

提高事业单位员工绩效考核成效的有效策略

贾晓琴

(介休市工伤保险服务中心(介休市社会劳动保险事业所),山西 晋中 032000)

摘要:当前我国事业单位的运营能力得到了较快的发展,各项服务功能上都得到了很大的改善,事业单位员工绩效考核是事业单位重要的管理工作之一,能够为事业单位的长期发展提供保证。随着近年来事业单位的不断改革,人力资源工作也在积极调整,提升事业单位员工绩效考核是今后事业单位面临的一个重大任务,能够充分调动事业单位员工的积极性,提升员工的综合素质,因此在当前背景下,应该采取积极有效的管理措施,提升员工的获得感^[1]。

关键词:事业单位;绩效考核

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.10.127

1 引言

绩效考核是事业单位的重点管理内容之一,在人力资源工作中发挥着重要的作用,如今我国经济得到了迅猛的发展,做好人力资源工作对社会的发展具有重要意义。在现阶段,事业单位长期受到传统经济体制和思维的影响,在人事绩效考核上还面临着很多的问题,已经无法适应事业单位的发展需要。因此,当下提升事业单位员工的绩效考核成效亟需解决的问题。

2 当前我国事业单位人事绩效考核的现状

2.1 思想落后,无法认识到绩效考核的重要性

当前有的事业单位的绩效考核工作都呈现一种消极松懈的状态,有的事业单位在做员工的绩效考核时,只重视表面形式,并没有落实到本质。有的事业单位管理人员无法正确认知绩效考核的重要性,他们依旧采取了传统的思想观念来看待,直接导致绩效考核工作无法发挥实质意义。绩效考核能够准确评估人力资源的水平,为事业单位提供专业的人才考核标准,从而促进工作质量的提高,如果不重视绩效考核,就无法发挥人力资源的优势,无法发现员工在工作中出现的问题,无法精确评估员工的工作成果,最终无法实现发展的最终目标。除此之外,若管理者不重视绩效考核,就会给员工带来不好的风尚,员工就会以敷衍的态度来工作,积极性会大大降低,进而影响到事业单位的发展。

2.2 缺乏标准的绩效考核体系

事业单位具有特殊性,和一般的企业单位不同,事业单位是一种公共服务机构,运营体系不以营利为目标,因此绩效考核和一般的企业有很大的不同。因此不能效仿一般的企业把成本利润、收入效益等纳入考核体系,应该建立一个独有的、适合事业单位发展的绩效考核体系,重点突出为社会提供公共服务的价值效果。此外,部分使用单位绩效考核年度开展一次,从评分考核与个人总结两个部分进行,虽然构建了对员工工作开展情况的评价体系,但是对员工整体工作开展的绩效评价不足,使得工作开展情况与员工的真实状态之间存在一定脱离,无法形成有效的考核体系^[2]。与此同时,在绩效考核时,无法正确区分职务和岗位,评价标准不清晰,可操作性太弱,无法量化的标准来评价考核结果,直接导致绩效考核结果效力较差。

2.3 考核结果不充足,缺少引导作用

对事业单位来说,绩效考核结果能够提升员工的绩效意识,并提升他们的积极性,创造更多价值。但是在现阶段,有的事业单位在进行绩效考核时,只把绩效考核的结果运用到那些业绩较好的员工身上,导致其他员工缺乏统一的考核标准,从而影响到整体的考核结果,不利于在事业单位内部形成公平公正的良好效应。当前事业单位考核环节主要针对表现优异的员工效果良好,对其起到良好的启发效果,能够促进该部分员工积极表现,提升自身业绩水平,优化

各项工作开展,但是对于消极怠工员工所起到的作用较为有限,因此当前在考核结果运用层面存在一定不足,部分老员工熬资历、熬年头,对工作的积极性与主动性不足。

3 提升员工绩效考核效果的具体措施

随着我国持续扩大改革开放,我国的经济水平不断提高,新常态的改革能够促进事业单位绩效管理的发展,并提升人力资源的发展,为事业单位提供崭新的发展活力,并提高运营效率和水平,让事业单位朝着蓬勃的方向发展。因此可以从以下几个方面来实施。

3.1 加强思想认知,重视绩效考核

绩效考核是重要的激励标准之一,因此事业单位的管理人员和员工应该在思想上加强认知,保障顺利开展工作。一方面,要加大对员工的培训力度,让员工从思想认知上重视绩效考核工作,如为员工开展举行培训会,让他们认识到绩效考核的重要性。另一方面,事业单位管理人员应以身作则,做好示范作用,定期在事业单位开展考核,增强管理能力。单位领导应该加大宣传力度,制定有关绩效考核的相关力度。在确定事业单位绩效考核体系的进程中,应当确定好考核的标准,学习其他事业单位完备的管理体系,并借鉴相关经验,运用科学有效的方法,并和我国的实际国情和相关法规相结合;并按照目前单位的实际运营状况,结合岗位的特点,运用权责统一的手段方法,深入了解员工的真实需求,多和他们沟通交流。因为事业单位的特殊性,事业单位的绩效考核不是在短期内就能完成的,需要长期坚持下去,运用专业的手段和方法来完善。因此,应在事业单位原来的管理体系上加以创新改进,并运用灵活的方法来促进完成,单位可以定期开展绩效考核,如年度考核、月考核和季考核,从月考核的结果,进一步累积,为年终考核提供具体内容,与此同时,也可以按照实际状况,不断完善补充新的内容,让绩效考核管理实现创新发展。

一套完备的绩效考核管理体系,不但能够提升单位员工的积极性,还能够让他们不断调整工作状态,提高工作效率。因此,绩效考核需要全体员工积极参加,运用科学的理论和专业的实践经验来解决问题,通过进一步的全员参加、分析研究、共同商议的形式,提出绩效考核体系的有效性,设计出合理的绩效考核制度。因此,应当合理划分考核的内容,合理设置关键业绩指标,并量化考核的评价手段,把真实的材料作为考核的基础,运用定量分析的评价标准,让考核结果更加公平公正、客观有效。

3.2 运用好绩效考核结果,发挥激励作用

事业单位要想让绩效考核最大限度地发挥作用,应该认清它的真实价值和意义,并合理运用好绩效考核的结果。绩效考核是人力资源管理的重要内容之一,和员工自身的工作晋升、业务培训和奖惩有着很大的联系,因此在实施时应遵循以下几种原则:

3.2.1 落实好有效的奖惩机制

在实行绩效考核时,对于那些成绩优异的员工,应该给予适当的为物质奖励和精神褒奖,在未来的评先评优、晋升加薪等方面给予优先的考虑;对于考核成绩差的,除了采取对应的惩戒机制外,还应在年终考核里为其划分称职等级,并运用科学的方法教育引导,促使他们不断改进,必要时可以对屡犯不改者采取调离工作岗位或辞退的措施,保障员工队伍积极向上,在单位内部形成良好的氛围。

3.2.2 单位管理者应该及时和被绩效考核对象谈话交流

作为单位的管理者,应该担负起责任,不但要运用合适的手段对员工进行绩效考核,还应深入员工内部,了解其在工作中的状态,并了解影响绩效考核的客观因素,提升绩效考核的效率和水平。唯有这样,才能够发挥好绩效考核的作用,最终达到提升管理效力,提高事业单位的凝聚力和向心力。

3.3 加强沟通与反馈的工作力度

在绩效考核的阶段,应加强沟通与反馈的工作力度,考核人应首先了解员工工作的性质和特点,再按照事业单位客观的制度对其进行评定考核,加强和被考核人的沟通与交流,对照工作实际,被考核人应该积极配合好考核人的工作,用客观真实的数据来反馈工作情况,从而在单位形成动态高效、双向联动的考核机制,合理解决工作中的各种问题,提升工作效率。

3.4 提升员工和绩效考核人员的综合素质

绩效考核人员应该具备综合专业的能力,应该依靠客观事实,用辩证、客观积极的态度来评估考核人员,应该以事实为依据,以制度为准绳,不能掺杂私心和个人恩怨。同时事业单位应该运用多种手段来提升考核人员的综合素质,如不定期培训和学习,让他们掌

握最先进、前沿的管理手段,吸收先进的管理经验,并提升综合能力和素质,更好地为单位服务。

4 结束语

在事业单位内部,绩效考核发挥着重要的作用,事业单位性质特殊,工作内容复杂,需要设置一个合理的绩效考核机制维持正常运转。因此事业单位应该以加强人力资源管理为前提,认识到绩效管理的重要性,建立一个完善的考核体系,总结并分析相关内容,运用科学的方法和手段来提升绩效管理的效果。在前期阶段,由于缺乏理论和实践支撑,会面临不小的挑战,但只要事业单位齐心协力,落实好相关政策和制度,与党和国家的政策保持高度一致,坚持不懈,一定能够提升绩效成效。

参考文献

- [1]李贝丽.当前事业单位员工绩效考核存在的问题及对策探析——以 M 事业单位为例[J].中国市场,2020(11):120,126.
- [2]韩晓声.事业单位员工绩效考核问题以及解决策略[J].经营者,2020,34(1):213.
- [3]王文婷.事业单位员工绩效考核指标体系的设计[J].行政事业资产与财务,2017(27):8-9.
- [4]郭志强.太原市行政类事业单位员工绩效考核研究[D].河北:河北科技大学,2015.
- [5]周英男.关于事业单位员工绩效考核体系优化探析[J].企业文化(下旬刊),2019(8):196.