

事业单位绩效管理创新模式探索

于静波

(昌图县财政金融服务中心,辽宁 昌图 112500)

摘要:做好绩效管理工作,能够有效地挖掘出员工的工作潜能,提升员工的工作质量,进而提升事业单位整体的工作效率。而且做好绩效管理工作,还能帮助事业单位实现更加扁平化的管理,提升单位人力资源规划的正确性,进而推动单位的稳定发展。但是当前事业单位的绩效管理工作还存在着较多不足,比如绩效考核机制不够完善、分配制度不够合理、管理理念较为落后等,这些问题都限制了绩效管理的创新发展。因此,对事业单位绩效管理创新发展的模式以及具体措施进行了以下详细的探索。

关键词:事业单位;绩效管理;作用;问题;创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.10.019

受到传统管理思想和模式的影响,目前我国许多事业单位的绩效管理还处于落后的状态,对于绩效管理的认识还不够全面,还停留在重发展、轻管理的管理阶段,使得绩效管理的作用得不到有效的发挥。随着我国社会的发展,当前我国许多事业单位也进行了改革,使得绩效管理也迎来了新的发展机遇,为绩效管理的创新发展提供了重要的机会,因此事业单位要学会掌握好新经济时代的发展特点,结合单位自身的实际情况,进而制定针对性的绩效管理创新措施,进一步推动绩效管理在事业单位中的发展。但是实际上,绩效管理在我国事业单位中还处于被动的发展状态,不仅缺乏创新的管理理念,绩效考核制度、分配制度等也都不够合理和完善,进而导致绩效管理的效率并不高。所以,针对所存在的问题,事业单位要制定具体且有效的解决措施,从而更好地推动绩效管理工作的创新发展。

1 事业单位做好绩效管理的积极作用

1.1 有利于挖掘员工的潜能

要促进事业单位的持续发展,员工的作用是至关重要的,也是推动事业单位发展的重要动力,因此做好员工的管理十分重要。要发挥出员工的积极作用,加强员工潜能的挖掘至关重要,而做好绩效管理,能够有效地挖掘出员工的潜能,充分地发挥出员工的价值。比如,事业单位可以借助大数据技术来挖掘员工的潜能,并发现员工在工作中存在的问题,借助相关的规章制度来解决问题,为员工营造良好的工作环境,从而更好地激发出员工的工作积极性。

1.2 有利于实现组织结构的扁平化管理

事业单位做好绩效管理,也有利于实现组织结构的扁平化管理。特别是大数据背景下,事业单位可以借助大数据技术来获取各个部门员工的管理数据,及时了解员工的绩效数据,结合绩效数据来制定科学合理的绩效管理措施。而且当前事业单位各个部门之间也可以借助网

络来实现快速有效的沟通,提高沟通效率的同时,也可以及时发现和解决沟通中存在的问题,提高员工和领导之间的沟通效率,从而更好地促进扁平化结构的构建。

1.3 有利于提高人力资源管理规划的正确性

做好绩效管理,也有利于提高事业单位人力资源管理规划的正确性。要推动事业单位的持续发展,提高事业单位的竞争性,做好人力资源管理十分重要。做好绩效管理,能够充分地挖掘出员工的潜能,也能够发现员工的优势劣势,从而为人力资源的配置和规划提供重要的数据。基于绩效管理提供数据,事业单位能够进行更加准确的人才规划布局,从而更好地挖掘出员工的价值。特别大数据技术的发展和运用,当前许多事业单位都可以借助大数据技术来充分挖掘出员工的相关信息,能够对员工进行更加全面客观的考核评价,从而得出更加全面的绩效考核结果,为企业的人力资源规划提供重要的参考数据,确保单位能够进行准确的人才布局规划。

2 事业单位开展绩效管理存在的问题

2.1 管理效率不高

虽然做好绩效管理有利于提高事业单位人才规划的准确性,还能推动单位的发展,但是当前事业单位的绩效管理也存在许多问题,进而影响了绩效管理积极作用的发挥。当前许多事业单位的绩效管理效率都有待提升:第一,许多事业单位都是采用行政发放的模式,在进行人力资源管理时,需要听从上级的安排和指导,使得人力资源管理工作的主动性不足,绩效管理的开展也存在较大的难度。此外,事业单位的管理权限较为分散,各个部门的管理权限不同,但是部门之间的沟通不够密切,导致出现问题时各个部门之间会出现相互推诿的现象,导致问题得不到及时和有效的解决,进而影响绩效管理的实施效果。第二,目前许多事业单位都没有做好部门资源的整合工作,工作流程依旧是陈旧的模式,导致许多工作效率都得不到提升。比如,当前大部分事业单位绩效管理工作都

是由办公室人员和综合科人员所负责,不仅缺乏专门的管理人才,更是缺乏专业素质,导致绩效管理的开展效果不高。

2.2 绩效考核不够全面

目前许多事业单位所开展的绩效考核都不够全面,考核机制也不够完善,进而影响绩效管理效果的发挥。第一,大部分事业单位都是在月底或者年底进行绩效考核,但是时间基本固定的考核方式不能对员工的工作态度进行有效的考核,进而影响考核的全面性和有效性。大部分考核人员都是直接考核员工的工作结果,缺乏对工作过程的考核,不能对员工的素质能力进行全面的评价。第二,当前我国事业单位的考核标准不够具体,使得许多绩效考核都处于形式化的状态,无法发挥出绩效考核的重要作用。随着工资薪酬制度改革的推进,许多事业单位都会开展多次的绩效考核,用综合考核结果来发放绩效奖励,但是在考核过程中,并没有统一的考核标准,考核标准缺乏定量化,不能对员工进行科学合理的考核。而且缺乏具体的考核标准,也难以发挥出对员工的鼓励作用,员工不能有效地结合考核内容来进行自我提升,所以也会影响单位整体人力资源的能力提升情况。第三,许多事业单位的绩效考核制度都不够完善,相关的考核流程和方式都不够健全,比如,考核方式过于落后、考核指标不够细化等,导致绩效考核工作难以开展。

2.3 分配制度不够合理

随着我国事业单位都在不断地改革发展当中,但是在开展绩效管理时依然存在着不少问题,特别是分配制度依然存在不合理的地方,进而影响着员工的工作积极性。由于缺乏合理的分配制度,导致许多事业单位都无法留住人才,存在着人才流失的问题,进而影响单位人才队伍的整体构成,影响事业单位的持续发展。在事业单位发展中,最常见的分配问题就是工资分配问题,工资分配的合理性不强,进而影响员工的工作热情和整体工作效率的提升,这也是事业单位绩效管理中急需解决的问题。

2.4 管理观念过于陈旧

在开展绩效管理工作中,工作人员的管理理念至关重要,但是当前绩效管理理念依然受到传统思想的影响,过于陈旧落后,进而限制绩效管理工作的创新发展。当前许多事业单位的绩效管理并没有紧随时代的发展而进行改革,管理模式过于形式化和机械化,管理创新意识不高,导致管理效果也不高。例如,随着大数据技术的发展,许多事业单位并没有认识到大数据技术的重要性,也没有加强大数据技术在绩效管理中有应用,使得管理模式过于落后,难以发挥出积极的作用。

3 事业单位开展绩效管理的创新模式

3.1 建立完善的人力资源管理制度

要做好绩效管理的创新,事业单位应当建立完善的人力资源管理制度,因为绩效管理属于人力资源管理的

重要组成内容,其他人力资源管理工作也会对绩效管理造成一定的影响,所以事业单位要注重全面完善人力资源管理工作。第一,事业单位要做好招聘机制的完善工作。开展绩效管理的目的是挖掘出更多的人才,激发出员工更多的潜力,而招聘管理则是人才管理的重要内容,也是提升事业单位人才队伍水平的重要环节。在进行人才招聘之前,事业单位需要先对人才市场进行全面细致的分析,并借助大数据技术来分析当前的人才数据,对人才进行科学的考核,进而选拔出更符合单位需求的人才。在进行人才招聘时,事业单位主要引进两种类型的人才,分别是综合性强的管理人才以及专业性强的技术型人才。为了确保应聘人员信息的真实性,事业单位在人才招聘中,可以借助大数据技术进行信息的筛选和分析,进一步提高人员的选拔水平,保证应聘人员和应聘岗位之间的匹配性。第二,完善绩效考核机制。绩效考核是绩效管理的重要内容,也是人才考核的重要环节,因此事业单位应当进一步完善绩效考核机制,制定更加科学合理的考核指标。在进行绩效考核时,考核人员要做好员工的多个方面的考核,比如做好业务能力的考核和工作态度的考核等,进而对员工进行全面的考核,帮助员工更好地认识自身在工作中存在的优缺点。考核人员可以运用大数据技术来开展绩效考核工作,借助大数据技术来收集考核的相关信息,并生成考核数据图表,然后结合图表数据来对员工进行更加科学合理的评价。完成考核之后,工作人员还可以借助一些信息媒体工具来及时发布考核结果,比如通过微信或者单位内部平台来发布考核结果。作为绩效考核人员,还应当帮助员工进行考核结果的分析,帮助员工认识到工作中存在的不足,并帮助员工进行纠正,进而提升单位整体的工作水平。第三,制定合理的奖惩制度。绩效考核是绩效管理的重要环节,而结合考核结果所做出的奖惩措施,也是绩效管理的重要内容,因此事业单位应当制定完善合理的奖惩制度。公平合理的奖惩制度,能够充分地调动员工的工作积极性。比如,针对工作表现突出的员工以及对单位贡献较大的员工,应当给予物质以及精神的奖励,给予一定的奖金奖励或者晋升奖励;而针对工作表现较差,或者给单位内部造成较大的损失,结合情节的严重性,也应当给予一定的处罚,比如给予通报批评、罚扣奖金甚至降级、辞退等处理。通过明确且合理的奖惩制度,能够有效地提高员工的工作责任心,使得员工更加积极地完成岗位工作,更好地提升单位整体的工作水平。

3.2 加强大数据技术在绩效管理系统中的应用

新时代背景下,加强对大数据技术的应用,有利于提高整体的工作质量,因此要推动事业单位的绩效管理创新,工作人员应当加强对大数据技术的应用。事业单位应当建立以大数据为平台的绩效管理系统,借助大数据技术来进行绩效考核结果的分析,从而加深对员工工作能

力、性格等多方面的认识。而且建立绩效管理系统,还能加强人力资源部门和其他部门之间的沟通,方便其他部门及时了解员工的考核情况,从而结合绩效考核情况进行岗位和人员的调整,进一步优化人力资源。此外,事业单位员工也可以通过绩效管理系统来反馈自身的意见和建议,可以将自身对于绩效管理工作的不满意情况以及相关的改进意见进行反馈,帮助事业单位更好地完善绩效管理制度。针对员工在绩效管理系统中所反馈的意见,上级领导应当虚心接受,并进行详细的调查,结合调查情况来制定针对性的解决措施,从而更好地提升绩效管理的工作水平。此外,绩效管理人员应当及时在系统平台上发布绩效考核的结果,做好考核结果的公开,接受单位内部人员监督,进而更好地保证绩效考核结果的公开性和公正性。

3.3 加强岗位工资的合理分配

合理的分配制度是激发员工工作积极性的最直接因素,因此事业单位在开展绩效管理工作时必须要做好工资分配工作,尽量提高岗位工资分配的合理性。第一,工作人员要先进行合理的岗位设置。合理的岗位设置是提升工资分配合理性的重要前提,只有确保岗位的合理设置,才能提高人才使用的合理性,避免出现人才浪费的问题。如果将不合适的人安排在不合适的岗位上,会出现大材小用的现象、“小牛拉大车”的现象,和岗位与员工能力不匹配的现象,将会直接影响员工的工作积极性。假设员工能力较强,安排在一个能力无法施展的岗位,将会影响员工职业成就感的获取,甚至还会导致员工产生一些负面思想,对自我能力产生怀疑,不仅影响员工价值的发挥,也影响事业单位人力资源整体作用的发挥。所以事业单位可以借助大数据技术的帮助来进行人员和岗位的匹配,结合岗位的需求以及人员的能力特长来进行恰当的匹配。第二,设置合理的岗位绩效工资。在健全岗位工资之前,工作人员可以借助绩效考核的内容和结果来帮助员工进行个人工作目标的设定,然后结合目标的完成情况以及工作贡献情况来计算员工的绩效奖金。比如,事业单位可以借助信息技术来对员工的绩效目标完成情况进行分析,然后结合绩效奖金的计算方式来合理计算出每一个岗位的绩效奖金,使得绩效奖金更加合理,岗位工资组成更加合理,进而充分地激发出员工的工作激情。在进行员工绩效考核时,事业单位可以加强对大数据技术的应用,借助大数据及时来进行科学合理的考核,然后计算出合理的岗位工资。

3.4 树立创新的管理理念

针对绩效管理理念陈旧的问题,事业单位工作人员应当树立创新的管理理念,积极借助各种先进的信息技术来开展绩效管理工作,比如,加强大数据技术在绩效管理中的应用。第一,作为绩效管理人员,应当树立创新的管理理念,摒弃传统的理念,学会借助大数据技术来开展

绩效管理工作。例如,工作人员可以借助大数据技术来收集相关的绩效管理数据,并以此作为基础来对绩效管理的流程进行优化,进一步提高绩效管理流程和方式的科学性和有效性。第二,绩效管理人员要树立分类评估的理念,要学会运用恰当的评估方式来开展绩效考核工作。比如,工作人员可以借助信息技术来对各个部门的工作发展态势进行分析,并进行科学的分类,结合岗位的要求来制定恰当的绩效考核指标,进一步细化各项考核指标,将绩效考核指标细化为职业能力指标、服务能力指标、职业素养指标、协调能力指标、处理能力指标等,从而对员工进行更加全面的考核。除了要做好职业能力的考核,绩效管理人员还要做好员工的日常工作考核工作,制定恰当的考核指标,比如业务完成率、结果反馈率、出勤率、满意率、投诉率等,对员工的日常工作表现进行更加客观的评价。第三,绩效管理人员还应当树立定期辅导的理念,完成绩效考核后,及时帮助员工发现工作中存在的不足,帮助员工分析不足和问题,并鼓励员工注重自我能力的提升,从而营造更加积极的工作氛围,为提升整体的工作效率奠定重要的氛围基础。

总的来说,事业单位要实现绩效管理的创新,需要认真分析当前绩效管理存在的问题,然后从多个角度来解决问题,进一步完善和优化绩效管理体系,从而更好地提升绩效管理的效果,发挥出其积极作用。做好绩效管理工作,能够提高事业单位的人才管理效果,进而提升单位的竞争力,确保单位的稳定发展。因此新经济时期背景下,事业单位面临的竞争越来越大,更要做好绩效管理工作,进一步挖掘员工的潜能和价值,进而更好地提升单位整体的工作水平,促进单位迎接更加广阔的发展。

参考文献

- [1]夏凌.事业单位绩效管理创新模式核心探索[J].财经界,2022(16):68-70.
- [2]王晓琛.机关事业单位人力资源管理中绩效管理创新路径探究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(6):70-72.
- [3]刘艳艳.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].公关世界,2021(15):74-75.
- [4]张琳.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].河北企业,2021(5):106-107.
- [5]陈树.事业单位人力资源绩效管理创新策略[J].人才资源开发,2021(5):46-47.
- [6]任建新.事业单位绩效管理创新策略[J].人力资源,2020(22):96-97.

作者简介:于静波(1974-),女,汉族,辽宁铁岭人,本科,中级经济师,研究方向:事业单位绩效管理。