

行政事业单位人力资源管理中的绩效考核问题探讨

全翠花

(迁安市永顺街道办事处,河北 唐山 064400)

摘要:随着我国经济的迅速发展,人力资源管理已经从人事管理部门上升到行政事业部门。以绩效管理为核心建立人力资源管理体制,绩效考核处于事业单位管理的重要步骤。人力资源管理是指通过科学合理的管理方法进行规范性运用,从组织人力资源到协调控制最后到绩效考核,再与人事部门相结合通过事业单位标准,进行单位员工的综合考量,从而实施职务变动、奖惩、调动等管理活动。本文主要针对目前行政事业单位绩效考核管理中存在的个人问题以及实际情况进行分析总结,实施有效的策略,希望能为事业单位相关人员提供合理的参考依据。

关键词:行政事业;人力资源管理;绩效考核;问题

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.165

1 引言

在行政事业单位做好人力资源管理绩效考核工作,是行政事业单位的重点。对于行政单位内部选择人才、优化岗位、岗位配置等具备发挥更好的作用。从资金管理、组织效率、个人规划等方面加强管理流程和细化内容,从而推动经济效益有效发挥。随着现代政策的不断改革,行政事业单位管理理念与方式也在原来的基础上发生了变化,但是目前因为受到多方面因素的影响,导致在行政事业单位对于绩效考核管理中频繁出现问题,事业单位资源管理人员需要对问题进行解决通过不断优化与完善,从而将绩效考核的价值最大化体现。

2 目前行政事业单位人力资源管理考核绩效存在的问题

(1)不重视绩效考核管理的重要性,绩效管理意识目标不明确。在行政事业单位开展任何一项工作时,特别是在进行管理类工作时单位工作人员与领导应重视起工作的引导作用与应用价值。目前在很多行政事业单位绩效考核管理工作中,单位领导与相关的工作人员还没有很全面认识到绩效管理的重要性,以至于绩效考核工作无法进行,对于管理人员长时间基于传统的思想理念,对于新政策改革没有新认识,在实际工作中没有按照严格的标准基本的原则进行管理^[1]。普遍认为绩效考核只是需要简单了解员工情况对工资进行考量等。由于管理人员不重视其工作,所以在绩效考核管理工作中对于概念没有一定的认识,在财务定位方面有一定的偏差,因为在管理意识上有过多的欠缺,使绩效考核管理工作在实施的过程中缺少了目的性、规范性、整体性等。行政单位也基于对绩效考核的不重视,在投入人力、物力、财力等资源时没有取得相应的回报。

据观察现阶段在行政事业单位开展绩效考核管理工作时,因对具体的绩效考核目标没有明确的目标,缺乏完善的考核绩效体系,导致在工作中存在一定的考核难度。现阶段行政事业单位考核工作比较内容普遍比较单一,一般是由评定员工工作质量等内容,制定评价对象来进行的。在处理突发情况时如职务变更、人员培训等临时情况避免不了会受到主观因素的影响从而对最终的判断结果造成一定的误差。

(2)尚未建立奖惩机制。在行政事业单位人力资源管理绩效考核工作中,因没有建立完善的奖惩机制,导致行政事业单位的领导长期保持绝对的权威,没有对普通工作人员实施合理的发挥和晋升空间。为了激励每一个员工都能实现服务为中心的工作目标,本着激励和公正的目的,实现规范员工工作行为,鞭策和鼓励员工积极向上,充分发挥员工的积极性与创新性从而提高工作效率,需制定合理的奖惩机制。根据事实为依据、以单位规章制度为标准、做到依

法行使、实事求是、以理服人等,奖惩工作要做到公正合理,领导与员工属于同一阶层,不徇私情,奖惩分明,制度面前人人平等理念,积极激发员工的主观能动性^[2]。

例如对深入群众、服务一线、受到群众赞赏、给单位带来荣耀的员工进行年底绩效考核时,应充分考虑员工的表现给予通报表扬,授予年度先进工作者或者嘉奖等称号。

例如对违反国家法律、法规以及各项规章制度,经批评教育后屡教不改的员工,其影响程度,以及认错态度等分别给予降级或者解聘等处分。

(3)没有正确运用绩效考核管理方法。现阶段很多行政事业单位在绩效管理实践中,由于对绩效考核意识相对较弱,设计了诸多不合理指标,部分指标不够明确而部分指标太过笼统,无法将部门以及岗位的工作全面体现出来。因此,管理人员没有正确地选择绩效指标,导致极大程度上影响了绩效考核管理的结果。在行政事业单位绩效管理模式下,因管理方法体系不够成熟导致工作人员工作效率降低,绩效出现错误,反馈得不到回应等,这样严重的情况无法服务于行政单位管理体系,也脱离了绩效考核的工作的价值^[3]。

(4)没有正确应用绩效考核结果。在行政事业单位中因人员、企业、机构等导致管理人员无法运用最理想化的考核方式进行管理,而是基于通过对工作人员进行监督和限制进行绩效考核,使员工得不到发展和激励,还有部分工作人员没有深刻理解绩效考核的意义,对管理者的行为造成不满。

3 行政事业单位绩效管理工作的策略分析

(1)重视绩效考核工作,建立正确的绩效管理意识。行政事业单位通过对绩效考核工作的管理,促进内部管理水平整体上升,为社会进行高质量服务,从自身素质的提升到行政事业单位管理人员的以身作则。领导与管理人员应重视绩效考核工作,从根本上转变传统思想观念,对于绩效考核工作重视起来,建立正确的绩效管理意识。在管理工作中不断的累计经验,提升自己在管理工作的意识。从思想建设方面树立对绩效管理正确的意识^[4]。实现事业单位战略性发展为目标,并且能够随时调整管理体系,平衡各项体系的发展,与工作人员之间建立科学和谐的关系。对于执行业务的工作人员,分别基于公平合理的执行力考核,在发生错误的时候及时进行沟通与交流,若是因自身的失误导致绩效考核错误,应对进行二次考核,对自身采取批评对出现的错误进行反复审查避免下次再出现的情况。从绩效考核的结果进行绩效分析,找出工作人员的优劣势,解决执行力的障碍,并加以排除使工作人员能够更好的服务于社会。

(2)构建合理的绩效考核标准。在保证行政事业单位绩效管理

工作可以得到全面实施中,应构建合理的绩效考核标准,制定出完善的绩效考核体系,从而实现绩效考核的作用,对开展工作人员工作奠定良好的基础条件与发展目标。从以下方面考虑:①日常考评,对工作人员的出勤情况、迟到情况、早退情况等进行了考评。②定期考评,按照一定的周期年进行定期考评,可分为自我考评、同事之间互相考评、主管领导考评等自由的考评模式。③考评结果展示,在绩效考核考评结束后,对工作人员进行书面文字的评价,相对次序以优秀、合格、基本合格、不合格等形式进行。根据工作人员实际的工作情况以及工作特点展开不同的绩效评估工作,对于不同部门而已,应该制定出不同的绩效考核标准,不基于一个绩效考核准则,在保证绩效考核制度实施过程中的合理性时满足员工在工作时对绩效考核提出的建设性发展意见,从而实现绩效考核制度与工作人员之间的有效结合。

(3)最大程度激励,对工作人员进行奖励措施。在绩效考核工作顺利进行中,帮助工作人员进步是绩效管理的首要任务。绩效考核管理人员需明确考核的目的是积极发挥工作人员的主观性,从而推进高质量服务^[9]。所以,在行政事业单位进行绩效考核时应严格遵守以人为本的基本原则。对工作人员进行激励,将工作人员与绩效管理相结合,保证绩效考核管理工作可以满足工作人员的需求建立公平公正的考核管理。需要对现有的绩效管理进行优化与完善,通过对工作人员进行奖励措施,比如可以将各项工作考核与绩效工资挂钩,最大程度上激励工作人员工作积极性与主动性,从而在思想方面提升责任意识,将工作人员的个人发展与事业单位内部发展相融合,让工作人员认识到绩效考核管理工作的体系和重要性。

(4)正确应用绩效考核结果。绩效考核基本对工作人员的工作

业绩、工作能力、日常表现、工作态度等进行评估,来判断员工是否适合这个岗位,在行政事业单位进行绩效考核时应正确利用考核结果,按照考核结果有针对性的调整人员岗位,更好的开发不同人员的潜力,提高工作积极性的同时促使绩效考核得到应有的发展,在实施管理中有一定的拓展性,在行政事业单位中激发工作人员的工作主观性与工作热情。

4 结束语

综上所述,针对在行政事业单位绩效考核管理中出现的问题,我们进行了深入分析。我们应转变传统的思想理念,优化工作目标,对于工作人员进行激励措施,坚持长期绩效考核,明确改善的方向和重点,确定考核管理体系,结合实际情况构建出完善的绩效管理制度。与此同时,行政事业单位人力管理人员应全面认识到考核绩效对于员工个人以及事业单位的重要性,从而最大程度上提高绩效管理工作的效率与质量。

参考文献

- [1]张丹.论绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J].中国经贸,2017,(21):77-78.
- [2]杨玲玲.关于行政事业单位人力资源管理的绩效考核的研究[J].商情,2019,(21):51,53.
- [3]柴红霞.探讨事业单位人力资源管理中的绩效考核要点[J].现代经济信息,2020,(20):54-55.
- [4]关慧丽.行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的作用及实践分析[J].现代经济信息,2019,(8):58.
- [5]顾文娟.行政事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核分析[J].消费导刊,2020,(25):287.