

# 人力资源绩效管理的优化途径分析

刘海飞

(萨尔图区食品药品服务中心,黑龙江 大庆 163000)

**摘要:**在事业单位发展过程中,绩效管理是人力资源管理工作最为基础的一项工作内容。近年来,事业单位体制改革不断深入,这也使绩效管理工作的的重要性更好的凸显出来。但在实际实施过程中仍存在一些不足,因此需要在实际工作中积极优化人力资源绩效管理,全面提高事业单位绩效管理效率,促进事业单位的稳步发展。文中分析了事业单位人力资源绩效管理的重要性,并进一步对人力资源绩效管理的优化途径进行了具体的阐述。

**关键词:**事业单位;人力资源;绩效管理;理念;原则;体系;考核

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.27.145

目前事业单位发展中面临的内外部环境发生了较大的变化,事业单位为了自身的快速发展,对于绩效管理工作的的重要性有了全新的认识。为了能够提高事业单位人力资源绩效管理工作,宜积极构建完善的人力资源绩效管理体系,全面提高绩效管理水平,以此来促进事业单位发展目标的实现。

## 1 事业单位人力资源绩效管理的重要性

### 1.1 提高员工工作积极性

在实际绩效管理开展过程中,通过建立健全绩效考核机制,强化对员工的考核,能够将员工工作绩效更好的体现出来,进一步规范员工行为,以此来促进员工工作效率和工作质量的提升。而且通过强化绩效管理,还能够营造良好的竞争氛围,激发员工工作潜能,以此来促进自身和单位的共同发展和进步。

### 1.2 推进事业单位长远目标的实现

绩效管理工作的实施能够促进员工工作积极性的提升,以此来提高管理的效率和水平。通过做好绩效管理,能够有效的促进事业单位各项工作的稳步发展。而且在绩效管理开展过程中,不仅员工能力会有所提升,而且员工之间交流加强,有利于增强员工的凝聚力和向心力,促使员工能够充分的发挥其自身的能动性,促进事业单位各项工作的有序开展。

### 1.3 有利于实现人性化管理目标

事业单位绩效管理工作的开展需要与自身的实际情况相结合,在具体工作实施过程中需要针对发展目标进一步细化,并通过绩效考核,确保将发展目标合理分配至各个部门,明确员工的责任和义务,使员工之间能够积极配合,确保绩效考核任务的完成。同时还要进一步优化绩效管理流程,增强绩效管理的灵活性,遵循人性化的管理理念,进一步激发工作人员的潜能,使其做好自己的本职工作,积极推进人性化管理目标的实现。

### 1.4 促进绩效考核机制的完善

事业单位绩效管理工作的开展宜基于自身的实际情况来制定绩效考核机制,针对员工实施考核,并针对考核结果来明确工作人员工作中存在的问题,并加强与员工之间的交流和互动,及时对反馈的问题加以解决,进一步促进绩效考核工作开展的有效性和实效性,更好的发挥其在绩效管理工作的作用。

## 2 人力资源绩效管理的优化途径

### 2.1 树立科学绩效管理的理念

人力资源绩效管理在事业单位发展中发挥着极为重要的作用,为了能够进一步发挥出绩效管理的实际效能,事业前段时间需要树立科学的绩效重申理念,积极创新人力资源绩效管理模式,进一步提升事业单位管理水平。在实现绩效管理开展过程中,能够有效的实现各部门之间的有效衔接,调动员工工作的积极性,以此来推动事业单位的可持续发展。

### 2.2 明确绩效管理的原则

在事业单位人力资源绩效管理开展过程中,需要遵循公平、公正、公开、严肃、科学和适用等原则。即在实际工作中,绩效管理人員

对每名员工要保持新生的态度,针对每个岗位员工的工作要给予公正性的待遇,使员工对自身在绩效管理中的的职责和作用有一个清晰的了解,员工要自觉遵循绩效管理机制,并根据员工自身的特点来不断完善绩效管理模式,确保绩效管理能够与事业单位的实际情况保持良好的匹配度。

### 2.3 完善人力资源绩效管理体系

事业单位绩效管理开展过程中要制定完善的绩效管理体制,具体要根据单位自身发展的实际情况,还要结合长远发展目标,制定切实可行的管理目标,员工发展规划也需要与单位长远发展目标保持一致性,以此来推动事业单位的更快更好发展。同时还要建立健全考核制度,明确考核要求,并通过奖惩机制进行不断完善,以此来促进绩效管理工作的有序实施。绩效考核目标要与自身的情况相结合,并对考核任务进行细化,落实到每一个员工,确保考核任务的实现。而且在实际绩效管理实施过程中,员工之间,员工与管理者之间需要加强互动和交流,这样管理者才能更好的了解员工的实际需求,并以此为基础来确保考核标准的科学性和合理性。并根据具体的考核结果来积极优化和改进考核制度和内容,促进人力资源绩效管理工作的有序实施。

### 2.4 丰富绩效考核方法

绩效考核方法是人力资源绩效管理工作中较为重要的一项内容,同时也是绩效管理的重要手段。通过对员工效率的考核,以此来实现单位的目标。当前较为常见的考核方法具体以平衡记分卡法、关键绩效指标法及全视角考核法等为主,通过不断丰富绩效考核方式,可以进一步保障考核的公正性。同时将具体考核成果与员工福利和奖励等进行挂钩,能够进一步激发员工工作积极性,促进员工综合素质的提升,确保绩效考核最终目的的实现。

## 3 结束语

事业单位作为社会服务性部门,其具有一定的公益性和服务性,在具体发展过程中,绩效管理工作的科学性和合理性直接关系到事业单位的健康发展。特别是在当前激烈的市场竞争环境下,事业单位为了寻求自身的更快更好发展,更需要积极构建完善的绩效管理机制,全面提高绩效管理效率,促进事业单位健康、长远的发展。

## 参考文献

- [1]肖泽琳.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].现代营销,2018(11).
- [2]郭欣欣.大数据时代事业单位人力资源绩效管理与创新研究[J].人力资源管理,2018(06).
- [3]赵玄枝.浅谈事业单位人力资源绩效管理的改进策略[J].现代经济信息,2016(10).