

# 事业单位人力资源管理中的绩效考核研究

杨曼

(邳州市人力资源和社会保障局,江苏 邳州 221300)

**摘要:**随着我国新时代经济社会的发展,作为社会服务组织的事业单位也愈发关注绩效考核管理工作的重要性。为了保障事业单位的长期发展,单位必须重视绩效考核管理工作的开展,对单位的人力资源进行科学管控,就能够在一定程度上保障事业单位的社会地位,更有助于其发挥自身的职能,并且有利于国民社会的稳定和谐。

**关键词:** 事业单位;人力资源管理;绩效考核

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.25.072

## 引言

事业单位作为我国政府组织机构的重要构成,对于社会主义建设以及服务人民群众有着非常重要的意义。在事业单位的人力资源管理工作开展过程中,只有通过良好的绩效考核制度,才能够促进事业单位的人力资源管理水平与管理效率进一步提升,对于事业单位的长远发展也有着重要意义。因此,我国事业单位还要加强对绩效考核工作的重视力度,在此基础上进行人力资源管理模式的不断优化与完善,使人力资源管理的作用得以充分发挥出来,对于事业单位社会服务功能的发挥也有着积极意义。

### 1 事业单位人力资源管理绩效考核概念

绩效考核最初出现在西方发达国家公务员考核制度中,是一种能够极大提升人员管理效率的手段和理念,能够丰富事业单位人员管理的形式和内容。我国事业单位的发展具有悠久的历史,还处于不断进步和完善的过程之中,也正在不断学习先进的管理理念和管理方式。事业单位方面必须设计出科学化的绩效考核方法,针对职工进行科学化、持续化的考核,并且把绩效考核的结果作为了解员工实际工作情况的依据,来对员工工作能力进行分析和评价。绩效考核是事业单位对员工工作能力评价的标准,同时也能够在一定程度上激发员工工作的积极性和主动性。事实上,事业单位绩效考核是通过设定绩效目标,让员工对于自身绩效的发展和事业单位之间的发展有一个清晰明了的认知,这样才能最大程度上发挥员工自身工作的积极性,帮助员工提升工作的质量。

### 2 绩效考核的重要作用分析

#### 2.1 实现人力资源的合理利用

想要让绩效考核在日常的人力资源管理过程中发挥更为独特的作用,首先要对绩效考核的重要作用进行深入的研究与分析。进行绩效考核是因为每个事业单位都有众多部门和工作人员不同从业人员的特长和天赋有所不同,通过绩效考核的方式有助于引导事业单位各部门工作人员发挥自身的长处,通过较为出色的专业素养和能力来进行日常工作任务的完成,使得事业单位在进行公共社会事物服务与管理的过程中能够达到更为理想的状态,为人民群众解决困难,提供帮助。因此从这个层面上来看,绩效考核有助于引导各工作人员在适宜自身的岗位上各尽其职,为社会服务做贡献。

#### 2.2 薪资管理更加规范化

通过绩效考核工作可以看到,事业单位的薪资管理水平与人员岗位的工作任务是息息相关的,工作人员的能力越强大,其薪资待遇也就越高,而人力资源管理工作中,绩效考核工作是提供专业规范的依据。管理者可以从考核成果中判断每一个工作人员的专业能力,并对其予以适当的薪资调整,可以避免一些不必要的薪资纠纷,增强工作人员对工作岗位的认同感。除此之外,管理者还可以结合

奖惩制度,提升工作人员的工作积极性和责任心,工作人员为了获得相应的奖励,也会摆正工作态度,不断努力提升自己的工作质量,进而为社会群众提供更好的服务。

#### 2.3 能够为员工的培训工作提供参考

在事业单位中落实人力资源绩效考核制度还能够为单位员工的日常培训工作提供强有力的参考价值。在事业单位的日常运转中,其员工的培训工作是至关重要的一环,而这也是人力资源的工作范畴。人力资源管理必须根据员工的日常表现来确定参加培训工作的人选,并根据员工技能或者其他方面的薄弱点来安排具体的培训内容。而对员工的日常工作进行绩效考核,不但能够帮助员工自身了解其在工作中应该需要履行哪些职责,每天应该完成哪些工作,也能够帮助事业单位的人力资源管理人员明确员工的不足,进而在安排相关培训工作时可以做出更加科学完善的计划,使得所指定的员工培训计划更有针对性,真正做到帮助员工不断成长。

### 3 事业单位人力资源管理存在的问题

#### 3.1 事业单位人力资源管理的制度落后

事业单位的人力资源管理,缺乏现代化的制度。一方面,人力资源管理的协同制度落后,各部门的联系不够紧密,信息共享和交流陷入迟滞的状态。因此,人力资源管理无法及时调整和合理分配工作,致使各部门的权责混乱,互相推诿、矛盾冲突的现象比比皆是。长此以往,事业单位无法稳定运转,阻碍自身的长期发展。另一方面,人力资源管理的激励制度落后,缺少严谨的奖惩环节,优秀员工得不到应有的奖金支持和晋升机会。并且,没有制定明确的绩效考核标准,缺少服务水平、工作态度、专业能力、思想品德的内容,不具备全面性和代表性;忽视不同部门的不同特征,过于机械和僵化,存在人力资源管理的漏洞。

#### 3.2 缺乏对于绩效考核的足够关注度

有相当数量的事业单位对于人力资源绩效考核管理缺乏足够的关注力度,在考核过程中的关注点集中在上班打卡数据,并将这一数据当作员工绩效的考核重点。部分事业单位管理者只会错误新的产生,绩效考核的目的是向职工提供奖金,而提供奖金需要均分利益,并不需要通过严格审核。因此,很多事业单位的绩效考核问题都是由管理者的错误观念所引发的,这种错误观念会造成人力资源管理变成形式主义的工作。

#### 3.3 绩效考核反馈不及时

在绩效考核工作开展中,对于绩效考核结果要及时进行公布,并要做好绩效考核的反馈工作,这样才能够让绩效考核的作用充分发挥出来。但是日前很多事业单位并没有做好绩效考核反馈工作,在绩效考核体系中上下级的沟通力度不足,导致绩效考核中存在的问题难以得到良好的解决,也无法协助事业单位提升自身的绩效考

核水平。

#### 4 事业单位人力资源管理中的绩效考核策略

##### 4.1 完善事业单位绩效考核制度的激励体系

对于事业单位来讲,开展绩效考核的主要目的是激励职工,提高职工对工作的热情,从而帮助事业单位实现更好更快的发展,在广大人民群众心中树立良好的形象。因此,事业单位是否构建专门性的绩效考核激励制度体系对于其绩效工作的开展来讲有着很大的影响。构建此类激励制度,可以辅助职工改变工作态度,在主动、积极创新的基础上助力事业单位的工作提升。除此之外,这对于职工自身工作潜力的发掘来讲也有很大的效用。而各类激励制度的综合作用还能够提升职工的抗压能力和专业能力,帮助职工达成个人工作、单位工作的双赢发展。事业单位绩效考核激励制度的建立过程当中,应当时刻根据实际来进行具体制度的规划和设计。要遵循民主,并且要本着以人为本的原则。事业单位绩效考核激励制度的建立要经过一系列数据的分析和评估。在事业单位绩效考核激励制度的建立过程当中和各类考核指标的正常执行当中,考核监管单位需依据不同部门的实际情况来进行考核,帮助各个部门之间形成良性的竞争关系和互动关系,事业单位绩效考核激励制度的建立还有利于帮助事业单位营造良好的工作环境,使得事业单位的员工在工作的时候有一个良好的外部环境和内部环境,这样能在一定程度上推进事业单位的发展。帮助事业单位实现更好更快的发展。

##### 4.2 强化绩效沟通意识

在很长一段时间内,事业单位的底层工作人员以及管理者都未能对绩效考核过程中的沟通工作引起足够的重视,但是管理者与员工之间的沟通是十分重要的,管理者能够通过频繁的交流与沟通,来对员工的日常工作状况和工作质量进行全面的把握,而员工可以通过定期的工作汇报进行自我反省和自我改善,并及时获悉管理者的日常工作要求,并且使得自身日常的工作质量达到理想状态。倘若管理者与员工之间的沟通交流无法达到理想态势,很可能使得双方的信息沟通和共享受损,管理者无法在第一时间获悉员工的日常工作状况和工作质量,也就无法使用科学合理公平公正的方式进行绩效评价,而员工也无法通过适当的沟通,来对自身的日常工作质量进行自我反省,同时通过对管理者管理要求的充分了解来进行自身工作方式和态度的改进与完善。因此有关工作人员和领导应当就绩效考核问题进行充分的交流沟通,详细获悉对方的想法,只有如此才能使得未来事业单位建设更符合社会发展期待。

##### 4.3 加强员工对绩效考核工作的认知

事业单位在开展人力资源绩效考核工作之前,要先对绩效考核的工作体系进行充分的了解,要掌握绩效考核的方法、流程、目的等内容,并且要认真落实绩效考核制度,避免形式主义的工作,使绩效考核真正成为提升事业单位人力资源管理水平的基础动力,以此来要求内部人员提升综合能力,才能将考核结果作为分配员工工作的依据。事业单位的管理者要对不适合当前工作岗位的员工进行积极调整,使每一个工作人员都能在合适的岗位中发挥自身的优势,同时,事业单位要加强内部绩效考核的宣传与学习,帮助员工更好地了解绩效考核的工作内容和奖惩标准,使其认识到绩效考核的重要性,才能不断提升员工的积极性。对绩效考核工作中保持错误态度或者消极态度的员工,事业单位的管理者要积极做好思想工作,使其明确绩效考核工作对自身能力成长的重要性,促使员工提升自身的思想认知水平。

##### 4.4 丰富人力资源绩效考核形式

前文中也说了,当前的事业单位在人力资源考核制度制定方面存在着考核方式单一的问题,其主要的表现是没有对职员在日常工作中表现出的职业道德进行评定,这在一定程度上造成了事业单位职工服务态度差、道德品质不够理想等问题,使得社会普通民众对于事业单位职工产生不满。基于此,我们必须重新构建更加丰富、多元的事业单位人力资源考核体系,通过更多全面、多样的绩效考核方式来对职工进行综合地评定,将其职业道德也纳入考核的范围之中。事业单位职员的道德能力一般体现在其在为民众提供服务时所表现出的态度上,比如说普通民众经常会觉得事业单位的服务人员趾高气扬,服务态度特别差<sup>④</sup>。我们必须通过绩效考核制度的制定来督促员工在其日常工作中改变当前所持有的不好态度,真正做到从人民群众的需求出发,以岗位的职责为重,在拥有较高职业技能的同时也要有高品质的服务态度,为所有被服务人员提供更加贴心舒适的服务。

##### 结束语

综上所述,事业单位人力资源管理中的绩效考核,必须从实际出发,才能发挥应有的作用和价值。当前,事业单位的人力资源管理还有种种问题,对绩效考核的认识不够深、绩效考核畸形成、事业单位人力资源管理的制度落后、事业单位人力资源绩效考核不完善。因此,事业单位人力资源工作应该建立激励机制。在此情况下,政府要继续对事业单位给予财政支持,各级领导要提高绩效考核机制的认识,事业单位要提高人力资源管理队伍的水平,不断完善绩效考核制度,加强监管措施。随着人力资源管理的深入,事业单位需要完善绩效考核的机制,优化激励机制的系统,实现自身的持续发展和长足进步。

##### 参考文献

- [1]杨立新.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J].财经界,2020(36):255-256.
- [2]张珈宁.事业单位人力资源管理中的绩效管理策略[J].现代商贸工业,2021,42(01):80-81.
- [3]薛静.探讨事业单位人力资源管理与绩效考核策略[J].当代会计,2020(23):157-158.
- [4]赖晨华.事业单位人力资源管理中的绩效考核问题探究[J].行政事业资产与财务,2020(21):31-32.
- [5]刘静媛.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用[J].科技经济导刊,2020,28(32):209-210.