

浅析绩效考核在国企及事业单位人力资源管理中的作用

黄霜晴

(唐山齿轮集团有限公司,河北 唐山 063000)

摘要:社会生产体系的不断发展,我国的国有企业、事业单位资源的管理体制也有了很大的改变,但是在越来越严峻的社会背景下,人力资源管理也面临着很大的挑战。人力资源管理是国有企业、事业单位的基本管理内容之一,其重要性日渐凸显,是助推企事业单位发展的重要举措。其中随着绩效考核的引入使得管理工作的质量有所提升,但其所体现出的效果与期望值还是存在一定的差距。本文就以浅析绩效考核在企事业单位人力资源管理中的作用为例,展开论述。

关键词:绩效考核;事业单位;国有企业;人力资源;作用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.17.112

事业单位多是以为人民和社会提供公益性的服务为主,主要目的是提升人民的幸福感和维护社会的稳定,并且所涉及的行业较多,而国有企业的作用主要是以提升社会的生产力为主,强化经济体系。在这样的社会需求背景下,对其工作人员的素养等有着很高的要求,同时高素质的人才无论是对企业还是事业单位,都有着决定性的作用。人力资源的管理质量会直接影响国有企业事业单位的经济效益和社会效益。因此在现阶段加强人力资源管理,培养高素质的人才都需要绩效考核的助推,从而有效提升国有企业和事业单位的工作成效。

1 绩效考核的积极影响

绩效考核是指利用科学、合理的方式,通过对工作人员的工作能力、业务能力以及工作素养等进行综合的考核的管理制度。实行绩效考核制度可以使得参与相关工作的人员有着公平的晋升、涨薪、奖励等机会,避免出现徇私舞弊的现象,这样的评价机制是符合现代企事业单位发展需要的。1.1 有利于提高工作人员的积极性。通过绩效考核的方式,工作人员的晋升等福利待遇的提升都会更加公平、合理,使得工作人员的积极性被有效地调动起来,在工作的过程中也会产生更大的动力,在开展工作的过程中会更加富有“责任心”,有利于实现国有企业职工快速提升工作质量,政府部门高质量服务社会的高标准要求。1.2 有利于提升工作效率。人力资源管理的对象主要是单位内部的工作人员。简单来说,只有加强工作人员的优化管理,有助于了解各个基层的工作人员所具备的工作能力、道德素养等,而且利用绩效管理的方式,工作人员也可以清晰地了解到自身存在的不足,及时的完善和纠正,能够有效地提升工作的效率,保障国有企业、事业单位的作用得到最大的发挥。

2 企事业单位绩效考核中存在的问题

2.1 考核内容形式化。随着我国综合国力的不断提升,国有企业、事业单位需要完成的工作量也越来越大,所以对参与各项工作人员的专业素养有了更高的要求,并且国有企业、事业单位的发展也面临着诸多的挑战。在这样的背景下,人力资源管理的重要性逐渐开始凸显,但在实际的工作中,对绩效考核的认识不到位,参与绩效考核的内容多是走形式,导致人力资源浪费的现象严重。因此在绩效考核中,必须加强企事业单位对人力资源管理的认知,强化绩效考核的具体内容,对相关人员进行综合的评价管理,从而提升工作效率。2.2 工作量化不足。在部分国有企业、事业单位中实行绩效考核有利于提升工作人员的积极性和工作的效率,从而实现国有企业、事业单位内部的人力资源配置的优化,有效提升企业的经济效益。但是在实际的管理工作中多会存在量化不足的现象,很多的工作开展目标过于“长远”,无法具体的估量。开展工作的过程中相应的责任制度和工作内容界限混淆,使得工作的效率难以提升。而且在开展某一项工作时,管理层缺乏精细化的管理,使得部分工作人员缺乏头绪,且工作的劲头不足,长此以往会产生较为负面的情绪,难以有效地开展相关工作。

3 强化绩效考核在国有企业、事业单位中作用的应对策略

3.1 重视绩效考核工作的落实。在上述存在问题中可以了解到,绩效考核作用无法有效发挥的部分原因是由于企事业单位认识不足,从而导致管理效率无法提升。针对这一现象,首先企事业单位的领导层要充分认识到绩效考核工作的具体内容和呈现效果,只有加强领导层的重视度,基层的工作人员才能真正的认识到绩效考核的重要性。其次,要将绩效考核的内容实质化,结合不同岗位的实际情况进行综合的考量,所考核的内容包含工作人员的专业素质、服务态度、工作能力、服务满意度等。相应的部分国有企业、事业单位也要明确工作人员的责任制度的工作界限,将各项制度的严谨性发挥出来,严格落实各项考核制度,使得工作的效率能够有效的提升。3.2 加强绩效考核的有效交流。总的来说,人力资源管理中绩效考核的主体主要是各个岗位的工作人员,加强和完善国有企业、事业单位的绩效考核管理制度需要相关的人员支持和执行,从而更好的发挥起作用,所以强化绩效管理首先要与各个层面的工作人员充分交流、达成一致,才能使得管理制度有效的执行。其次,在完善和健全绩效考核的制度后,必须要让参与绩效管理的人员明确考核的目标、标准以及自身的职责等,使得工作人员的目标清晰,能够有效地提升工作的水平,加强自我管理意识,快速地达成考核目标,从而实现晋升等工作目标。3.3 适当调整考核的机制。国有企业、事业单位人员在工作过程中认为绩效考核的目标过于“长远”,缺乏工作的动力,多会出现较为消极的工作态度和行为。针对这一现象,国有企业、事业单位的管理层可适当的进行机制的调整,结合机动性的考核机制,增加动态评价指标,针对在此阶段项目中表现较为优异的人员进行评价,依据综合的表现决定是否进行岗位的调动、福利待遇的提升等。利用此方式可以激励部分思想较为消极的人员,能够更好地投入至工作中,强化人力资源管理的有效性。并且对有能力的人员进行奖励等,以此提升其工作的积极性,从而实现人力资源的优化配置。

结束语

由此可见,在国有企业、事业单位人力资源管理过程中会发现,绩效考核所带来的积极影响较多,所以国有企业、事业单位必须要加强绩效考核的完善和机制的健全。重视绩效考核所带来的积极作用,依据绩效考核实现人员的晋升、提高福利待遇等,充分调动相关工作人员的积极性,保障了人员管理的最优化,有效提升国有企业、事业单位的经济效益和服务质量,以此保障社会更加高效、稳定的发展。

参考文献

- [1]刘孜.浅析绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J].中国经济,2020:119-120.
- [2]王晓莉.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J].《中国市场》,2018:95-96.
- [3]武世欣.浅析绩效考核在企业人力资源管理中的运用[J].人才资源开发,2019:81-82.