

# 事业单位人力资源绩效管理的创新策略

童 华

(中共黑龙江省农垦牡丹江管理局委员会党校,黑龙江 密山 158308)

**摘 要:**在事业单位人力资源管理工作中,绩效管理是较为重要的一项内容。特别是在当前竞争越来越激烈的新形势下,人力资源绩效管理对于事业单位发展目标的实现具有极为重要的作用。因此在实际工作中,事业单位需要加强对人力资源绩效管理工作的重视,并积极采取有效的策略来加快推进人力资源绩效管理的优化和创新,促进事业单位人力资源绩效管理水平的提升。

**关键词:**事业单位;人力资源;绩效管理;创新策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.149

在当前事业单位改革不断深入的新形势下,事业单位内部展开了绩效工资改革,这对绩效管理工作提出了更高的要求。在这种情况下,事业单位为了自身的长远发展,越来越认识到人力资源绩效管理的重要性,并在实际工作中重视先进绩效管理理念的应用,并针对绩效管理方法进行不断创新,构建完善的绩效考评指标体系,以此来助推事业单位绩效管理水平的提高,促进事业单位改革的有序推进。

## 1 事业单位人力资源绩效管理的重要性

在事业单位人力资源绩效管理开展过程中,通过制定完善的考核机制作为绩效管理的重要依据,不仅能够真实的反映出员工的实际工作情况,规范员工工作行为,还有利于促进工作效率和质量提高。人力资源绩效管理工作的实施,还能够为事业单位营造良好的竞争氛围,激发员工工作积极性和创造性,使员工之间能够更好的交流,并在实际工作中互相促进,从而促进事业单位长远发展目标的实现。

事业单位人力资源绩效管理工作中需要与自身实际情况相结合,进一步细化发展目标,使其转化为绩效考核任务,使员工能够对自身的责任和义务有一个明确的认识,并在实际工作中能够积极配合,保证绩效考核任务的完成。在具体管理工作中,需要采取人性化的管理理念,全面促进工作效率的提升,进一步挖掘员工潜能,增强人力资源绩效管理的灵活性,全面提高绩效管理效率和质量。

## 2 事业单位人力资源绩效管理的创新策略

### 2.1 树立先进的人力资源绩效管理理念

当前大部分事业单位对于人力资源绩效管理不重视,一些单位在绩效管理工作中虽然也制定了具体的绩效考核制度和计划,但执行不到位,或是执行效果不理想。针对这些问题,需要事业单位要加强对人力资源绩效管理的重视,并树立先进的管理理念,在实际工作中要重视对绩效管理模式进行创新。同时还要强化对员工的宣传,使员工认识到绩效管理对个人发展的重要性,从而将绩效管理作为事业单位人力资源管理工作中的常态化工作。

### 2.2 建立科学的绩效考评机制

对于事业单位人力资源绩效管理而言,通过建立一个科学的考核评价机制,能够有效的激发员工工作积极性,使员工能够与企业共同发展和进步。在具体建立考核评价机制过程中,需要将定量考核与定性考核相结合,考核标准和权重的设置则要根据具体的岗位进行,通过制定具体的考核指标,并针对不同岗位赋予具体考核指标上的不同权重。进一步细化各岗位指标,使其成为可操作性和全面性的量化考核指标体系。通过将定性考核与定量考核进行有效衔接,具体比重宜采用制度形式加以明确。

### 2.3 丰富绩效考核方法

在绩效考核工作实施过程中,具体要针对员工承担的工作采取定性和定量的方法,具体针对员工行为的实际效果及对企业的贡献进行考核和评价。绩效考核是人力资源管理工作中较为重要的一项内容,通过运用适宜的绩效考核方法,有利于提高个体的工作效率,促进单位目标的实现。目前事业单位绩效考核工作开展过程中,平

衡记分卡法、关键绩效指标法及全视角考核法等较为常见。而且在实际考核过程中,通过不断丰富绩效考核方法,还有利于保障考核的公正性。而且具体考核结果与员工福利和奖励挂钩,还能够进一步激发员工工作积极性,促进员工专业技能和整体素质的快速提升,从而实现绩效考核的最终目的。

### 2.4 构建信息化绩效管理平台

通过构建仿具绩效管理平台,借助于平台来对员工具体工作完成情况进行记录,而且通过平台还能够为各部门的沟通交流提供便利。通过将信息技术引入到绩效管理工作中来,实现对员工信息的智能化管理,并能够与绩效考核结果相结合,合理调整员工的岗位,实现人力资源的优化配置。在具体信息化绩效管理平台构建过程中,事业单位需要加大投入,配备先进的软硬件设施,从而为绩效管理的信息化和智能化的实现打下良好的基础,全面促进绩效管理水平的提升。

### 2.5 加强对绩效管理的监督

事业单位人力资源绩效管理开展过程中,通过强化监督,能够确保绩效管理各项工作落实到位。将内部监督与外部监督相结合,具体由单位监督部门针对绩效考核全过程进行监督,并抽查和复核考核结果,确保整个考核过程的公开性和透明性。同时还要建立绩效管理平台,通过该平台开展日常管理、考核和一些重点工作,这样便于更好的掌握员工的具体情况,并及时调整工作岗位,实现在线绩效管理。外部监督主要是接受员工的监督。目前事业单位绩效管理工作人员参与有限,而且在参与形式上也存在较强的局限性。这就需要在实际工作中要通过创造良好的条件,为员工参与绩效管理提供更多的便利,从而使考核能够真正反映出员工工作能力和态度。特别是年度考核要在全体员工监督下进行,进一步保障考核结果的公开性、透明性、公平性和公正性。

## 3 结束语

目前事业单位发展面临的内外环境十分复杂,事业为了自身的长远发展,需要强化人力资源绩效管理工作,更好的凸显出人力资源绩效管理的重要性。通过做好绩效管理工作,积极构建完善的人力资源管理体系,能够为员工创造一个公平竞争的环境,为员工晋升提供重要保障,实现人力资源的优化配置,进一步促进事业单位整体管理水平的提升。

### 参考文献

- [1]牛静静.事业单位人力资源绩效管理工作质量提升路径探讨[J].经济研究导刊,2018(21).
- [2]种晓丽.探讨事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J].人力资源管理,2018(01).
- [3]甘璐.关于事业单位人力资源管理中的绩效管理探讨[J].中国集体经济,2017(36).