

# 事业单位绩效管理工作中存在的问题及解决策略

赵丹

(黑龙江省赵光农场社会保险事业管理局,黑龙江 北安 164021)

**摘要:**在当前信息化时代背景下,事业单位各项改革不断深入,这也对事业单位人力资源管理工作提出了更高的要求。绩效管理是人力资源工作中较为重要的一项内容,通过提高人力资源绩效管理的科学化水平,可以深入挖掘人力资源的信息数据,实现人力资源的合理分配,确保事业单位人力资源管理工作能够取得良好的成效。

**关键词:**事业单位;绩效管理;问题;解决策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.119

在人力资源绩效管理工作中,通过对人力资源信息数据的深入挖掘,并对数据进行分析,可以有效的提高人力资源科学性的。并通过构建完善的人力资源管理体制,积极优化人力资源绩效管理工作中各项数据,使其能够为绩效管理工作的有序开展提供重要的辅助。由于绩效管理在人力资源工作中具有极为重要的作用,因此实际工作中还要积极推动绩效管理的优化创新,实现人力资源管理工作优化运作。

## 1 事业单位绩效管理工作中存在的问题

1.1 绩效管理认识存在偏差。当前大部分事业单位对绩效管理的认识都存在一定的偏差,这主要是由于对绩效管理工作重视不足,认识片面,往往将绩效管理与绩效考核等同,从而导致绩效管理工作中易出现较多的问题。还存在部分单位在绩效管理工作中,将工作重心放在绩效评价上,对绩效改进不重视,这必然会影响到员工绩效完成能力的提升。

1.2 缺乏完善的绩效考核标准。事业单位绩效管理工作中绩效考核标准缺乏是较为关键的一个问题,由于没有明确的标准,这也导致事业单位绩效考核时缺乏有效的依据,绩效考核方式无法将事业单位内部工作人员的实际状况真实的反映出来。而且一些单位仍沿用传统绩效管理模式和绩效考核标准的情况,这与现代事业单位的发展需求无法适应。

1.3 绩效管理沟通不够充分。绩效管理工作的开展需要强化沟通,这也是绩效工作得以顺利推进的重要保障。但当前事业单位绩效管理工作中存在明确的沟通不充分的问题,缺乏完善的沟通机制,这也对绩效管理工作的开展带来较大的影响,不利于后续工作的顺利推进。

1.4 绩效结果的应用比较单一。事业单位绩效结果的应用往往集中在对先进进行表彰及优秀名额分配等方面,对于绩效结果缺乏深入分析,在事业单位管理、薪酬和培训开发等方面的应用不足,这也严重影响了绩效管理的实际效能,不利于员工提升绩效的积极性。

1.5 绩效评价指标体系不完善。当前大部分事业单位绩效考核评价指标体系的建立都存在一定的不足,评价指标不完善,评价内容和方式不健全,这也对绩效管理水平的提升带来较大的影响。部分单位绩效评价指标体系中并没有将员工满意度、患者满意度、员工协调性和积极性等指标纳入考核范围,这也导致考核欠缺全面性。甚至部分单位考核存在领导主观评判的问题,以领导意见作为员工考核的重要依据,这也导致评价结果存在较强的主观性,对事业单位绩效管理质量的提升必然会带来不利影响。

## 2 事业单位绩效管理工作中问题的解决策略

2.1 提高对绩效管理的认识。为了能够提高绩效管理的水平,需要构建完善的绩效管理体系。事业单位从上到下都需要对绩效管理的作用有一个深入的认识,对绩效管理对单位发展的重要意义进行明确,以此来推进绩效管理工作的有序开展。事业单位领导还要重视充足自身的知识,并向员工普及绩效管理相关知识,增强员工对绩效管理工作的认识。事业单位宜定期开展绩效管理相关内容的培训,进一步增强员

工绩效管理的意识,从而调动其工作的积极性。

2.2 构建完善的绩效管理标准。事业单位绩效管理工作的开展过程中,绩效管理标准是基础和前提,其对事业单位绩效管理工作的效果具有直接的影响。因此在实际工作中,事业单位需要建立健全完善的绩效管理标准,同时为了促进自身社会效能的提升,还需要推动绩效管理的改革创新,将充分发挥事业单位的功能作为重要参考标准。在具体实施过程中,还需要与事业单位公务服务的特征和内部人员的具体工作情况相结合,制定科学合理的绩效管理方案,促进事业单位绩效管理标准的完善。

2.3 加强绩效管理沟通。在绩效管理工作的开展过程中,沟通是较为关键的一个环节,通过建立健全良好的沟通机制,强化沟通,保证沟通的顺畅性,可以及时对绩效管理工作中一些问题进行协商,保证绩效管理工作的有序开展。如在绩效管理方案设计过程中,宜公正征求员工意见,并进行集中讨论,针对绩效管理方案的设计进行有效沟通,从而提升员工对方案的认可度,这样才能确保绩效管理方案能够赢得员工的支持。

2.4 拓展绩效结果的应用。事业单位宜积极拓展绩效结果的应用,并加大投入力度,针对绩效结果实施深度分析,以便于提炼出更有价值的信息,为员工薪酬分配、培训和管理等的优化提供重要的依据。在分析绩效结果过程中,还要对员工各方面存在的不足之处进行了解,并对培训内容确定,选择有效的开发路径,积极补齐员工短板,增强员工对岗位的胜任力。

2.5 提升绩效考核评价的科学性。事业单位设立绩效考核评价指标体系过程中,要求选用的绩效考核评价指标要具有较好的代表性,并根据具体情况选定指标,确保绩效考核评价的科学性。事业单位领导层还要结合单位发展的情况,设立绩效考核管理小组,筛选绩效考核评价指标,尽可能的提升事业单位绩效管理的水平。另外,绩效管理工作中,员工还要深入分析具体的工作情况,并了解员工需求,确保绩效考核评价指标体系能够与员工的发展需求相符合,进一步保证绩效考核评价的公平性和科学性,为事业单位的健康发展打下坚实的基础。

## 结束语

事业单位需要根据自身的实际情况来选择适宜的绩效管理形式,确保绩效管理价值的充分发挥。同时绩效管理工作还要与时俱进,积极顺应事业单位改革发展的新形势,不断调整和优化具体的方案和目标,提高绩效管理工作的整体水平,为事业单位的健康发展打下坚实的基础。

## 参考文献

- [1]张银婧.大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].现代商贸工业,2020(33):83-85.
- [2]涂敏燕.事业单位绩效管理策略研究[J].人力资源,2019(14):77-79.
- [3]陈巍,刘广.浅论大数据背景下人力资源管理的应用创新与挑战[J].丝路视野,2017(23):13.