

事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究

郭蓓蓓

山东省菏泽市单县财政局, 山东 菏泽 274300

[摘要] 随着我国社会不断发展, 城市化进程不断加快。越来越多的事业单位与国有企业都在面临着不断的改革。作为事业单位人力资源管理过程中的重要组成, 经济师的作用非常显著。充分利用经济师能够提升企业管理的水平, 改善人力资源管理的主要方式, 并为企业制定科学的发展目标, 提升管理效率和质量。在此基础上, 文章论述了经济师在企业绩效考核中的主要作用, 并分析绩效考核的具体措施, 希望通过文章的论述, 给相关的企业提供一定的借鉴。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 经济师; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6310

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on Performance Appraisal of Economists in Human Resource Management of Public Institutions

GUO Beibei

Shandong Heze Shan County Finance Bureau, Heze, Shandong, 274300, China

Abstract: With the continuous development of our society, the process of urbanization is accelerating. More and more public institutions and state-owned enterprises are facing continuous reform. As an important part of human resource management in public institutions, the role of economists is very significant. Making full use of economists can improve the level of enterprise management, improve the main methods of human resource management, set scientific development goals for enterprises, and improve management efficiency and quality. On this basis, the article discusses the main role of economists in enterprise performance appraisal, and analyzes the specific measures of performance appraisal, hoping to provide some reference for relevant enterprises through the discussion of the article.

Keywords: public institutions; human resources; economist; performance appraisal

引言

企业开展绩效考核的过程中, 需要采取科学化的管理手段, 对企业内员工的主要工作以及日常业绩开展科学化的评估, 并进行非常准确的评价。通过科学化的考核方式能够判断不同员工的发展水平与发展目标, 促进员工积极性的提升, 进而提升企业管理的质量。从目前事业单位绩效考核的现状来看, 依然存在一些绩效考核问题, 不利于员工积极性和工作热情的提升。因此开展事业单位人力资源管理绩效考核非常关键。

1 企业绩效考核与人力资源管理概述

事业单位主要是围绕社会大众, 进行综合性服务。企业员工需要具备过硬的专业技术与综合素质。事业单位的工作性质主要以服务为主, 因此企业内员工的服务态度将会大大影响服务质量。因此为了更好的提升员工的服务质量, 需要在管理方面进行强化, 从而更好的提升工作人员的工作热情与积极性, 保证问题能够及时解决, 提升服务人员的工作质量。事业单位制定科学的绩效考核制度, 可以更好的帮助企业单位进行人力资源管理, 更好的发挥经济师的作用。配合单位内淘汰制度, 能够让工作人员及时调整工作态度, 及时解决工作中遇到的各种问题, 更加积极的投入到服务工作中去。这样不仅能够提升工作质量,

还能在很大程度上完善自身的专业素质, 对于员工自身发展也是非常有利的。进而在单位内部形成良性的循环^[2]。

2 高级经济师绩效考核机制在事业单位人力资源管理中的作用

2.1 充分调动高级经济师的工作热情

事业单位在社会发展中起到了关键性的服务作用。因此员工的工作态度大大影响了服务的质量, 对于单位未来的发展也十分关键。在事业单位内部制定严格的绩效考核机制, 可以起到吸引优秀人才的作用。同时绩效考核制度的建立也能更好的对员工工作进行监督, 是进行员工奖励与惩罚的主要依据, 大大提升了经济师在工作过程中的热情。通过合理化的绩效考核, 可以对单位内部经济师的工作内容与成果进行评比, 筛选出比较优秀的人才。因此形成科学有效的绩效考核制度对于事业单位的未来发展意义重大。

2.2 绩效考核成为事业单位选拔人才的主要依据

科学合理的绩效考核制度能够在很多方面对员工进行考核, 包含专业技能、工作态度、服务水平等方面进行综合性的评价。事业单位能够在一定时期内通过以上方面对员工开展考核, 按照考核的成绩对员工进行岗位的调整。这样能够选拔更为优秀的人才参与到工作中。更好的发挥

优秀人才的专业能力，为事业单位服务。合理化的绩效考核能够根据岗位需求进行人才的选拔和招聘，更好的提升事业单位的工作效率，并实现岗位的轮换，让更多优秀的人才推动事业单位的进步。

2.3 充分激发高级经济师的工作能力

一般来说，事业单位内部的工作人员都是公职人员。大部分人才选择事业单位的主要原因是工作稳定，因此一旦进入事业单位工作，工作年限会持续很久，时间一长难免会对工作失去一定热情，并出现消极懒惰的情绪。事业单位内部建立科学的绩效考核制度能够最大化的激发经济师的工作能力，让工作人员产生危机意识，帮助更多的工作人员能够在不断学习中积累知识，提升自身的综合素质。大部分的经济师也能在工作中积累经验，改善自身存在的不足，发挥优势，更好的为事业单位服务。

3 事业单位人力资源绩效考核存在的主要问题

3.1 单位绩效考核形式化严重

事业单位制定科学的绩效考核制度，主要在日常的工作中监督和考核工作人员的专业技能，更好的进行人力资源管理工作。因此为了更好的强化人力资源的管理效果，要充分应用绩效考核制度，进一步提升员工的工作积极性。大部分的事业单位都建立了符合单位管理现状的绩效考核制度，但是由于管理者素质的不同，对于单位内部人力资源管理缺乏充分的认识，绩效考核的方式没有及时进行更新，很难真正发挥绩效考核的主要作用。传统的绩效考核方式比较单一，必须及时进行调整和创新，否则会造成绩效考核过于形式化，难以发挥作用^[1]。

3.2 对于绩效考核的结果重视度不高

事业单位进行绩效考核主要是针对经济师的人力资源管理水平进行准确评价的依据，同时能够更好的指导经济师发挥作用。但是绩效考核的结果出来之后，很多单位的重视度不足，使考核结果缺乏一定的群众基础。并且在考核过程中，一旦领导级考核重视度要高于员工考核，这样会造成考核结果出现不公平的情况，员工内部考核缺乏科学的理论指导，给员工的工作热情造成一定的打击，因此要及时改正这种错误的考核方式，让考核的结果普及更多的人。

3.3 缺乏科学的绩效考核制度

上文提到，科学的绩效考核制度不仅可以提升事业单位的服务质量，而且可以提升员工的工作效率与工作质量，充分发挥经济师在日常工作中的潜力，这是帮助事业单位未来发展的重要手段。但是在实际的工作过程中，一些事业单位大多忽视了绩效考核制度的重要性，一些单位绩效考核过于形式化，没有充分发挥绩效考核制度的主要优势，对于提升经济师的工作积极性也没有起到关键作用。在日常的工作过程中，单位管理还存在一定的漏洞，绩效评价的标准不科学，绩效考核工作开展受到一定阻碍。

3.4 事业单位员工参与绩效考核不积极

事业单位人力资源管理工作的开展，会采用多元化的工作方式。制定科学的奖惩机制作为人力资源管理的重要方式，对于事业单位发展来说非常关键。但是一些事业单位并没有充分重视奖惩机制发挥的作用，通过奖惩机制进行考核的结果没有得到充分的重视，没有充分发挥经济师的主要作用。一些单位没有充分考虑市场经济规律，盲目性的采用奖惩机制，起不到提升人力资源管理效率的目的。在员工认知当中，绩效考核更加流于形式，没有充分调动员工的工作积极性。此外，企业内部管理也存在一定问题，员工参与企业管理的热情不高，参与技能培训的方式也缺乏科学性，员工专业技能的提升受到一定的限制，一些员工出现一定的消极情绪，严重情况下还会造成人才的不断流失。

3.5 事业单位预算方案执行问题

近几年，事业单位开展预算管理过程中，提升了预算管理的重视度，但是还存在预算管理落实不到位的问题。在开展工作之前，对于工作的主要内容、工作方式、项目特点等，没有制定科学的预算方案。这样在后期的项目开展过程中很容易出现超支情况的发生。一些事业单位虽然制定了科学的预算方案，但是在项目开展过程中，领导者的预算管理意识较差，预算方案没有起到相应的作用，影响事业单位合理化分配项目资金，不利于预算管理方案的实施。

4 事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核措施

4.1 明确绩效考核的目标，注重分析结果

绩效考核的目标是事业单位开展人力资源管理的关键基础。因此事业单位必须强化对绩效管理的重视度，明确绩效管理的主要目标，为各项方案以及措施的开展提供动力支持。从事业单位本身出发，经济师的主要作用是帮助事业单位开展科学化的人力资源管理以及绩效考核，考核目标的制定是一切工作的基础，同时能够提升员工的工作热情与积极性。此外，要充分落实绩效考核的执行以及结果评价，只有这样才能更好的进行高效率的人力资源管理工作。进行绩效考核结果的分析，需要以人力资源绩效考核为主要的形式，充分分析事业单位的总体财务状况，并对当下事业单位的发展状态进行明确，根据考核的结果，制定下一阶段的发展目标，促进事业单位的健康稳定发展。

4.2 施行pdca考核模式

4.2.1 计划阶段考核

在绩效考核的计划阶段，要做好科学的规划工作，根据企业内的实际运行状况，制定科学的绩效考核目标，针对绩效考核目标的大小，展开年度、季度以及月度的绩效分配规划。单位的管理者要在计划考核阶段充分利用经济师的专业能力，对日常工作以及计划指标进行设定，对经济师在不同阶段的工作完成度进行详细的记录，并对工作

权限进行及时的调整,便于经济师更好的开展工作,保障计划阶段的工作有针对性,最好将责任落实到个人,使员工共同为完成绩效目标而努力。

4.2.2 实施阶段

根据计划阶段的绩效目标以及各部门开展的主要情况,进行实时阶段的调整。部门员工之间要做好充分的交流和沟通,确保内部信息的通畅,确保企业内部资源能够达到共享。每一位员工的实施期内都要合理掌控绩效计划,这样方便员工更好的参与到绩效考核工作当中,能够群策群力,更好的完成绩效考核目标。同时,在实施阶段还要进行不断的总结与反思工作,及时反馈结果,更好的保障事业单位的工作质量。

4.2.3 检查完善阶段

在检查完善的阶段,员工根据考核的完成情况,进行自我检查,并完成绩效考核计划。为了更好的开展检查完善工作的公平与客观,管理人员要确保管理制度能够充分落实,同时由于考核的模式为匿名,因此员工考核的个人信息与资料不会被泄露。通过对考核结果的分析并将员工个人考核情况进行评估,实现企业内部人员的合理分配,并对人员进行客观性的评价,便于后期工作的有效开展,帮助事业单位员工在工作中更好的进步。

4.3 完善考核制度

科学的考核制度可以说是事业单位工作开展的重要前提。作为事业单位的管理者,要充分认识到考核制度对于单位以及个人的主要作用,并制定符合本单位发展的绩效考核制度。推行全方位的绩效考核制度,覆盖所有员工以及员工行为。在制定企业内部考核制度的过程中,要广泛采纳内部员工的主要意见,不断修改和完善内部考核制度,进一步优化考核机制的优越性,最终确立最终的考核方案。同时在此过程中制定相应的奖惩机制,员工在履行考核制度的同时,要不断提升自身专业技能,对于超额完成的工作人员要进行特殊的奖励,这样才能充分调动员工的工作热情,使他们能够为企业更好的服务。

4.4 强化企业培训,巩固人才结构

事业单位开展人力资源管理工作,主要看管理的效果。经济师的参与能够帮助事业单位更加优化管理制度,使人才更加集中化。在此过程中,要完善人员的培训工作,充分融合事业单位的发展与人才管理两方面。为了有效发挥经济师在人力资源管理中的作用,事业单位内部要组织合理化培训,建立人才培养体系,充分发挥经济师在事业单位绩效管理中的重要作用,实现企业内部的经济数据分析,及时发现经济管理中存在的数据问题,并根据问题产生的

原因,制定绩效考核发展规划,并做出合理化调整。针对事业单位日常培训工作,管理者要引起重视,从培训工作开展之初,要对不同员工的表现进行打分,对于表现优秀的员工进行一定的奖励,全面评估员工的综合发展前景,尤其是经济师的技术培训,除了在技术环节充分把关之外,还要对职业道德、个人责任感等方面进行培养,注重企业复合型人才的工作。

4.5 创新绩效考核开展形式

事业单位绩效考核有很多形式,在进行绩效考核的过程中,要根据事业单位的主要工作性质,确保考核的形式合理化,满足人才发展的需要。从目前我国事业单位考核形式来看,主要分为民主评测、主要要素分析、目标管理等几种重要的考核形式。为了更好的保障绩效考核满足员工的需求与单位的发展,需要结合绩效考核的主要内容,选择多样化的考核方式。此外,开展事业单位人力资源的考核,需要综合分析员工差异,不断创新考核的方式,从不同方面发掘员工的潜力,更好的发挥考核制度的优越性,进一步对员工进行科学化管理。

在事业单位绩效考核过程中,绩效稽核是重要的环节。要充分坚持公平原则,利用科学合理的手段对不同岗位员工的专业度以及综合素质进行打分,综合评价员工行为。如:构建并实行均衡计分卡与笼统综合评价法有利于促进绩效稽核监管在事业单位中的作用得到保证。对于考核结果的分析也至关重要,要将重点放在不同考核人员的信息疏导工作中,这样做的目的是保障稽核工作的公平客观,提升考核工作的质量与效率。

5 结束语

综上所述,对于事业单位来说,绩效考核对于企业人力资源管理非常关键。科学合理的绩效考核制度能够提升员工工作的热情,帮助经济师更好的开展绩效考核任务,使企业内部形成良性的循环,充分发挥员工的个人能力。通过制定科学的绩效考核制度,创新考核方式等措施,能够在企业内部达成有效的工作模式,尤其对于人力资源管理来说,绩效考核的结果分析是非常关键的基础工作,为单位未来的发展、人才的保留奠定了良好的基础。

[参考文献]

[1]彭丹丹.事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究[J].中国乡镇企业会计,2021(11):106-107.

[2]叶伟.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].今日财富,2021(16):207-208.

作者简介:郭蓓蓓(1986.9-)女,长春税务学院,市场营销;单县财政局,科员,中级经济师。