

关于事业单位人力资源管理的绩效考核及激励机制探讨

常艳青

(山西省晋城市泽州县就业和人才服务中心,山西 晋城 048000)

摘要:随着时代发展,要提高事业单位人资管理水平。事业单位相关负责人,要针对自身绩效考核体系和激励机制存在的不足,及时进行调整。随着经济和社会的发展,事业单位在人们日常生活中的影响越来越大。换句话说,人们为了满足衣食住行等基本生活需要,对教育、卫生、文化等产品和服务的需求正在上升,而这种不断增长的需求不仅是需求的数量,更注重质量的高低,而事业单位就是提供这些产品和服务的单位。

关键词:事业单位;绩效考核;激励机制;人资管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.05.031

人事管理在事业单位中发挥着比在企业中更重要的作用。从世界各国的情况来看,公共机构主要涵盖教育和卫生两大领域。这类组织有以下两个特点:第一,其提供的产品主要是以公共服务的形式,如教师的教学活动和医生的医疗活动。与生产实物产品的企业不同,事业单位提供的公共服务产品的数量和质量往往难以量化,甚至一些质量问题需要经过一段时间后才逐渐暴露出来。因此,事业单位的服务质量在很大程度上取决于事业单位工作人员的积极性和专业责任感。事业单位工作人员如果积极性高,责任心强,对工作认真负责,那么这样的服务不仅有利于个人,而且有利于社会。

1 绩效考核及激励机制存在的问题

目前一些事业单位激励机制激励性不强,会使员工与组织疏远。甚至在员工中引起很大的阻力,这样的激励机制与薪酬分配挂钩,缺乏公平性,员工大多不接受这种激励。在人资制度制定时,也存在着一些问题,如绩效考核体系不标准,不规范,存在漏洞,使人力资源管理无法有效开展,也无法有效合理的管理员工,这会影响到事业的发展。比如对科研单位的后勤人员进行绩效考核时,考核不够完善,这些都会影响到事业单位有效开展绩效考核工作。员工自觉遵守规章制度,会促进单位内的良性竞争,按劳分配,能推动事业单位管理质量提高。然而,一些事业单位目前的绩效考核制度中没有具体的指导方向和指定目标,而只是认为绩效考核是一个必要的本单位规章制度,未能有效地规范员工的行为,致使缺乏明确性的制度。

1.1 事业单位人力资源管理的绩效考核存在的问题

当前一些事业单位在人力资源管理的绩效考核方面,缺乏相应的标准,现有的绩效管理体系相对简单,在对工作人员进行奖励时没有参考,并不能达到相应的效果。另外,员工考核时只是应付,没有端正自己的工作态度。工作人员的绩效薪金没有加入工资的分项中,对员工的奖惩制度没有真正有效地实施。从我国事业单位人力资源管理的现状来看,个别事业单位对人力资源管理没有给予一定的重视。

1.2 事业单位人力资源管理的激励机制的现状分析

利用各种激励手段,可以达到事业单位发展的预期目标。目前事业单位的激励制度的现状有几个方面,一是事业单位员工的薪酬分配处于固定阶段,有些优秀员工得不到薪酬方面的认可,时间过长了会降低这些员工的工作积极性,使他们逐渐对工作失去信心,致使工作效率逐渐降低,可能还会导致员工流失。二是随着经济全球化的深入,事业单位吸取了一些先进的制度和激励机制理念,在单位得到了实施,但效果不好。由于先进的激励机制体系未能结合当前事业单位的具体情况,一些先进的方法和理念失去了作用,也减慢了事业单位的发展。三是事业单位人力资源管理制度的不完善,影响了激励机制的有序运行。事业单位人力资源管理缺乏现代化的管理人才,缺少符合时代潮流的管理手段,没有规范激励机制的工作发展,也没有进行相关的指导,致使激励机制缺失相关的工作内容,影响了工作人员的事业发展。

2 人力资源管理中绩效考核的作用

2.1 利于优选人才,提高工作热情

在人力资源管理过程中,绩效考核的主要功能如下:一是通过绩效考核确定员工的工作能力、态度和素质,用科学的考核机制全面直观地掌握人员的综合情况,为人员岗位安排提供参考依据;二是要把科学的绩效考核作为反映人员优劣的参照表,根据考核的实际情况合理安排适当的岗位,从而最大限度地优化人力资源配置,进一步提高机构的服务能力。事业单位具有服务社会和公众的公共性,所以绩效考核方法是为了避免工作人员出现工作质量下降、工作能力不高、服务态度差等。针对单位内部不同岗位所需要承担的职责和任务,制定不同的工作评价标准,建立全面科学的评价体系,掌握业务单位人员工作总体情况,对工作情况进行科学的评价,以此为依据,奖惩兼顾,确保其寻求自身新的义务,充分调动员工的工作积极性,始终保持对工作的责任感。

2.2 可作为奖惩依据,利于提高员工能力

人资管理部门的重要工作是评估和评价单位的员工,

根据绩效管理系统,确定员工的工作环境和内容的标准化评价水平,并把数据作为参考实施奖惩。建立科学的事业单位绩效考核体系。通过对考核结果的全面分析和客观评价,体现工作人员的绩效,建立公平的竞争环境,促进单位健康有序发展。全体员工的共同努力,为机构的发展提供了动力。所以,只有确保每一位员工具备专业技能、良好的业务素养和优秀的工作能力,才能不断推动单位的建设和发展。绩效考核机制,其考虑因素能充分反映员工通过客观记录,每一位员工都能充分认识到自己的不足,对自己做出准确的定位,从而进行有针对性的培训,提高个人素质,增强综合能力。

3 人力资源管理中激励机制的作用

3.1 利于完善配置

当今社会发展,人力资源的重要性日益突出,甚至对社会进步和经济发展具有重大意义。对于事业单位来说,干部和工人是单位的主体,如果采取适当的激励措施,他们会发挥足够的积极性和主动性,从而全身心地投入到工作中去。措施在实施过程中,应根据工作人员的心理特点和活动规律,不断提高单位内部的凝聚力,更积极地为单位做出更大的贡献,也可以实现员工合理、客观地确定自我价值提升的有效手段,使他们对自身的职业规划做出更明确的选择。

3.2 吸引人才

为了留住高素质的人才,除了树立单位的良好形象,以单位的社会职能吸引人才外,还应该对其个人生活和成长给予足够和必要的关怀和帮助。这就需要为高素质的人才提供相对慷慨的福利待遇,解决他们的后顾之忧,让他们能够把更多的精力投入到工作中,从而发挥更大的价值。因此,单位自身应根据国家相关政策和自身情况,调整内部激励政策,使员工能够将自身利益与单位目标相结合,不断提高员工的积极性。

3.3 培养危机意识

鼓励模式是以员工的绩效为基础,目标是使员工不断提高工作积极性,进而推动单位提高工作效率。激励方法应以科学合理的绩效考核为前提,并将有效实现绩效作为重要标准,促进自下而上管理模式的有效实现,确保考核的公平性。优秀的员工应该得到适当的奖励和认可,这样他们才能继续积极地工作。对于工作懈怠的员工,应该采取有效措施提高危机意识。

4 完善事业单位人力资源管理绩效考核制度的方法

4.1 加强管理

人资管理中,要充分界定绩效考核机制的应用价值,提前做好完整的岗位分析,了解绩效考核程序。要做到这一点:一是充分分析责任,要看单位内部岗位分析,定量评价岗位职责和工作绩效,高度重视定量评价单位职责、工作目标,避免检查过程中受人为因素影响,可以适当建立岗位定期报告活动报告制度,进行责任分析,并将其作为

民主评价的参考标准;二是优化管理绩效考核方案,建立完善的管理制度,设立专门岗位优化绩效考核队伍,由人力资源管理人员到本单位内部监督实施绩效考核,全面实施绩效考核制度,确保绩效考核过程的顺利实施,充分发挥绩效考核的作用,以带动人资管理的快速发展。

4.2 完善人资系统

实施人资管理,要充分发挥人力资源管理绩效考核的作用,应确立按岗定薪原则,建立按岗定薪制度原则,并充分考虑实际绩效和人才贡献,从而制定工作分配标准。通过这一制度,个人的损益与企业的利益紧密相连,可以做到以下几点:首先,根据各部门的实际需要对关键岗位的资格进行考核,并采取配套稳定的福利措施,提高绩效考核机制的有效性。通过工资制度、福利措施、激励机制确保实施合理的工资分配制度;其次,根据事业单位的实际发展状况,完善岗位薪酬机制,合理地从人力资源开发的效率方面,如员工绩效、技能、标准、人的消费等因素作为参考标准,确保薪酬机制与单位的发展方向具有一致性。

4.3 创新考核机制

人资管理要巧用绩效考核机制,不断创新绩效考核方式,才能永远保证绩效考核体系的有效性。在实施考核体系时,事业单位要从德、勤、能、记四个方向重视人事管理,不断量化四个考核因素,从多角度、全方位、操作性强、硬指标等方面考虑人才,防止用尺衡量人的问题。人才,还要注意位置元素作为参考标准,细化等级判断机制,人才评估分为好、合格、基本合格、不合格几个等级,制定简单易懂的奖励制度,完善考核方法的有效性,在创新考核方法的基础上,充分发挥其在人资管理中的实际作用。

4.4 加强各部门交流,完善激励制度

目前,大多数的人事选拔任用机制主要是综合任用制度。因此,为了充分发挥绩效考核的管理作用,严格规范绩效考核机制的实施,应建立配套的反馈机制,防止出现不必要的问题。如果没有离职后考核反馈机制,可能会出现终身制度等问题,严重影响事业单位人力资源管理的作用。在采用良好的绩效管理机制时,要与员工密切沟通,及时获得员工反馈,全面掌握员工的工作流程内容、工作进度、思想状况和生活状况,从而确保所制定的绩效目标是标准合理的。通过与员工良好的沟通,可以及时发现员工在工作中遇到的问题,并帮助他们分析和解决问题。在这个过程中,我们可以不断提高员工的能力,促进他们的进步,实现更好的绩效目标,收获高效的年度考核结果。此外,反馈机制应该听和内心的声音相结合的基层员工,采取有针对性的解决他们的问题,分析原因,并注意基层员工的工作和生活需求,以便更好的提高员工的工作效率。需要注意的是,实施绩效考核体系的根本目标是提高员工的综合能力,而不是仅仅提高绩效,进行绩效管理工作,不以冻结工资和减薪,降低消耗人力资源成本为主,而是为了激发员工的创造力和业务创新,为了能带来更大的经济

效益,提高本单位的相关服务能力和业务水平。

5 事业单位人力资源管理工作中激励机制发展的有效途径

5.1 整合薪酬体系

事业单位员工的工作水平与薪酬密切相关,薪酬水平决定着员工的工作态度和工作水平。然而,一些事业单位的薪酬长期保持不变,使员工的工作效率受到了影响。所以,为了提升员工的工作积极性,促进事业单位工作的进程,要调整人力资源薪酬制度,绩效考核制度实行时要严谨,根据绩效考核过程和结果,评估员工的工作能力和工作潜力,把员工的工作能力和水平与工资待遇挂钩,改变员工固定工资的观念,提升工作人员的工作效率,在具体工作中培养员工的专业技能,为事业单位的发展提供动力。

5.2 创新激励机制

事业单位的发展需要有人力资源管理,人力资源管理的有效实施需要科学的激励机制。当前,事业单位的激励机制缺乏激励内容。所以,激励机制需要变革,使激励机制更完善。物质激励虽然能给员工带来强烈的满足感,但激励方法单一,且容易随着时间的推移而降低相应的满意度。精神激励可以激发员工的积极性,但如果没有物质奖励,长远来看,员工就会形成一种“冷漠”的心态,不利于事业单位的发展。所以,要确保员工最大限度的保持工作积极性,为事业单位的工作提供动力,就要既能满足员工的物质需求,同时也让员工获得幸福感和成就感,进而使工作人员更好的开展工作。

5.3 激励机制要切合实际

虽然事业单位的激励机制引入了先进的制度和理念,但没有结合事业单位的实际,使员工的工作受到了影响,使部分先进的制度和理念失去了意义。所以,实现激励机制时应注意结合本单位的实际情况,这需要人力资源管理在全面了解单位总体情况、员工的工作态度、未来发展方向的基础上,以科学的考核和激励机制考核结果为参考内容,制定有效的激励措施。设置完善激励机制,可以提升事业单位的凝聚力,提升工作人员的执行能力,使工作人员在工作中更有激情,以促进事业单位的蓬勃发展。

6 优化事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制的策略

6.1 加强激励意识

单位领导要意识到激励机制的重要性。在实施过程中,不但要重视对员工的物质激励,还要进行精神激励,这样才能更好地提高工作人员的工作积极性。奖金和其它福利应根据员工的实际薪资情况和员工的优秀表现有效分配。同时,对本单位优秀员工也要给予一定的表彰,以激励其他员工学习这些优秀员工的表现。要因人而异,建立健全的激励机制。在不同的环境、不同的时间,它们都有不同的需求。我们只有在满足员工需求的前提下,员工的积极

性才能得到提升。要建立有效的考核机制,保证考核的公平公正。激励的好坏会直接影响到员工的积极性,员工积极性的高低还取决于单位对员工激励的程度,大多数员工都是从努力和奖励上比较自己,只有当自己觉得自己能付出的努力和回报是成正比的时候,才会为单位工作得更好。绩效考核在事业单位人力资源管理中占有十分重要的地位。评价要有针对性,要及时反馈。使考核发挥对员工工作绩效的控制和检查作用,能够有效地揭示工作的有效性,充分发挥其工作潜力。

6.2 完善制度,明确目标

有效推进人力资源管理的发展,要重视绩效考核对员工的积极作用以及对事业单位发展的影响。当前绩效考核体系和方法涉及许多方面,在具体操作过程中会受到很多因素的影响,甚至会在考核过程中出现考核偏差、考核失真,因此完善的绩效考核在人力资源管理和制度的建立中显得尤为重要,也显得十分迫切。首先,要确定新的考核量表,建立具体的考核指标体系。既定的指标与当前的工作任务有密切的联系。在我们国家,绩效考核要分地区、分部门进行。其次,要实行分类评价,建立科学的评价方法体系。我国事业单位分为许多层次和类型,不同层次和类型的工作职责不同,不可能对绩效考核采取相同的方案。所以在事业单位的绩效考核管理中,要明确各岗位工作人员的考核方向和目标,确保绩效考核公平公正,从而促进事业单位更好的发展。

7 结束语

随着相关方法的不断完善和改革的不断深化,职工利益与单位目标之间将形成良性循环,这对事业单位整体管理水平的进一步提高也具有积极作用。各单位要重视绩效考核,明确绩效考核目标,完善绩效考核管理体系,科学应用考核结果,不断促进员工能力素质和工作积极性的提高,要完善绩效考核管理体系,以确保事业单位有序的运行和工作人员更好的开展工作。进而加强员工对事业单位工作的归属感。人力资源管理的激励机制应以单位的实际情况为前提,符合时代的发展趋势,并不断完善和改进,从而实现事业单位的可持续发展。

参考文献

- [1]张国锋.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制探寻[J].商业 2.0(经济管理),2021(16):0069-0069+72.
- [2]李慧芬.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J].中国集体经济,2018(3):122-123.
- [3]朱晓春.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J].全国流通经济,2018(3):48-49.
- [4]王妍.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J].财讯,2020(4):51-52.

作者简介:常艳青(1979,11-),女,汉族,籍贯:山西省晋城市,学历:本科,现有职称:中级人力资源经济师,研究方向:人力资源管理工作的创新。