

事业单位绩效评估方法分析

黄文晖

(柳州市建设工程技术服务中心, 广西 柳州 545001)

摘要: 事业单位作为现代社会的重要组成部分, 在一些特定的社会领域当中发挥着极其重要的作用, 对于保障民生, 促进社会稳步发展等均具有一定的现实意义。但由于目前部分事业单位在绩效评估的一些过程中做得不够完善, 导致一些工作人员的工作积极性得不到充分发挥, 在岗位技能无法突显出更多更有效的作用, 使事业单位的整体发展受到较大的限制。为了进一步保证事业单位的高质量发展, 本文在分析的过程中首先阐述事业单位绩效评估的相关理念, 同时研究了现阶段事业单位绩效评估中的常见问题, 针对意识问题、管理问题、体系问题、方法问题等进行综合性的探索, 针对性地提出解决措施。希望在未来的工作过程中, 能进一步的加强绩效评估管理, 利用科学的绩效评估模型方法, 建立完善的绩效评估体系, 以此来给事业单位的发展带来帮助。

关键词: 事业单位; 绩效评估; 体系建设

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.12.041

1 引言

对于大多数的企业而言, 相应的部门以及工作单位都有具体的绩效评估方法, 以此来激励员工工作。在我国事业单位当中也有具体的绩效评估方法, 但由于事业单位属于非盈利性质的组织, 一些事业单位对于工作人员的绩效评估工作存在不够重视的问题, 缺乏有效的评估方式, 使得一些工作人员工作积极性得不到充分的激发。一些员工认为绩效的问题与自身关联不大, 也不会考虑主动提升自己的综合能力, 导致事业单位的发展受到较大的限制。因此在实际工作过程中, 继续研究事业单位的绩效评估方法, 通过科学的模型、完善的体系, 以此来激发工作人员更高的工作积极性和进一步增强他们自觉提升岗位技能的意识, 从而为事业单位高质量发展做出更大的贡献。

2 事业单位绩效评估概述

2.1 事业单位绩效评估概念分析

事业单位的绩效评估往往指的是在工作过程中对于相应岗位上工作人员的工作态度、工作效果、工作能力等方面进行全方位的评价。通过一定方式的评估, 确定工作人员的薪酬待遇、未来的晋升等, 以此来更好的激励工作人员尽职尽责地开展工作的, 在岗位上发挥更大的作用。在进行事业单位绩效评估工作的过程中, 应首先对事业单位绩效评估的概念进行充分的认识和研究, 并结合现阶段一些先进的评估体系, 以此来给事业单位的管理工作带来更好的帮助。

2.2 事业单位绩效评估的基本要求

通过对于事业单位绩效评估的基本要求进行分析可以发现, 首先要求绩效评估体系较为完善, 能够覆盖全方面, 以此来做好评估工作, 避免出现评估内容不到位, 评估结果失实效的现象, 让绩效评估工作能够为事业单位的稳定发展发挥作用。第二, 在事业单位绩效评估工作开展时, 要加强监督管理, 确保绩效评估的有效性, 能够真正的考察工作人员的能力, 以此来为后续的薪资待遇、晋升工作提供一定的

依据。第三, 事业单位的绩效评估应有一套能够使用科学的评估方法来完成对绩效指标评估的有效的评价体系。

2.3 事业单位绩效评估的必要性

通过对于事业单位绩效评估的必要性进行研究, 能够让更多人认识到开展绩效评估工作的作用, 在后续事业单位管理工作时, 进一步地完善绩效评估体系。首先, 从整个事业单位角度进行分析, 为了提高事业单位的活力, 保证事业单位的工作更高质量, 往往需要相应的绩效评估方法, 以此来给事业单位的未来发展做出一定的贡献。而从个人角度进行分析, 绩效评估是进行工资评定以及相应岗位变动的重要参考依据, 可以为有能力的人才提供合理的晋升渠道和实现个人理想的宽广平台, 从而更好地留住人才, 激发人才不断学习、努力创新的敬业精神。由此可见, 事业单位绩效评估对于事业单位持续高质量发展和对工作人员个人各方面的提升都具有很重要的作用, 事业单位做好绩效评估工作的必要性也就显得尤为突出。

3 事业单位绩效评估的常见问题

3.1 事业单位绩效评估的意识问题

3.1.1 绩效评估严肃性不足

事业单位绩效评估工作虽然已开展多年, 但在目前的一些事业单位绩效评估工作过程中仍然存在很多的问题, 首先从意识角度进行分析, 探索管理人员以及工作人员对于事业单位绩效评估是否重视, 通过对其分析, 能够了解现阶段意识问题, 以此来为后续的工作带来一定的帮助。首先, 很多工作人员对于绩效评估的严肃性存在一定的不足, 由于事业单位性质的特殊, 人员及薪酬待遇都相对稳定, 一些员工认为做多做少, 做好做差, 只要不出大错, 薪酬待遇都不会有什么影响。因此产生懈怠心理, 在岗位上不愿意创新, 也不愿意努力, 无法做出更多的贡献。在绩效评估时, 认为绩效评估不过是“走过场”而已, 对自己不会有什么实质性影响, 存在严肃性不足的现象。

3.1.2 绩效评估重视程度不够

从重视程度角度进行分析会发现,一些绩效评估的工作人员对这项工作不够重视。在进行绩效评估指标建设以及绩效工作开展过程中,态度不认真,通过简单计算方法或者是按照以往的绩效进行评估,工作人员的薪资待遇基本上不会发生变化,导致整个绩效评估工作较为僵化,也充分地体现出了目前许多员工对于绩效评估的重视程度不够,不愿意开展或者不知如何开展切实有效的相关工作,不愿意进行创新,导致绩效评估在岗位上很难发挥出作用,不利于事业单位的长远发展。

3.2 事业单位绩效评估的管理问题

3.2.1 绩效评估体系不够完善

对于事业单位而言,为了更好地进行绩效评估工作,往往需要建立相应的绩效评估体系,通过有效的评估体系才能够解决更多的实际问题。但在目前管理工作开展的过程中会发现,一些事业单位的绩效评估体系不够完善,一方面是缺乏专业的部门进行绩效评估,另外一方面是管理绩效评估的工作人员身兼数职,专业性不够,在岗位上无法发挥出作用。整个部门体系不够完善,导致事业单位的绩效评估受到了限制。而从其具体的工作内容角度来看,评估方式较为简单,对员工的评价较为粗放,绩效评估内容量化指标不足,无法真正体现考评的实效性,很难有效推进事业单位的高质量发展,体现出目前绩效评估体系存在一定的问题。

3.2.2 绩效评估人员专业性不强

从绩效评估专业人员角度进行分析会发现,在开展相关工作时,缺乏专业的人才,未能够通过有效的模型以及科学的绩效评估指标进行相关工作。在岗位上仅通过固定的公式进行计算,或简单照搬地使用上级绩效考评条款,无法得出科学的绩效评估结果。在日常薪资待遇管理以及事业单位选拔的过程中,评估的内容相对较为简单,工作人员未能够进行深入的科学的调查,很难给人才选拔以及岗位变动提供实质性的帮助,影响了事业单位的健康快速发展。

3.2.3 绩效评估监督管理存在不足

在绩效评估工作实施的过程中,不仅仅需要专业的工作人员进行评估工作,同时也需要有监督管理部门对其进行管理,及时地发现问题并解决问题,才能确保绩效评估结果的实效性,也才能够促进事业单位的绩效评估管理工作朝着更高水平的方向发展。但由于目前一些事业单位监督管理工作有效性不足,也没有专业的人员进行监督管理,日常评估结果的使用往往比较简单,很少有监督部门进行反馈,也没有提出具体的意见,很多工作人员也发现不了现阶段绩效评估的问题,陷入了恶性循环,不利于绩效评估工作的后续开展,同时也不利于整个事业单位的灵活发展。

3.3 事业单位绩效评估的方法问题

3.3.1 绩效指标不够科学

绩效评估工作不是单一的进行评价,也并不是通过主观看法进行评价,需要通过专业的模型、科学的指标以及完善的方法进行绩效评估,才能获得更加准确的数据,才能够更有力地体现评估结果的客观公正性,无论是对于事业单

位的发展,还是对于个人的薪资待遇调整,岗位变动等,科学有效的绩效评估结果都具有举足轻重的作用。但目前部分事业单位的绩效评估工作中,其绩效指标不够科学成为主要问题,工作人员在评估时,所有的员工使用的都是同一个标准,中层人员与基层人员、老员工与新入职人员、专业技术人员与管理人员甚至包括工勤人员,都使用同样的评估指标,且评估指标量化不足,很难反映不同岗位人员的工作实绩。一些年轻员工因为工作时间不长,在绩效评估的过程中会很难获得更高的分数,在薪资待遇调整以及相关的岗位变化当中也无法体现出优势,不利于选拔人才,更不利于事业单位的长期发展,由此体现出了绩效指标不够科学所带来的一系列问题。

3.3.2 绩效评估模型不完善

评估工作既涉及到调查研究,同时也涉及到相应的数学方法。只有通过完善的绩效评估模型,才能够使得事业单位的绩效评估工作更加科学。从模型角度进行分析,目前部分事业单位缺乏科学的方法,只是进行表面的、难以涉及实质的评价,通过相应的打分方式,以此来获得最终的结果。一方面是对打分的过程没有进行有效的监督,另外一方面是没有采用科学的计算方法得到最终数据,所评价的内容也是较为主观,片面性比较强,不仅难以说服众人,同时也没有办法体现出事业单位绩效评估的科学性,导致绩效评估结果无法为工作人员奖惩、晋升提供有效依据,也使得事业单位无法通过绩效评估结果来发现业绩突出人才和了解单位发展的真实状况。因此在未来工作过程中,还需对绩效评估模型进行有效的完善,采取更加科学的办法有效解决实际问题。

3.3.3 绩效评估结果有效性不强

绩效评估最终是要获得反馈的结果,一方面是要通过结果对于薪资待遇进行调整,另外一方面也是选拔人才岗位变动的重要依据。但在目前一些事业单位内部进行绩效评估时,其有效性仍然是不强的,所获得的评分结果很难给事业单位的人才选拔带来帮助。大多时候都是进行简单的评定,对于没有犯重大错误,没有出现重大问题的员工,基本不会出现较大的变动,体现出事业单位目前的绩效评估存在不足之处。而且许多员工不够重视绩效评估,这更加体现出了事业单位绩效评估的有效性不强。

4 事业单位绩效评估的方法分析

4.1 绩效评估管理方法

4.1.1 加强工作人员对绩效评估的认识

为了进一步的促进事业单位的发展,对于事业单位的绩效评估方法进行改进,首先应当从其管理方法入手。例如加强工作人员对绩效评估的认识,让更多的工作人员认识到通过绩效评估的方法能够让人才脱颖而出,从而获得更好的晋升途径。无论是在调整薪资待遇还是岗位变动的过程中,都能够占据更多优势。只有让工作人员都认识到绩效评估的重要作用,才能够主动地去努力工作,不断地提高自己的综合能力,以此来促进工作人员朝着更高水平的方向发展。而从整个事业单位发展情况进行分析,管理人员要能

认识到对工作人员进行绩效评估是选拔人才的重要途径,只有通过科学有效的绩效评估方法为事业单位提供管理的实施依据,让事业单位有针对性地开展相应的管理工作,才能够让整个事业单位充满活力。

4.1.2 加强绩效评估的落实

很多事业单位虽然有好的绩效评估方法,但是在具体工作过程中却无法落实具体的方案。尤其是在绩效评估工作开展过程中,虽然理念比较丰富,但在实际实施的过程中仍然坚持传统的方法,个别工作人员由于墨守成规,或者是不愿意改变,在工作岗位上为了不会出现大的问题,往往会坚持传统的方法。因此在未来工作过程中,进一步地加强绩效评估的有效落实,能够让更多的人真正地参与到绩效评估当中,让整个事业单位对绩效评估更加重视。通过更加科学的方法解决实际问题,才能够给人才培养以及事业单位的整体发展,做出更大的贡献。

4.1.3 完善绩效评估监督管理体系

在管理的过程中,完善绩效评估监督管理体系也是十分重要的工作。所谓的监督管理,指的是对绩效评估的方法进行监督,对于具体的工作效果进行监督,让绩效评估工作得到重视,也得到有效的管理,才能够让有关工作人员在进行绩效评估时注重实效,通过科学的方法解决实际问题,在后续进行评估的过程中才能够发挥出一定的作用。当然监督管理体系需要专门的部门以及具体的工作人员进行处理,通过定期检查或者是定期反馈的方式,获得更多的内容。尤其是对其进行定期管理工作,发现问题并及时地解决问题,能够让整个绩效评估监督管理体系发挥出更大的作用。

4.2 绩效评估模型

4.2.1 层次分析法

通过科学的评估模型以及有效的方法能够解决更多的问题,因此在未来的事业单位进行绩效评估时,可以考虑使用相应的评估模型。层次分析方法是设计评估问卷或者是题目的方式,对其进行评价。在内部评估的过程当中,可以由管理人员、工作人员等进行互相评价,通过打分方法进行层次分析,将最终得到的分数进行一致性检验,确保数据的有效性。在此基础上进行层次单排序和层次总排序,能够获得更好的结果,所以得出的内容更加科学,且通过一致性检验证明其指标的有效性。在进行评估工作过程中,能够更加客观且公正,能够让更多的人对此表示信服。在内部进行人才选拔,薪资待遇调整过程中也更加具有说服力,体现出层次分析模型对于绩效评估工作的重要意义。

4.2.2 模糊分析法

模糊综合评价法指的是利用模糊数学作为基础,通过建立模型的方式将模糊数学当中的隶属度理论进行应用,以此来把定性评价转化为定量评价。在应用的过程中,模型的清晰程度比较高,同时系统性比较强,能够较好地解决一些难以量化的问题。因此在内部进行评价工作时,应注重采用模糊数学的相关理论,进行更加科学的评价工作。

4.3 绩效评估体系

4.3.1 建立完善的绩效评估部门

在整个绩效评估体系建立的过程中,首先考虑建立完善的绩效评估部门,在以往进行工作时,很多绩效评估人员都是身兼数职,在岗位上工作效率比较低,同时对于绩效评估工作也是不够重视的。在未来发展过程中,通过提高工作人员绩效评估工作的专业水平,同时也可以联系相应的人力资源部门进行评估,能够使得绩效评估部门发挥出更多的作用。同时也能使得事业单位精简程度比较高,避免出现岗位冗余等实际问题,能够给绩效评估体系建设带来更好的帮助。

4.3.2 打造绩效评估反馈部门

在绩效评估体系建设过程中,同样也要打造绩效评估反馈部门,指的是在工作过程中,通过绩效评估的方法得出最终的分数,对于工作人员的具体工作行为,工作效果等进行一系列的评价,以此来更加立体地分析工作人员的工作态度以及在岗位上所发挥出的作用。将反馈的信息进行整理,在部门内部进行分析,能够了解各个工作人员的特点,也能够了解岗位的实际需求。在后续进行岗位调整过程中,才会有更加科学的依据。尤其是反馈给相应的领导人员,能够全方位地了解目前事业单位的发展情况,也体现出了反馈部门的重要作用。

4.3.3 合理使用绩效评估数据

在绩效评估体系建设的过程中,需要有专门的数据分析人员或者是相应的模型管理人员,指的是在工作过程中合理地使用绩效评估数据,将最终得到的分数进行汇总,通过长期观察的方法来综合性评价员工的成长,以此来判定员工的工作态度、工作积极性以及个人创新能力等。较为全面地了解工作人员的实际工作情况,能够为后续的绩效评估带来更多的帮助。如果单一的通过某次评估方法来判断员工的工作效果,可能会导致其片面性比较强,也很难为事业单位的长远发展作出贡献,因此合理地使用绩效评估数据,具有一定的现实意义。

5 结束语

综上所述,在现阶段发展的过程中,事业单位的绩效评估问题主要在于一些管理人员未认识到绩效评估的重要性,同时在管理的过程中体系不够完善,专业人员的素质不高,监督管理中存在缺陷,同时绩效指标也不够科学,均导致目前事业单位的绩效管理受到限制。在未来发展过程中,为了保证事业单位的绩效评估工作更加科学,通过建立完善体系的方法,同时加强评估,加强监督管理,采用科学的分析方法进行绩效评估工作,能够给未来事业单位的管理带来更好的帮助。

参考文献

- [1]谷秋贞.基层机关事业单位如何开展绩效评估[J].人力资源,2021(06):106-107.
- [2]赵丽.探索建立事业单位法人绩效评估机制[J].中国机构改革与管理,2019(12):37-39.

作者简介:黄文晖(1969-),女,汉族,广西柳州人,学历:本科,职称:经济师,研究方向:人力资源。