

事业单位人力资源管理中的绩效考核研究

董霞

(黑龙江省伊春市汤旺县人力资源和社会保障局,黑龙江 伊春 153037)

摘要:事业单位人力资源考核管理工作是事业单位的基本管理工作内容,而事业单位绩效考核又是事业单位人力资源考核管理的基本工作模块之一,因此事业单位绩效考核对事业单位的人力资源考核管理工作起着十分重要的指导作用。目前,部分事业单位的员工绩效考核并没有充分发挥其自身应有的引导作用,无法有效提高事业单位全体员工的实际工作主动性。本文就相关事业单位的业务绩效考核突出问题对其进行深入解析,深入探讨并找出一种解决这一突出问题的有效方法。

关键词:绩效考核;事业单位;人力资源管理

[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2021.01.164

1 引言

大多数事业单位其工作目的主要是为社会公众服务提供科、教、文、卫等相关事业的社会发展和提供各种福利性公共服务,配合各级政府开展社会活动,稳定经济社会秩序。由于各事业单位组织员工管理工作组织性质的重大特殊性,通过建立绩效考核制度来不断提高事业单位员工的组织工作主动性,培养一批能够适应事业单位组织管理发展变革需要的新型管理人才,已是行之有效的事业单位人力资源绩效管理解决办法。

2 绩效考核的存在必要性

通常,事业单位最重要的人力资源经营管理考核内容之一便是员工绩效考核,它通过考核评估单位员工的管理业务水平、职业道德素养等相关数据,作为决定员工的晋升职位或加薪的重要依据。定期地进行事业单位相关人员的绩效考核,可以帮助事业单位的职员更清楚自身的定位,明白自己在日常工作中所能承担的责任以及重担,更好地凸显自身的价值,为事业单位的发展贡献自己的力量。此外,事业单位对员工进行绩效考核,能够更好地了解事业单位中存在的不足之处,更加清楚事业单位内部的人才情况,结合事业单位的发展与人才的分布,制定出科学合理的事业单位发展方案,结合社会中事业单位的发展趋势以及社会所需要的事业单位形式,进行适当的事业单位内部改革,提高事业单位的影响力,促进社会的良性发展^[1]。

3 绩效考核的三大弊病

(1)各项考核内容过于形式化。在大型事业单位,管理者更需要注重对员工实际工作管理成果的考核,而不是只注重工作质量而没有成绩。员工虽然完成了某项任务,但并不一定意味着完成了某项任务。此外,一些事业单位已经有了一套绩效考核管理办法,但绩效考核管理方式和工作内容都很简单,流于形式,是为了应付规章制度或是上级领导的检查,并没有深入地进行调查以及对人员进行实际的考核,这就无法真正体现单位绩效考核的真正存在价值。

(2)对于考核的结果过于重视。目前,大多数大型事业单位的高层管理人员对员工绩效考核重视不够。虽然有的事业单位制定了绩效考核制度,但仅限于实地考察的形式,对绩效考核结果没有及时跟踪和处理。结果,部分员工不求提高而浑水摸鱼,另一部分员工则是逐渐失去了原来的工作期望,最终不得不辞职。绩效考核的最终结果往往是事业单位员工晋升或降职的重要能力参考和评价依据,因此要对绩效考核的制度以及结果做出正确、公正的判断。如果同一岗位的事业单位员工综合能力水平处于同一水平,应对其提供相同的薪资待遇,这样才能真正实现事业单位薪酬的公平正义,有效避免事业单位人力资源的严重浪费^[2]。

4 事业单位进行人员绩效的相关策略

(1)高度重视各级绩效考核管理工作和建立完善各级绩效考核规章制度。做好员工绩效考核管理工作首先应该从事业单位整个领导班子做起,自上而下都要形成完善的绩效考核管理机制,员工考核才能上行下效,让员工绩效考核在事业单位人力资源绩效管理中真正发挥重要领导作用。对于事业单位已有的规章制度进行了解,结

合职工的相关情况以及事业单位的发展目标,领导层面要不断地完善现已有的规章制度,制定出符合事业单位发展以及人员发展的相关策略,丰富自身的事业单位文化内涵,提高事业单位的核心竞争力。

(2)充分保证在绩效考核工作管理中的有效信息沟通。有效率的沟通体系可以说一直是单位绩效考核的重中之重,绩效考核的重点对象仍然是事业单位的广大在职员工,有效率的沟通不仅能够有效让每位员工更全面地深刻理解单位绩效考核管理制度重要性和意义,从而快速得到他们的专业理解与工作支持,保证单位绩效考核管理制度的顺利有效实施。通过有效率的沟通方式能够有效帮助全体员工正确梳理整体工作发展流程,明确整体工作发展目标,提高整体工作效率。此外,有效的交流和沟通能够帮助员工了解事业单位的变化以及相关制度的改变,及时地对自身的情况进行调整,提高自身的价值,为事业单位的发展贡献自身的力量。

(3)强制增加临时执行任务的综合评价考核指标。对于公司管理人员临时决定安排给公司员工的临时工作安排任务,人力资源部门要充分发挥公司绩效考核的重要基础力量作用,及时有效的对公司员工的临时安排工作任务做出绩效评价,为及时调整公司员工岗位等工资待遇,使公司员工在更加积极的工作状态下认真完成公司领导安排的临时任务,提高公司工作效率,实现公司人力资源的及时优化和合理配置。此外,事业单位可以不定期地加强临时任务,考核职工的相关能力。在进行绩效考核时,领导层面不应该只是关注员工某一次的绩效考核结果,同时要对员工的日常表现以及相关的贡献和付出等,进行综合性的考核,对职工可以定期地进行交流,了解职工的想法以及对事业单位的相关建议,提出一些可行性的措施,领导层面可以进行采纳,需要明确的一点是,员工的努力付出也需要得到明确的肯定。因此,相关的部门可以加强对人员的管理以及了解程度,促进事业单位的良性发展^[3]。

5 结束语

由此可见,人力资源绩效管理在事业单位中仍然是不可或缺的,尤其特别是事业单位绩效考核更多地应该时刻受到事业单位各级管理层的高度重视。同时,还认为应该及时整合事业单位绩效考核的各方统计数据与研究成果,用于本事业单位的日常管理工作当中,从而不断提高全体员工的实际工作性与积极性,培养一批适合事业单位组织管理发展变革需要的新型管理人才。此外,相关的管理人员要对社会的发展走向以及流行的趋势,对事业进行相应的改变或是制度上的改革,促进事业单位的发展。

参考文献

- [1]刘丽梅.事业单位人力资源管理中的绩效考核研究[J].科技经济导刊,2020,v.28;No.715(17):234-234.
- [2]丁伟红.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J].中国民营,2020,000(002):167-167.
- [3]李玲.探索薪酬激励在事业单位人力资源管理中的价值[J].经济与社会发展研究,2020(9):0140-0140.