

事业单位人力资源管理中的绩效考核问题探究

颜 旭

(山东省济宁市曲阜市书院街道办事处,山东 济宁 273125)

摘 要:随着我国社会经济的快速发展,企事业单位数量不断增加。事业单位人力越来越多。人力资源管理是保证企业正常运行的重要方式。但在事业单位人力资源管理中对于绩效考核的应用不够规范,不够科学,导致其作用的发挥并不明显。为此,本文根据事业单位人力资源管理中的绩效考核问题进行探究。

关键词:事业单位;人力资源管理;绩效考核;问题探究

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.149

1 引言

人力资源管理的本质是将人的价值发挥到最大,而绩效考核的运用,是通过一系列衡量标准评价人在工作时价值发挥的多少,并在基础上通过有效的人才管理措施,激发人的积极性并发挥最大的价值,从而为单位带来长久的效益。事业单位承担着重要的公共服务社会职能,这一点便与普通的企业性质截然不同。

2 事业单位人力资源管理中的绩效考核存在的问题

2.1 相关领导不重视绩效考核,考核模式相对单一

加强事业单位的人力资源管理对单位健康稳定发展具有很大的帮助,要想保证事业单位人力资源管理的有效展开,需要逐步加强职工积极性的调动,对工作流程进行优化和改进。然而当前事业单位人力资源管理过程中出现了很多问题,最为突出的问题在于对绩效考核的工作不重视,仅仅是对职工的业务能力进行关注,某些单位尽管重视绩效考核工作,但是绩效考核的指标设置不合理,考核方式不恰当,考核模式较为单一,无法对各部门各岗位工作人员的工作业绩进行综合化的分析,导致人力资源管理过程中缺乏科学性,影响员工的工作积极性。

2.2 绩效考核目标不明确,没有完善的考核指标

当前我国在事业单位绩效考核方面存在目标不明确,甚至缺失等情况,如果没有具体的目标指引,也无法保证考核工作的有效落实,具体到绩效考核时,很多事业单位是以简单的任务数量来对职工的工作业绩进行评定,无法对员工的绩效进行真实的展现,考核指标过于片面。这种简单的考核指标要求员工加大工作量以获得更好的绩效,短时间内也许有效,但是长此以往可能会影响员工的身体和心理,导致他们压力增加,对员工产生伤害,也无法起到显著的激励效果。因此,事业单位需要与单位的实际情况相结合,合理地制定考核目标和考核要求,并且保证考核的可操作性,对绩效考核方案进行逐步优化和完善。

2.3 绩效考核流于形式,没有有效落实

某些事业单位虽然制订了详细的考核方案,但是无法有效地执行和落实,导致绩效考核工作流于形式,无法将绩效考核的积极作用充分地发挥出来。某些事业单位在制订考核方案后,缺乏相应的执行和监督机制,管理较为松弛,没有对细节进行充分考虑,效果不佳,长此以往会对职工的工作热情和积极性产生严重的打击,甚至会导致消极怠工等各种现象的出现。

3 提高事业单位人力资源管理中的绩效考核的有效措施

3.1 建立高效的管理体系,保证考核方案的科学性、合理性

事业单位在发展的过程中要想树立科学的绩效考核理念,一定要重视加强考核机制的细化,让全体人员都对考核的流程进行充分的熟悉和掌握,营造出一种人人争先的氛围,与事业单位的发展目标相结合,加强绩效考核方案的制订,保证考核方案的科学性、合理性,并且与其他规章制度相结合,形成一套立体全面的管理体系。在考核的过程中,加强精细化管理,深入各部门各岗位提升管理效率,全面激发员工的积极性和工作热情,提升工作效率。

3.2 对绩效考核方式进行优化,确保考核的结果公平公正

绩效考核的方式多种多样,事业单位需要与具体的情况相结合,合理地进行选择,确保绩效考核方式与单位的发展相适应。在对考核方法进行确认时,不能采取广撒网的方式,而需要进行针对性的控制,保证绩效考核的可操作性。很多单位会使用平衡计分法、目标管理法、要素评定法等方法进行考核,不同的方法对不同环境、不同岗位的人员要求也不同,因此需要与实践相结合,逐步进行摸索,保证考核方式的高效性和合理性。在对考核方式进行确认后,还需要进行详细的讲解,让全体成员都了解考核的细节和要求,减少考核过程中出现的矛盾和误解,顺利地展开考核工作,只有合理地进行绩效考核方式的选择,加强沟通和交流,才能保证考核过程中的公平公正,确保绩效考核的严肃性和权威性。

3.3 完善绩效考核体系,确立科学合理的评判标准

事业单位在发展的过程中,工作范围涉及公共服务和公共管理,业务范围很广,各事业单位在工作时的业务性质不同,公共服务的要求不同,在绩效考核过程中一定要充分的与业务特点相结合,对绩效考核体系进行构建和完善,将事业单位工作人员的业绩情况充分地展现出来,在同一单位不同部门考核模式选择方面也有一定的区别,比如说业务部门和管理部门在绩效考核的流程目标指标方面都有一定的差距,需要进行区别对待。与此同时,还需要注意不同岗位的工作业绩评价方式不同,确保考核的全面性、立体性,将员工绩效的情况充分地展现出来,通过绩效考核来对工作情况进行改进。

3.4 健全评估反馈体系,加强交流与沟通

从当前角度分析,我国事业单位在评估反馈机制方面还有待提高,评估方和被评估方也缺乏沟通和交流,在整个绩效评估体系当中一定要对评估反馈机制进行健全,加强评估方与被评估方的交流,让双方充分地了解,这样才能使评估更为科学,对于被评估方而言也可以了解自身工作的成绩和组织的期望之间的差距,并且逐步努力,提升自身的工作能力。

3.5 重视激励机制的建设

为了在工作过程中有效地提升员工的工作积极性,需要重视在事业单位绩效考核的过程中建立相应的配套激励机制,比如说将绩效考核结果与员工的晋升福利及薪资待遇等结合,这样才能保证员工在绩效考核后获得相应的激励。事业单位需要引入多元化的激励机制,比如说榜样激励、奖金激励、培训激励等,以符合不同员工的各种需求,让员工对事业单位的归属感提升。与此同时,相关人员还需要注意形成公平公正的内部竞争环境,激发各部门和组织的发展,让事业单位得到更好的发展。

参考文献

[1]赵晶.试论国企人事管理绩效考核存在的问题与对策[J].经营者,2020(04).