

有关事业单位人力资源管理中的绩效考核探析

康秀琴

介休市洪山水利服务中心, 山西 晋中 032000

[摘要] 现如今社会不断发展,我国各个企业、事业单位的管理模式也在不断发生变化。事业单位在具体开展人力资源管理时,应当充分重视现代信息社会的发展,明确绩效考核的重要性,不断改革创新,重点关注人力资源的价值,从而推动人力资源管理实现新的发展,丰富事业单位的未来发展。由于人力资源管理的系统性和实践性较强,所以难度较大。在人力资源管理中,绩效考核是非常重要的内容。所谓绩效考核,指的是事业单位以既定评判标准为目标综合性地考核职工在相关岗位上的表现。为了充分发挥人力资源管理的价值,相关工作者应当明确绩效考核的作用,分析当前人力资源管理中存在的不足,从而采取优化措施,提升事业单位管理效果。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v2i1.3354

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Analysis of Performance Appraisal in Human Resource Management of Institutions

KANG Xiuqin

Jiexiu Hongshan Water Conservancy Service Center, Jinzhong, Shanxi, 032000, China

Abstract: Nowadays, the society is developing continuously, and the management mode of every enterprise and institution in our country is changing constantly. When carrying out human resource management, institutions should pay full attention to the development of modern information society, clarify the importance of performance appraisal, constantly reform and innovation, focus on the value of human resources, so as to promote the realization of new development of human resources and enrich the future development of institutions. It is difficult because of the systematic and practical nature of human resource management. In human resource management, performance appraisal is a very important content. The so-called performance appraisal refers to the comprehensive assessment of the performance of the staff and workers in the relevant posts by the established evaluation criteria. In order to give full play to the value of human resource management, the relevant workers should clarify the role of performance appraisal, analyze the shortcomings in the current human resource management and take optimization measures to improve the management effect of institutions.

Keywords: institutions; human resources management; performance appraisal

1 人力资源管理中绩效考核的作用

1.1 人员聘用的重要基础

事业单位在开展人员管理工作过程中可以充分发挥绩效考核的重要作用。人员聘用方面,事业单位可以采用聘任制度,通过绩效考核对员工的实际情况进行充分了解,对员工的专业水平和个人素养进行深入了解,明确员工是否和标准相一致,是否适合现有工种和岗位,是否和单位的内部文化保持一致,从而合理地聘用人才,进行人力资源配置,将职工的价值充分发挥出来。

1.2 劳动报酬设置的标准

事业单位设置劳动报酬的原则为按劳分配,利用绩效考核可以将每个岗位员工的实际工作量和工作完成情况进行充分地了解,如果员工表现好或者工作任务完成的多那么绩效成绩也较好,劳动报酬也随之增多。反之,如果员工缺乏优良的表现或者其自身岗位的工作任务没有及时完成,那么会影响到自身的绩效表现,从而降低自身的劳动报酬。可见,通过绩效考核能够将更加合理地控制报酬,提高报酬管理的效率效果。

1.3 人员培训的重要参考

事业单位在培训人员过程中需要重点关注绩效考核方面的内容。每个员工的知识基础和专业技能都存在一定的差异,通过绩效考核能够对自身存在的不足和缺陷进一步明确,保证员工在未来工作中不断完善自我,将自我的能力水平提升。同时事业单位可以根据不同职工的特长合理安排工作岗位,保证每个员工都能够在自身岗位上发光发热。

1.4 人员激励的重要指标

在开展人才管理过程中，事业单位的激励效果发挥着关键作用，而中啊哟的基础指标就是绩效考核。事业单位在开展人力资源管理中需要通过奖惩措施激发职工的潜在积极性，让职工对自身工作岗位重要性提高重视，将员工工作内容和薪酬挂钩，激发员工按照规定要求及时完成自身的工作内容。同时，为了不断将自身利益水平提高而完善自我不足之处，提高工作效率效果，进而提高整个单位的整体效益。

1.5 平等竞争的基础

事业单位在管理人员的过程中，为了保证内部竞争足够平台，通过采取绩效考核的方式，可以创设优良的基础条件。所有人员都能参照绩效考核的要求，认真完成各项任务，根据实际完成的情况，评判各自的成绩。如此一来，单位内部就会形成优良的氛围。

2 事业单位人力资源管理及绩效考核中的不足

2.1 岗位编制影响了人力资源管理效率

和其他单位不同，事业单位在设置岗位过程中容易受到编制限制，事业单位常常会发生人员数量不足等问题，导致在开展管理工作时缺乏针对性的管理手段，难以有效制约员工行为，进而造成事业单位难以将绩效考核工作中的问题进行改进。此外，岗位编制问题对事业单位职工能力的发挥产生了较大的限制作用，很多事业编员工工作积极性不高，对人力资源管理的效率产生不练巩固乡，导致无法达到人力资源管理的工作目标，对人力资源管理落实产生了严重影响，同时对人力资源管理有效性产生不良影响。为此，应当将岗位编制限制问题有效改善，明确如何合理设置岗位编制、如何将事业单位工作人员积极性提高，明确热力资源管理中岗位编制所产生的不良影响，合理设置考核目标，推进事业单位绩效考核优化。

2.2 绩效管理体系不完善

在充分了解绩效管理工作中后，需要明确员工工作成效考核中绩效管理的重要方法，同时绩效管理也是促进员工及时完成工作任务的主要方法。通过推进优化绩效管理工作能够保证在实际开展人力资源管理工作中针对性地解决绩效考核问题。但是当前绩效管理中受到传统管理手段和观念的限制，事业单位的体系管理手段和绩效考核体系方面仍然存在一定不足之处，导致预期目标难以充分落实，对绩效管理实效性产生不良影响，造成在正式开展绩效管理工作中时绩效管理目标难以有效实现。这一问题如果不得到有效的解决，事业单位在人力资源管理中势必会出现绩效管理板块缺失的现象，既影响了绩效管理工作的开展效果，同时也导致了绩效管理工作中在开展有效性方面存在问题，影响了绩效管理工作的推进。因此，了解绩效管理工作的要求和特点，并重点加强绩效考核管理，对人力资源管理工作的开展具有重要意义，也是做好绩效考核和人力资源管理的关键。

2.3 绩效考核工作在开展中细致性不足

在推进绩效管理工作中过程中，绩效考核效果的关键在于绩效考核工作是否细致严谨。通过分析当前绩效考核工作可知，很多事业单位都存在绩效考核工作不细致的问题，这主要表现在事业单位没有根据员工工作岗位的情况进行员工绩效考核，考核工作的特点和要求和实际情况存在一定差异，比如绩效考核的标准不够清晰、岗位混淆、考核不准确等，对绩效考核的实施效果产生了不良影响。当前事业单位人力资源管理工作和绩效考核工作的推进效果直接受到绩效考核工作内容和特点落实情况的影响，为此，相关管理人员要注意采取有效的措施将绩效考核的问题解决。以绩效考核工作目标和考核要求为中心对绩效考核内容和特点进行深入地分析，根据绩效考核的类型和要求做好实施范围的划定。

3 事业单位人力资源管理中实施绩效考核的对策

3.1 设置绩效考核目标

事业单位在开展绩效评估之前需要做好人事管理中绩效评估目标的设定，做好各个部门各个岗位的职责和薪资的合理制定，确保评估标准清晰明确，能够准确衡量。事业单位应当确保评估工作的高效开展，通过客观地评估反馈职工的工作效果。在具体设置绩效考核目标时，可以重点做好以下两方面工作内容：第一，明确晋升、植物调动、绩效发放等工作。第二，对职工人员优缺点进行客观评估，做好工作能力和工作状态的科学反馈。

3.2 改革原有绩效管理制度，构建更完善的管理体系

通过研究以往的企业绩效管理制度发现，企业应当协同制定绩效管理目标和发展目标。为此，在构建企业未来绩

效管理体系制度过程中，管理者应当坚持共赢的原则，加强完善绩效管理体系，保证同时兼顾企业发展和员工发展两方面内容，将绩效管理的效果最大程度地提高，助力企业人力资源管理中的绩效管理工作。比如可以将大数据技术应用于企业绩效管理中，积极应用现代信息思想、现代化思维，将员工对也绩效管理的认可度提高，保证顺利开闸绩效管理工作。同时，管理者可以根据企业实际情况做好自动化绩效平台的构建，让员工能够直观地查看绩效结果，将员工对绩效管理的认可度提高。

3.3 注重绩效考核反馈

企业人力资源管理中开展绩效考核的目的绝不仅仅是发放员工的薪酬、奖金等，而是对员工的各方面情况有深入地考核和了解，通过掌握和挖掘员工的特点、潜力实现合理配置人才，将员工的价值充分发挥出来，所以，反馈机制是至关重要的环节。科学的沟通和交流机制是保证领导了解企业管理实际状况和员工状况的主要途径，各个部门都要加强构建交流机制，在每次考核后客观评估考核结果，深入探究员工的状况，并且加强沟通。可以借助微信、qq等交流软件加强沟通，明确员工的思想动态和需求。双方在分析绩效考核过程中可以通过研究员工的特长和不足明确应当从何处改进，从而在今后的工作中员工能够明确发展改进的重点。

3.4 合理控制薪酬差距

人力资源部门在开展薪酬绩效管理中，需要根据各岗位工作任务的内容、特点、专业性、难度等方面合理制定薪酬，将薪酬差距适当拉开。比如在一线生产中，采用高弹性薪资模式将产品销售、项目开发等效益为核心导向的员工的绩效薪金占比增加。通过将不同绩效员工收入差距的适当增加可以将员工价值创造能力充分体现出来，有助于员工工作积极性的调动。可以采用目标任务完成情况、工作职责履行情况、日常工作处理情况等综合分析方式确定企业职能部门、服务保障等工作岗位员工的薪酬，根据绩效评价结果做好薪酬高低的设置，不能设置过大的薪酬距离，要以员工安心工作和企业正常稳定运转为前提适当拉开员工薪酬。

3.5 创建沟通及反馈途径

在具体评价机制实施和过程中评估者和员工需要做好沟通，利用沟通和反馈机制让员工对自身的优缺点进行明确，及时将工作中出现的各种问题解决。评估者可以根据事业单位实际情况组织谈话工作，让员工树立为人民服务的意识，同时构建和谐融洽的工作氛围，让员工和事业单位实现协同发展。

3.6 促进量化考核和定性考核相结合

事业单位较为特殊，评估人员和一般工作人员的主观思想会影响到绩效考核的创新，为此，事业单位可以采用定量定性评价的方式，保证准确、全面、公正、客观地评价职工的政治素质、岗位状况等，并且保证审查意见有效，为激励机制的制定提供参考。

4 结语

在事业单位发展过程中，绩效考核发挥着重要的作用，想要将绩效考核的作用充分发挥出来，事业单位就要做好考核准则的制定，根据各个岗位的要求，做好考核指标的确定。客家你，绩效考核直接影响着事业单位的人力资源管理和未来发展。事业单位想要长远发展，就要清晰地了解单位的结构情况，做好节点规划以及考核办法的制定。

[参考文献]

- [1]高得彩. 事业单位人力资源管理中绩效考核问题的分析[J]. 智库时代, 2018(49): 59-60.
- [2]蔡小果. 事业单位人力资源管理中的绩效考核分析[J]. 时代金融, 2018(33): 253-257.
- [3]王荧. 人力资源管理和绩效考核在事业单位的应用[J]. 现代经济信息, 2018(21): 76.

作者简介: 康秀琴(1980.3-)女, 介休市洪山水利服务中心, 人事科, 本科毕业, 经济学专业, 从事人力资源管理工作。