构建企事业单位人力资源绩效管理体系的策略探讨

王艳芬,李 宁
(焦作大学 经济管理学院,河南 焦作 454000)

摘 要:目前,我国的企事业单位在进行人力资源管理的过程中具有非常大的优势,但是企事业单位在对人力资源的绩效管理过程中存在一些问题,在一定程度上就阻碍了企事业单位的稳定发展。因此,企事业单位的人力资源管理部门必须摒弃传统的绩效管理措施,激发企事业单位员工的工作动力,增强企事业单位的内部竞争力,促进企事业单位的可持续发展。基于此,本文首先讨论了企事业单位开展人力资源绩效管理体系的重要性,其次指出了现阶段企事业单位进行人力资源管理体系时存在的主要问题,最后给出了具体的解决措施,希望可以更好地促进企事业单位的平稳发展。

关键词:企事业单位;人力资源;绩效管理体系;实施策略
【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.21.103

在企事业单位建设人力资源绩效管理体系的过程中,企事业单位相关部门的绩效管理水平决定着该单位能否建立一个完善的人力资源管理体系,企事业单位的人力资源部门在对员工进行绩效考核时不能够受到任何因素的影响,如此才可以使绩效考核发挥应有的效用,促使企事业单位人力资源管理部门建设完善的绩效管理体系,在一定基础上也能够促进企事业单位的稳定发展[1]。企事业单位的人力资源管理部门要充分的认识到绩效管理的重要性,不仅要充分的了解绩效管理的实际作用,还应该全面地掌握目前绩效管理体系在应用过程中存在的问题,继而提出合理的应对策略解决这些问题,这样才可以与企事业单位人力资源绩效管理的实际需求相符合。

1 企事业单位建设人力资源绩效管理体系的必要性

1.1 可以有效促进企事业单位的稳定发展

企事业单位建设完善的人力资源绩效管理体系能够有效地激发企事业单位员工的工作积极性,增强企事业单位领导层对员工的管理,对企事业单位的稳定发展具有非常重要的作用。企事业单位建设完善的人力资源绩效管理体系,能够增强对单位中各个员工的工作考核,使员工在工作过程中可以严格地按照绩效考核的标准进行工作,履行自己的岗位职责。而且人力资源绩效管理体系还能够帮助企事业单位建立一个良好的人才晋升制度,有效的点燃了员工工作的动力。除此以外,完善的人力资源绩效管理体系对于企事业单位的员工来说也具有非常重要的意义。人力资源绩效管理体系更加体现了公平公正的原则,使得企事业单位的员工可以根据自己的工作能力在该单位中获得应有的待遇,有效地增强了员工的工作动力[2]。而且企事业单位一旦有一个完善的人力资源绩效管理体系,就能够使该单位的工作人员充分地发挥自己的才能,为企事业单位的稳定良好的发展提供了源源不竭的动力。

1.2 对企事业单位完善自己的人才体系具有帮助作用

企事业单位建立人力资源绩效管理体系,主要的目的就是为了对本单位各个员工的工作能力进行考核,并且企事业单位还可以根据员工的绩效考核结果,对员工进行区分,将员工分为专业型人才和非专业人才,进而根据区分结果对这两类员工采取更加具有针对性的措施进行管理。企事业单位建立一个完善的人力资源绩效管理体系可以对本单位的专业人才进行有效的管理,还可以让企事业单位的员工通过绩效考核的结果明确地知道自己工作中存在的不足以及优势,使员工能够采取针对性的措施解决自己工作中存在的问题,有效地提升了企事业单位员工的工作水平。对于企事业单位来说,他们的员工具有较高的专业能力,能够更好地完善本单位的人才体系。

1.3 增强了企事业单位人才战略储备资源

对于企事业单位来说,建设完善的人力资源绩效管理体系最有利的作用,就是能够使企事业单位增强自己的人才战略储备资源, 不仅增加了企事业单位的员工数量,还能够让企事业单位中的人才类型变得更加丰富。对企事业单位的员工进行绩效考核,能够让员工知道自己的工作能力如何,明白自己在工作中的优点和缺点,从而使他们可以依据自己的优点和缺点采取针对性的措施提升工作能力。而且对企事业单位的员工进行绩效考核,还能够让企事业单位根据绩效考核的结果对员工的工作岗位进行再一次的分配,使企事业单位的员工都能够在自己擅长的工作中发挥自己的能力,继而更好地促进企事业单位的发展[3]。当企事业单位中员工的工作能力不断的增强,那么该事业单位中的人才数量也会逐步增加,从而使企事业单位具有各式各样的专业人才,增强了企事业单位的人才储备资源,为企事业单位的可持续发展注入了源源不竭的动力。

2 现阶段企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时存在的各种问题

2.1 部分企事业单位没有明确的绩效考核对象

目前企事业单位在建设人力资源绩效管理体系中存在着一个非常明显的问题,那就是部分企事业单位并没有明确的绩效考核对象，也没有制定出明确的绩效考核标准。由于企事业单位在制定人力资源绩效管理体系时,缺少相应的经验,并且所采取的措施也缺乏科学性、合理性,这就导致了企事业单位的绩效考核标准存在以下两个问题。首先,没有制定明确的绩效考核对象,或者说企事业单位的人力资源部门在进行绩效考核时,考核对象的范围比较广,一些没有必要进行考核的人员也在绩效考核范围之中,在一定程度上就增加了企事业单位人力资源部门的工作。其次,企事业单位也没有制定明确的绩效考核标准。这就导致了人力资源部门在对员工进行绩效考核时,没有科学的参照标准。即便有一部分企事业单位制定了考核标准,但是并没有根据该单位的具体情况进行制定,导致了绩效考核的标准存在各种漏洞,绩效考核的参考依据仍然缺乏合理性和科学性。

2.2 企事业单位并没有充分的认识到人力资源绩效管理体系的重要性

现阶段有一部分企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时,并没有充分的认识到人力资源绩效管理体系的重要性,认为对员工进行绩效考核,只考核员工的薪资待遇这两个方面而已,这就使得企事业单位人力资源绩效考核工作没有明确的定位。存在这种错误认识主要有以下几个原因。首先,企事业单位的领导层并没有对人力资源绩效管理体系产生高度的重视,再加之领导人员并没有对新的绩效考核体系进行了解与探索,对绩效管理体系仍然存在原有的印象,从而导致了整个企事业单位对建设人力资源绩效管理体系的流程没有明确完整的认知[4]。其次,企事业单位的管理层对人力资源绩效管理体系的认知比较模糊,对人力资源绩效管理体系在企事业当中的定位没有清晰的认知,从而使得企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时缺少相应的推动力。最后,企事业单位没有完善的人力资源绩效管理体系的建设理念。部分企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时并没有较高的思想与觉悟,对绩效考核这个概念也没有完整的认知,这就导致了企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时缺少合理、科学的指导,使得绩效管理体系在建设过程中走了很多弯路。除此以外,还有相当一部分员工在进行绩效考核工作时,将原有的管理思想和工作习惯带到了新的人力资源绩效管理体系之中，对企事业单位员工的绩效考核依旧固执守旧,并没有结合员工具体的工作情况进行考核。这些都为企事业单位人力资源部门在建设完善的绩效管理体系时带来了困难。

2.3 企事业单位所制定的人力资源绩效管理制度不够完善

如今,企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时依旧处在初次探索和实践的阶段上,那么这些与绩效考核有关的制度就存在很大的修改空间,并且一些企事业单位的人力资源部门在进行绩效考核工作时,并没有将各个部门的职责划分清楚。除此以外,由于人力资源绩效管理体系正处于探索阶段,那么企事业单位的绩效管理体系的制度就存在不健全的地方,这就使得人力资源在进行考核工作时存在很多不规范的地方[5]。

2.4 企事业单位的人力资源绩效管理体系信息化程度比较低

目前，我国的信息技术正在不断地发展与进步之中,那么企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时就应该不断的推进信息化建设,广泛地运用现代比较科学、前卫的信息技术,使得企事业单位的绩效管理体系更加智能化与科学化。但是,在部分企事业单位实际建设人力资源绩效管理体系时,并没有过多的将比较先进的信息技术引入进来。而且还有一部分企事业单位的领导也没有认识到信息技术对人力资源绩效管理体系所产生的重要影响,在对企事业单位的员工进行考核时，仍然使用传统的考核方式。由于企事业单位的人力资源部门在对员工进行绩效考核时涉及的领域非常多,而且随着企事业单位的不断发展与壮大，越来越多的考核内容加入了绩效考核体系中,因此仅仅依靠传统的绩效考核方式，很难达到理想的效果,企事业单位必须提高绩效考核的信息化程度。

2.5 企事业单位并没有有效的利用绩效考核的结果

企事业单位的人力资源部门在对员工进行绩效考核时,只有将绩效考核的结果进行有效地利用,才能更好地激发员工的工作潜力。但是,目前部分企事业单位在利用绩效考核结果时缺乏有效的运用措施,只是简单地将绩效考核的结果与员工的奖金或者工资挂钩,并没有利用绩效考核的结果来增强企事业单位员工的工作水平。而且企事业单位的人力资源部门在对员工进行考核时,考核的重点不够明确,考核的结果并没有将员工的工作能力和工作业绩直接的反映出来,一部分企事业单位的员工对自己的考核结果并不认同,那么人力资源部门的绩效考核就失去了原有的效用,这在一定程度上也对企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时产生了不利影响。

3 企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时的具体实施策略

3.1 明确绩效考核的对象,制定完善的绩效考核标准

企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时,首先要做的一件事就是要明确本单位绩效考核的对象,企事业单位可以根据自身的组织架构和不同的部门来选择绩效考核的对象,还要根据绩效考核的对象制定比较完善的绩效考核标准。企事业单位一旦制定出了比较完善的绩效考核标准,应该运用文件或者其他的书面形式将绩效考核的标准规定下来,从而使绩效考核的标准可以成为一个有效的文件[6]。除此以外,企事业单位的人力资源部门在对员工进行绩效考核时要更加注重考核内容的多样性,要根据员工

的专业能力、日常的工作状况以及工作水平等多个方面对员工展开考核,这样才可以使绩效考核的结果更加具有真实性和合理性。

3.2 提高对人力资源绩效管理体系的重视度，明确绩效考核的定位

企事业单位的领导层应该对人力资源绩效管理体系提高重视程度,要对人力资源绩效管理体系的建设工作进行高度的关注,并且还应该深入地了解绩效管理体系对推进企事业单位的稳定良好发展所产生的重要意义,对企事业单位的绩效考核有一个明确的定位,从而更好地推进人力资源绩效管理体系的建设与完善。在建设人力资源绩效管理体系时,需要进行从上至下的建设,也就是说从企事业单位的上层开始建设整个绩效管理体系,这样才可以为人力资源绩效管理体系的建设工作指明方向,在一定程度上也可以提高企事业单位其他工作人员对绩效管理体系的重视度。除此以外,企事业单位中的所有工作人员也要对人力资源绩效管理体系的重要性有一个深入的了解,这样才可以减少相关人员在建设绩效管理体系时的阻力。

3.3 更新人力资源绩效管理体系的建设理念

企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时,相关的工作人员应该不断地更新自己的建设理念，加强思想建设,在建设绩效管理体系时不断地保持学习的态度,坚持与时俱进的建设思想,这样才能建设一个完善的人力资源绩效管理体系。企事业单位的工作人员,在更新人力资源绩效管理体系的建设理念时,可以从以下两方面入手。第一,不断地加强企事业单位的思想建设,使企事业单位的相关工作人员不断地通过学习来更新绩效管理体系的建设理念,让企事业单位中整体工作人员的思想都随时的保持在活跃的状态中;第二,企事业单位的管理人员应该组织员工进行绩效管理知识方面的学习,让全体员工都能够充分的认识到绩效管理和绩效考核的重要性,从而使得企事业单位的人力资源绩效管理体系建设得更加完善。

3.4 建立明确完善的人力资源绩效管理体系制度

企事业单位在建设人力资源绩效管理体系的初期,就应该建立相关的管理制度和规章,以便建设人力资源绩效管理体系的工作人员在建设时具有合理可靠的依据。并且这些管理制度在人力资源绩效管理体系建设的后期还可以进行完善与优化。除此以外,企事业单位在建设人力资源绩效管理体系时,需要将执行绩效考核工作的部门确定下来，还有将该部门的工作内容与工作职责也确定下来,这样才能保证后续的绩效考核工作可以顺利地开展。例如,企事业单位在建设好人力资源绩效管理体系的框架之后,就需要对绩效考核体系进行试行阶段,从而在试行过程中不断的完善绩效管理体系框架中的内容[7]。同时,绩效管理体系的建设人员还应该根据企事业单位的实际情况,对绩效管理体系的框架进行逐步的丰富与完善。

3.5 加强绩效管理体系的宣传力度

在企事业单位建设人力资源绩效管理体系的过程中,为了更好地确保绩效管理体系的实施效果,企事业单位应该加强对该体系的宣传力度,确保企事业单位的各个员工能够对绩效考核的理念和绩效考核的实际作用有一个清楚的认知,以免在实际应用绩效管理体系的过程中出现问题,使得人力资源绩效管理体系无法发挥最佳的效果。不仅如此,在宣传人力资源绩效管理体系的过程中,也要提高企事业单位在应用人力资源绩效管理体系时所产生的价值,以便更好地促进企事业单位的健康发展。除此以外,企事业单位在真正实施人力资源绩效管理体系的过程中,还可以鼓励员工发现绩效管理体系中存在的问题,以确保相关人员可以对绩效管理体系进行更好的完善,在一定程度上还可以减轻企事业单位员工对绩效考核的消极情绪,进一步促进企事业单位的稳定发展。

4 结束语

综上所述,企事业单位建设完善的人力资源绩效管理体系，不仅能够使企事业单位的人才培养体系更加完善,而且还可以增加企事业单位的人才储备量,使企事业单位能够获得源源不竭的发展动力,更好地促进企事业单位的可持续发展。虽然在目前建设人力资源绩效管理体系过程中存在一些问题,但是企事业单位应该不断的制定完善的绩效考核标准,以及绩效考核制度,加强相关人员对绩效考核体系的重视程度,对绩效管理体系的重要性进行不断的宣传,这样才可以更好地促进企事业单位建设完善的人力资源绩效管理体系,更好地推动企事业单位的稳定。

参考文献

[1]张捷.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].数字通信世界,2021(11):237-239.

[2]孙筱琴,刘明学.大数据下企事业单位人力资源绩效管理创新探析[J].中国集体经济,2021(30):120-121.

[3]盖宇欣.建设企事业单位人力资源绩效管理体系的策略探讨[J].财经界,2021(07):169-170.

[4]卢文.建设企事业单位人力资源绩效管理体系的策略探讨[J].商讯,2020(22):178-179.

[5]王淑敏.大数据背景下企事业单位人力资源绩效管理创新[J].人才资源开发,2020(06):42-43.

[6]王淑敏.企事业单位人力资源管理薪酬管理体系存在的问题及对策[J].现代商贸工业,2020,41(06):97.

[7]王心欣.大数据时代企业人力资源绩效管理体系的构建探讨[J].时代金融,2020(32):3.

作者简介:王艳芬(1988-),女,汉族,河南焦作人,本科,助教,研究方向:工商企业管理。