理方式及方法这样才能够使管理人员更好参与到绩效管理工作中。同时,还需要使管理人员掌握相关的沟通交流技巧,从而与单位内职工更好进行沟通交流,充分了解职工的意见及建议,在此基础上才能够使绩效管理体系的构建更加具有针对性,保证人力资源绩效管理更好实施,满足实际事业单位的发展需求^[2-3]。

3 结束语

在目前事业单位发展过程中,人力资源绩效管理已经成为十分重要的任务及要求,也是促使事业单位实现更理想发展的重要途径及方式,因而需要实现人力资源绩效管理体系的有效构建。因此,相关管理人员需要充分认识人力资源绩效管理中存在的问题,在此基础上以有效途径实现管理体系的合理构建,以保证绩效管理的更科学合理开展。

参考文献

- [1] 巩飞.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].现代营销(信息版),2020(04):183-184.
- [2] 王孝博.事业单位人力资源绩效管理的创新思路[J].中外企业家,2020(03):106.
- [3] 禹文美.事业单位人力资源管理中的绩效管理探讨[J].科技经济导刊,2020,28(01):221.

作者简介:王艳丽(1983,12-),女,汉族,江西乐安人,讲师,研究方向:人力资源管理。