

浅谈事业单位人力资源管理与绩效考核

贾 研

(山西省晋城市住房城乡建设事务中心,山西 晋城 048000)

摘 要:在人力资源管理与绩效考核中其机制的制定需要以事业单位发展的战略方针为基础,结合人才工作的特征来进行综合规划,而目前在人力资源管理中受理念、制度、模式、方法等因素的影响,使其在实际中存有许多问题限制了相关工作的开展效果。为此需要重视对人力资源管理与绩效考核机制进行完善及补充,以事业单位的发展要求为基准来确定绩效考核目标,这样可以保证绩效考核执行的科学性及合理性,使人力资源管理的工作效率得到有效提高,并进一步的加强管理工作的服务水平。

关键词:事业单位;人力资源管理;绩效考核;创新策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.11.025

1 引言

事业单位内部人才结构的合理性可以使其更好的运作,而这也是事业单位良好发展的基础,因此需要有人力资源管理作为支持来科学的进行人力资源的配置,以此来加强对人才的管控,使事业单位岗位分配在达到单位发展要求的同时,满足人才个人持续发展的要求。绩效考核在人力资源管理中可以有效的强化其管理工作的执行效果,从多个层面来调动起事业单位中人才工作的积极性。而目前在事业单位中,人力资源管理与绩效考核受多种因素的影响仍然存有一些不可忽视的问题,使其实际的开展效率无法达到预期效果,因此需要采取适当的措施来对相关工作进行改进,以此来提升人力资源管理的整体水平。

2 事业单位人力资源管理与绩效考核的内涵研究

2.1 人力资源管理

从广义上来说人力资源管理其主要的就是将人员作为资源进行一定的管理和控制工作;基于实践而言事业单位的人力资源工作就是对人进行一定的提升、训练以及人员的管理分配工作;以实现人力、资源的充分配合。对于人力资源的主要构成方面主要由行政管理人员、专业检验人员以及后期保障人员等。对于海关而言还包括外部执勤人员。有效的人力资源管理工作,需要注重对于人员进行一定的培训、组织工作,让人力、物力得到一定的平衡。现代人力资源管理,从具体来说就是指从现代化的角度来思考吸引、整合、激励开发的过程。从而更好进行绩效考核与人力资源的管理工作。

2.2 绩效考核

在事业单位运行中为了保证工作人员能够更好的完成岗位职责,则需要重视提升其工作积极性,因此可以利用人力资源绩效考核来检验各个岗位工作人员的实际工作情况,这样可以有效的保证工作质量及效率,为事业单位的正常运作提供基本保障。而绩效考核是对职工工作情况

进行有效量化的重要措施,其在实际中可以更好地针对职工信息来进行薪酬设计、培训规划、奖惩激励,在合理分配工作人员利益的同时,实现对人才潜力的挖掘及考核,从业绩、能力、态度等方面进行综合分析及判断,以此来保证绩效考核的科学合理,使人力资源管理的展开契合事业单位的实际发展情况,在提升人力资源配置效率的同时使人才可以在岗位中更好的发挥出自身的价值。

3 事业单位人力资源管理与绩效考核中的不足研究

3.1 人力资源管理中的不足

3.1.1 管理体系不够健全

根据人力资源管理的情况来看,管理体系的不健全则影响了管理工作的实行效果,其在发展中所面临的困境主要有以下特点:一是未针对国家最新的条文、规范等进行人力资源管理机制进行改革,尤其是在新旧制度交替中未及时调整执行标准在极大程度上影响了人才工作的落实效果,其管理效能未得到有效发挥;二是未能结合事业单位实际情况进行管理体系的调整,这也使得人力资源管理在设定及实行的过程中无法灵活地对待不同情况来开展工作,生硬实施制度使得人力资源管理效果不够理想,无法满足事业单位人才工作的发展需求。

3.1.2 管理方法较为落后

在事业单位中受人力资源管理传统理念及管理体系的影响,使得在管理活动中多数仍采用固有的方法来开展相关工作,这也体现出了目前在人力资源管理中其现代化技术应用程度较低的情况。尤其使现今在信息技术、大数据技术快速发展的背景下,传统的人力资源管理方法在人力资源信息的收集、处理、分析上存有的局限性愈发明显。并且许多事业单位中人力资源管理信息化建设仅停留在初始阶段,其未对信息数据资源所具备的价值进行挖掘,因此没有对人才信息进行深入了解,限制了人力资源管理工作的深度展开。

3.1.3 人才培养不够完善

目前在事业单位中,对于人才培养的重视度不足是较为常见的问题,其在实际中未能针对人才发展需求来制定培养规划,不利于人才的职业发展,同时也对人才在事业单位岗位中的业务表现产生一定的影响。对于职工来说,个人的发展与事业单位之间没有充足的联系会影响其在岗位上的积极性,而这也符合事业单位长效发展的需求。再加上现今在人力资源管理中未能针对事业单位情况来建立起适用可行的人才培训体系,使得其人才储备逐渐无法满足事业单位的发展需求。

3.2 绩效考核中的不足

3.2.1 对绩效考核重视不足

基于现有的事业单位的人力资源管理情况,其实际的绩效考核停留在表面的问题较为明显,当前很多事业单位在开展人力资源绩效考核管理的过程中存在主观认识方面的偏差,有的单位为了简化绩效考核管理的流程,直接简单地将绩效管理等同于各种考核,影响最终考核的结果,导致员工会产生抵制焦虑以及反感的情绪,不能充分发挥人力资源管理绩效考核工作应有的作用和价值,甚至会影响员工的工作效率。因此,必须要加强对人力资源管理绩效考核工作的重视和正确认识,结合事业单位实际工作情况和职能,合理有序地开展绩效考核,体现事业单位人力资源的核心作用。

3.2.2 绩效考核体系不够完善

从当前我国事业单位人力资源管理绩效考核实际开展的情况来看,个别单位绩效考核工作敷衍了事,绩效考核制度形同虚设,无法保证绩效考核的有效性。同时,管理人员收集到的绩效考核数据也掺杂了很多的水分,难以真实、客观地评价事业单位职工的工作情况,无法保证考核客观性以及公平性,影响事业单位人员对人力资源考核管理工作的正确认识。事业单位人力资源管理过程中,也存在员工之间沟通交流不足的问题。人力资源管理部门难以及时掌握员工的最新动态和思想波动情况,导致考核偏差以及失误问题的存在,直接诱发员工的不满,影响员工工作的积极性和工作热情,不利于事业单位的稳定发展。

3.2.3 绩效考核方法存有不足

在事业单位中绩效考核方法的选用会对其考核结果产生较大的影响,而受到固有的管理理念及考核体系的影响,在实际中对于绩效考核方法的应用存有着不够完善的情况,其未能结合实际情况及具体的考核目标及考核方向来进行组织实施,使得在绩效考核中所得结果参考价值不高的情况。并且在绩效考核中的打分机制存有着粗放化的特征,因此对于事业单位职工的实际表现未能准确地进行反映,这些就情况在极大程度上影响了绩效考核的准确性,无法为绩效考核及分析评估提供准确的参考,不利于人力资源管理工作的高效展开。

4 事业单位人力资源管理与绩效考核的创新策略研究

4.1 人力资源管理的创新策略

4.1.1 优化管理体系

人力资源管理体系需要以事业单位的发展形势来进行阶段性的调整,从思维、模式等方面进行创新,结合新时期特点来对现行管理体系进行补充及完善,从而使其可以更好地适应事业单位的发展战略。一是明确人力资源管理的执行标准,按照国家的条文规定明确在事业单位中所需遵循的人力资源管理标准,并重视研究在新旧制度交替中人力资源管理工作改革方向,以清晰明确的标准体系来对人力资源管理工作进行规范。二是需要以现有的政策及法规来对事业单位人力资源管理制度进行补充及细化,保证人力资源管理各项规章制度具备可行性、合法性,同时也可以确保在人力资源管理工作执行效力,在制度的指导下使人力资源管理规范化、科学化地展开。三是结合事业单位的情况进行管理体系的完善,人力资源管理工作的主要目的是对单位人才进行科学化的管理,因此需要重视管理工作的灵活性,在以人为本的基础上结合单位需求、人才发展等来保证实施制度的合理性,在体现出人性化管理的同时也可以进一步提升其管理质量。

4.1.2 创新管理方法

在人力资源管理中可以利用现代化技术来对事业单位的人力资源情况进行了解及掌握,这样可以为管理工作的实行提供基础依据。一是可以采用计算机技术、信息技术来对事业单位人才信息进行全面的收集,推动事业单位人力资源管理工作的信息化建设,实现现代化、自动化办公的要求。二是可以通过技术创新加强管理效果,采用大数据技术进行人才信息的处理,大数据技术所具备的数据分析功能可以将事业单位人才信息进行全面地整合及处理,从而使事业单位人才情况以数据信息的形式更为直观的体现出来,这样不仅可以针对事业单位的需求来科学地进行人力资源的配置,还可以更为准确的了解到人才的发展需求,为后续的人力资源规划及培训提供完善的数据支持。

4.1.3 加强人才培养

在事业单位改革的过程中,人才是其发展的基本保障,尤其是在事业单位现代化水平不断提升的背景下,在实际中必须要采用适当的人力资源培训计划来进行人才的培养,以此来对人才的工作行为及业务水平进行提升,从而通过推动人才的成长来实现事业单位在发展过程中的战略目标,体现出人力资源培训的目的。例如,在人才培养中采用战略性人力资源培训模式,此模式是在事业单位发展战略的框架下所产生的一种培训计划,其可以保证在人力资源培训中人才发展目标与事业单位发展方向的一致性,从而促使人才在事业单位中发挥出更高的业务能力,充分地应对岗位职责。在人力资源培训计划中需要从事业单位发展、人才需求、管理情况、资源开发等

方面进行考虑及设计,以此来保证其可以满足事业单位发展的要求,进而提升事业单位人力资源的管理及开发效率。

4.2 绩效考核的创新策略

4.2.1 转变绩效考核观念

事业单位在进行绩效管理工作中,必须要明确绩效管理的作用和意义,在思想和观念上武装自己,明确绩效管理的重要价值。事业单位要充分认识到绩效考核这一工具的优势。将绩效管理工作提升到事业单位运营的战略高度,并加强事业单位职能之间的关联,建立起个人、单位以及部门之间的良好关系,保证事业单位每一名员工都能够认识到绩效管理的作用,并积极主动地参与到企业绩效考核中来。在现代化事业单位人力资源管理过程中,绩效管理已经不是原有的附属配套系统,作为一种独立的管理理念,可以帮助员工树立正确的发展观念、政治修养,为事业单位更好地服务人民创造良好的条件。

4.2.2 完善绩效考核体系

一是制定适用的绩效考核标准,对事业单位岗位职责进行充分分析,确认在事业单位内部不同岗位的具体职责、要求、性质,以此为基础来对各个岗位的具体考核标准来进行确定,结合规定要求及事业单位岗位情况建立起统一的量化标准,实现在绩效考核中对岗位进行定量考察的要求。二是对岗位进行准确评估,在绩效考核根据岗位职责、绩效目标、工作信息等来对职工的岗位工作进行准确的考核评估,在考核评估中需要以规定的考核标准来进行评价,在此过程中需要降低外在因素所带来的影响。三是建立起述职报告制度,以此来对岗位信息进行准确掌握,这样就在人力资源管理中也可以提供更为详细的参考资料及标准,要求事业单位职工按照规定来定期完成述职报告。四是建立专门的绩效考核小组,小组需要按照规章制度进行岗位考察及定期考核,并由人力资源管理部门来对绩效考核进行监督,从使其各项制度及考核程序得到高效落实,强化人力资源管理效果。

4.2.3 优化绩效考核方法

在人力资源管理中,对于绩效考核方法的选用需要保证其能够有效地针对单位内部情况来进行岗位的考察,并保证绩效考核的公平、公正,从而对岗位情况进行更为明确地反映。为此在实际中应分析不同绩效考核方法的实用方向及其效果,现阶段事业单位普遍采取民主评测法、要素评定法、目标管理法等等,这些绩效考核方法在执行过程中选取的目标存在差异,组织实施中略有不同。事业单位人力资源管理在选择绩效考核方法时要注意客观条件,要革新绩效考核方式,最终目的是确保绩效考核结果公正,保证事业单位绩效考核具有客观性。

5 结束语

在事业单位发展的过程中为了提高职工的积极性及主动性,使其更好地完成岗位职责,应采取适当的人力资

源管理措施,结合事业单位实际情况制定完善的管理体系,以此来指导事业单位人才工作的高效展开。同时在人力资源管理中,通过绩效考核的方式可以对职工实际的工作行为、工作效率、工作质量等进行检验,以准确的工作信息来制定相应的管理方案,使人力资源绩效考核可以符合事业单位实际的发展需求。上文所提出的对人力资源管理与绩效考核进行改革的措施还需结合事业单位情况进行选用及调整,以此来保证相关工作可以在单位内部顺利推行。

参考文献

- [1]李晨熙.行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的作用[J].人力资源管理,2017(10):128-129.
- [2]李爽.行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的作用及实践[J].中国管理信息化,2017(2):88.
- [3]辛翔.事业单位如何开展人力资源管理与绩效考核探讨[J].现代企业文化,2021(17):161-162.
- [4]刘燕.浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J].财讯,2021(17):71.
- [5]康茜.绩效考核在事业单位人力资源管理中的运用研究[J].中国民商,2021(6):257-258.
- [6]王秀权.绩效考核在奖金分配管理中的应用[J].人力资源,2021(10):108-109.
- [7]孟海燕.新时期事业单位人力资源绩效考核对策研究[J].企业改革与管理,2021(7):87-89.
- [8]伊新国.如何优化事业单位的绩效考核制度[J].人力资源,2021(14):104-105.
- [9]詹国彬.中国事业单位改革:起因、原则与路径选择[A].“构建和谐社会与深化行政管理体制改革”研讨会暨中国行政管理学会2007年年会论文集[C].2019.
- [10]林新奇.事业单位改革与人力资源管理创新[A].第三届管理科学奖颁奖典礼暨2012'中国管理科学高层论坛论文集[C].2020.
- [11]封金财.部分中央附属机构和事业单位料将首批迁入雄安[A].对接京津——雄安新区与京津冀协同发展论文集[C].2017.
- [12]刘宁.事业单位劳资管理的标准化提升对策[A].标准化改革与发展之机遇——第十二届中国标准化论坛论文集[C].2015.

作者简介:贾研(1983-),女,山西晋城人,本科,职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理。