

浅析事业单位人力资源管理绩效考核研究

魏丽

莱西市委宣传部, 山东 青岛 266600

[摘要] 随着社会经济的发展, 事业单位的人力资源管理工作也在不断进步和发展。如何提高事业单位人力资源管理工作效率, 更好地发挥事业单位人力资源的作用, 是当前事业单位人力资源管理部门需要考虑的重要问题。绩效考核是事业单位人力资源管理中非常重要的环节, 它不仅能够提高员工的工作积极性, 而且还能够为员工提供更多的发展空间, 激发员工潜能, 从而达到提高事业单位服务质量的目的。本篇文章主要从事业单位绩效考核存在的问题、如何解决这些问题以及如何实施有效的绩效考核这三个方面进行了探讨, 通过分析当前我国事业单位绩效考核存在的问题, 提出了解决这些问题的有效措施, 希望对提高我国事业单位人力资源管理工作效率有所帮助。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9543

中图分类号: F719

文献标识码: A

Brief Analysis of Research on Performance Examine of Human Resource Management in Public Institutions

WEI Li

Laixi Municipal Party Committee Propaganda Department, Qingdao, Shandong, 266600, China

Abstract: With the development of the social economy, the human resource management work of public institutions is also constantly progressing and developing. How to improve the efficiency of human resource management work in public institutions and better play the role of human resources in public institutions is an important issue that the current human resource management department of public institutions needs to consider. performance examine is a very important part of human resource management in public institutions. It can not only improve employees' work enthusiasm, but also provide more development space for employees, stimulate their potential, and achieve the goal of improving the quality of service in public institutions. This article mainly explores the problems in performance examine of public institutions, how to solve these problems, and how to implement effective performance examine. By analyzing the current problems in performance examine of public institutions in China, effective measures are proposed to solve these problems, hoping to help improve the efficiency of human resource management in public institutions in China.

Keywords: public institutions; human resource management; performance examine

1 绩效考核概述

绩效考核是指以员工为对象, 按照一定的标准和程序, 对员工的工作目标、工作过程、工作结果等方面进行评估, 并在此基础上进行分析、考核和反馈, 为员工改进工作提供依据和参考的过程。绩效考核是人力资源管理中非常重要的一个环节, 也是人力资源管理工作中非常重要的一项内容。绩效考核主要包括三个方面: 一是绩效评估; 二是绩效改进; 三是绩效反馈。在事业单位人力资源管理中, 绩效评估是指以工作目标为导向, 对员工的工作业绩、能力、态度、行为等方面进行评估。绩效评估主要包括对员工工作过程和结果两个方面的评估。从员工的工作过程来看, 主要包括员工是否按时按质完成自己的任务、是否按照规定要求完成上级安排的各项任务、是否遵守公司相关规章制度等; 从员工的工作结果来看, 主要包括员工所取得的成果及取得这些成果所付出的努力两个方面。通过绩效评估和绩效改进能够了解员工在实际工作中所取得的成绩和存在的问题, 为下一步开展人力资源管理提供参考依据。

实施有效的绩效考核需要注意以下几点: 一是绩效考核要有明确具体的考核标准, 并将考核标准用文字形式呈现出来; 二是制定科学合理的考核制度; 三是建立完善的绩效考核体系; 四是要加强对员工思想上的引导和教育; 五是要处理好员工与领导之间、员工之间以及上下级之间等多方面关系, 发挥好员工在事业单位中积极作用。

1.1 绩效考核是人力资源管理的核心

在事业单位人力资源管理中, 绩效考核是非常重要的一项内容, 直接影响着员工的工作积极性和工作效率。从本质上来说, 绩效考核是员工为了达到组织目标所进行的一系列努力。从员工的角度来说, 绩效考核可以让员工清楚地了解到自己在工作中的问题和不足, 并且为下一步改进工作提供参考依据。此外, 通过绩效考核还能够对员工进行有效的激励, 可以调动员工的工作积极性和创造性。

从人力资源管理的角度来说, 人力资源管理是通过为员工进行有效管理来提高组织绩效、实现组织目标的过程。其中绩效考核是人力资源管理中非常重要的一项内容, 是

对员工工作成果进行科学评价和分析,并以此来为下一步开展人力资源管理提供参考依据的过程。在事业单位中,绩效考核是一项非常重要的工作,对整个人力资源管理都具有非常重要的作用。通过绩效考核能够激发员工工作积极性和创造性,促进事业单位又好又快发展。

1.2 绩效考核对事业单位发展的促进作用

具体表现为以下几点:一是提高了员工的工作效率。通过绩效考核能够充分了解员工的工作能力和工作水平,并根据考核结果对员工进行合理的分配和安排,能够充分调动员工的积极性,让员工更好地完成自己的工作任务。二是激发了员工的工作热情。通过绩效考核能够使员工更加清楚地认识到自己在单位中所处位置、自身优势以及存在问题,使员工能够更好地发挥自己的长处,增强员工对单位的归属感,从而激发了员工工作热情。三是提升了事业单位的社会影响力。通过绩效考核能够及时了解到企业发展过程中存在的问题和不足,并及时采取有效措施进行解决,从而提升事业单位在社会上的影响力。四是增强了事业单位内部凝聚力。通过绩效考核能够充分发挥事业单位内部各个部门之间及同事之间的沟通和交流,促进彼此之间相互了解、相互支持,从而增强了事业单位内部凝聚力。

1.3 绩效考核过程中存在的问题

在事业单位人力资源管理工作中,绩效考核是非常重要的环节,通过绩效考核可以更好地发现员工存在的问题和不足,有利于为下一步工作提供参考依据。但在实际工作中,事业单位在绩效考核过程中还存在一些问题:一是考核指标设计不合理。大多数事业单位在制定绩效考核指标时都是参照政府机关的一些规章制度和行业标准,这些指标大都不具有针对性。同时,这些指标主要以定性为主,缺乏定量指标,使员工在实际工作中容易产生认知偏差。

二是考核体系不完善。事业单位人力资源管理中的绩效考核体系并不完善,其中缺少对员工能力的评估机制、缺少对员工绩效和能力相结合的考核标准、缺少对员工工作结果的反馈机制等。这些问题不仅影响了事业单位人力资源管理工作的效率,还可能造成员工对事业单位的不满情绪,从而影响事业单位人力资源管理工作的效果。

2 当前我国事业单位绩效考核中存在的问题

当前我国事业单位绩效考核中存在的问题主要有以下几个方面:首先,对绩效考核的认识不够到位,认为绩效考核只是简单的工作任务分配,并没有从提高工作效率和员工积极性的角度出发。其次,在绩效考核中,没有采取科学合理的考核方式,只是通过传统的测评方式来进行绩效考核,而且这些方法不够科学合理,很多内容都没有经过科学验证,会造成一些误差。最后,在绩效考核过程中,绩效考核指标过于简单、笼统,缺少必要的沟通与交流。事业单位人力资源管理没有重视这一环节,只是通过一些传统的测评方法来进行绩效考核。绩效考核指标过于简单、笼统,缺乏科学合理的指标体系;同时还缺乏有效的沟通与交流,导致绩效考核结果不够准确、科学^[1]。

2.1 绩效考核指标不够明确

由于缺乏科学合理的绩效考核指标,很多事业单位对绩效考核缺乏重视,绩效考核工作只是流于形式,并没有真正发挥出其作用。而且在绩效考核中,并没有对工作质量进行明确的说明,导致很多员工认为绩效考核指标与自己无关,是领导们的事。另外,在考核过程中,也没有对工作目标进行明确的说明。很多事业单位的绩效考核指标过于笼统,很多都是根据领导们的要求来制定的,缺少一定的科学性。而且很多指标都是根据主观意愿制定的,缺乏客观依据,而且有的指标不够明确、具体,员工们并不知道自己应该做什么以及应该达到什么样的标准。

2.2 绩效考核沟通与反馈机制不完善

目前,我国事业单位人力资源管理中,缺乏完善的绩效考核沟通与反馈机制,很多情况下,员工在绩效考核中得不到有效反馈。比如:很多单位并没有及时跟员工进行绩效沟通,甚至有些单位还不允许员工与其他员工进行沟通交流。此外,很多单位在进行绩效考核时,并没有提供反馈机制的场所、设施和时间,或者提供的反馈信息不够全面、客观和真实。另外,很多单位缺乏绩效考核沟通制度和措施,人力资源管理并没有对员工进行必要的绩效沟通。这样就会导致员工在绩效考核过程中与管理人员缺乏有效沟通、交流和理解,从而导致绩效考核结果不够准确、科学。

3 如何解决这些问题

(1) 树立科学合理的绩效考核理念。绩效考核理念是绩效考核工作得以顺利开展的前提条件。只有树立了科学合理的绩效考核理念,才能保证绩效考核工作能够顺利进行。在事业单位人力资源管理中,要不断强化对事业单位人员的教育,使他们对绩效考核有一个全面的认识,并通过有效的方法和手段将其贯彻落实到实际工作中去。同时要加强对事业单位领导和员工之间的沟通交流,通过有效的沟通交流,增强双方对绩效考核工作的认识,从而使员工积极地参与到绩效考核中来。

(2) 合理设计绩效考核指标。在设计绩效考核指标时要结合实际情况,既要充分考虑到事业单位工作人员的不同岗位和性质,也要保证能够真实地反映出事业单位人员的实际工作情况。要从实际出发,制定出具有针对性、科学性和可操作性的绩效考核指标。例如在事业单位中,有一项岗位属于专业技术岗位,对于这个岗位来说,它的工作性质是非常重要且特殊的,因此在设计指标时要重点考虑到这一点。只有这样才能保证各项指标能够全面地反映出事业单位工作人员的实际工作情况和能力水平。

(3) 在设计绩效考核体系时要充分考虑到事业单位实际情况,保证指标设计符合事业单位实际情况和特点。例如在事业单位中从事专业技术岗位工作人员有很多,不同岗位之间差异非常大,因此在设计指标时要有针对性。可以根据专业技术岗位工作人员的实际工作情况来设置相关指标体系,比如在专业技术岗位工作人员中,通常来说具有专业技术职称和较高学历的人员工资收入会更高

一些,因此可以通过提高他们的工资收入来促进其更好地参与到绩效考核中来。

(4) 加强对绩效考核结果的运用。在设计绩效考核体系时要充分考虑到事业单位员工自身发展和成长情况,在设计指标体系时要充分考虑到员工自身发展和成长情况,为其设置一些发展目标和可实现目标。同时要制定科学合理的绩效考核激励机制,对那些表现突出或者在工作中做出重要贡献的员工给予一定奖励或晋升,对那些表现一般或者在工作中不能发挥自己能力的员工给予一定惩罚或调整岗位。另外还要将绩效考核结果与员工奖惩、调整、培训等挂钩。通过这样一种激励机制能够有效地提高事业单位员工积极性和主动性,使员工更好地投入到工作中来。同时要加强对绩效考核结果的利用和反馈工作,将绩效考核结果应用到员工晋升、奖惩、培训等方面去。

4 如何实施有效的绩效考核

事业单位的绩效考核要从实际出发,建立完善的绩效考核体系,并且要制定科学合理的绩效考核标准。要将事业单位员工的工作能力、工作态度、工作作风以及工作成果等各个方面进行综合考量,并将这些因素融入到绩效考核中,从而使绩效考核更加科学合理。在绩效考核过程中,要注重沟通与反馈,做好绩效考核结果的分析与反馈工作。

首先,要重视员工对绩效考核结果的反馈意见,对于员工提出的问题要及时予以解答;其次,在对员工进行绩效考核时,应该以多种方式进行,比如面谈、工作报告以及奖励和惩罚等。此外,还要加强对员工的培训,使员工能够通过学习正确地理解和掌握绩效考核知识与技巧;最后,在进行绩效考核时,还要加强对被考核者的能力提升和职业生涯规划等方面的教育和培训。只有这样才能使绩效考核结果更加客观准确地反映出被考核者在工作中所表现出来的能力和素质^[2]。

4.1 《事业单位岗位绩效管理暂行办法》

《办法》规定,事业单位工作人员岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。管理岗位包括领导岗位和一般管理岗位,其中领导岗位分为一至四级,专业技术岗位分为五至十级,工勤技能岗位分为五至十级。各事业单位可根据本单位的实际情况,设置不同层级的管理岗位和专业技术岗位的具体工作标准和要求,并结合不同类别、不同层级工作人员的实际情况,在本办法规定的岗位类别范围内进行设置。事业单位工作人员在工作中,应当努力完成本职工作,遵守职业道德。事业单位可以根据实际需要设立内部培训机构或者聘请外部培训机构,对工作人员进行相应的专业知识、技能培训。事业单位应当根据工作人员所从事的专业技术工作和所承担的责任大小、劳动强度、风险程度等因素,对工作人员进行合理的绩效考核和评价。此外,《办法》还规定了绩效考核结果是奖优罚劣、职务升降和奖惩任免的重要依据。

4.2 事业单位工作人员奖惩暂行规定

《事业单位工作人员奖惩暂行规定》对事业单位工作人员奖励的种类进行了详细说明,其中包括:(1)在完成

任务或者工作中做出突出贡献的;(2)在日常工作中忠于职守,刻苦钻研,勤奋好学,勇于创新,不断提高业务技术水平的;(3)遵纪守法,廉洁奉公,作风正派,办事公道,模范践行社会主义核心价值观的;(4)在维护社会治安、抢险救灾、服务群众、见义勇为等方面作出突出贡献的;(5)在执行国家和社会公共事务管理制度中表现突出或做出其他突出贡献的;(6)在工作中有发明创造或者提出合理化建议,取得显著经济效益和社会效益的;(7)在工作中有发明创造或者提出合理化建议,取得显著经济效益和社会效益的;(8)有其他突出贡献或者事迹的。事业单位可以根据本规定和国家有关规定对工作人员给予奖励^[3]。

4.3 《关于深化收入分配制度改革的若干意见》

(1) 确定工资收入分配的基本原则:一是坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存,坚持效率优先、兼顾公平,促进收入分配更合理、更有序;二是坚持效率优先,兼顾公平,促进社会公平;三是坚持权利义务相对应,强调机会均等。(2) 规范工资外收入的政策措施:一是规范津贴补贴制度。二是完善公务员工资制度。三是完善事业单位人员薪酬制度。四是建立企业薪酬调查和信息发布制度。

(3) 完善国有企业负责人薪酬管理制度:一是合理确定并动态调整负责人薪酬水平,建立健全负责人薪酬信息公开和监管机制;二是建立国有企业负责人职务消费和福利待遇管理办法;三是完善国有企业负责人履职待遇、业务支出管理办法。(4) 推进国有企业内部分配制度改革:一是进一步落实企业内部分配自主权;二是完善国有企业内部分配办法;三是推进国有企业工资决定机制改革;四是建立健全企业职工工资与经济效益同向联动调整机制,促进收入分配更合理、更有序。

5 结语

随着我国市场经济的发展,事业单位作为我国经济发展中重要的组成部分,对我国经济发展起到了非常重要的作用,它是我国市场经济的主要参与主体之一。如何加强事业单位人力资源管理工作,提高事业单位服务质量,是当前社会各界都在关注的一个问题。要想做好事业单位人力资源管理工作,就要做好绩效考核工作,通过绩效考核能够对员工的工作态度、工作效率以及服务质量等方面进行客观公正的评价。要想更好地做好事业单位人力资源管理工作,就要对绩效考核进行优化设计,通过科学合理地设计绩效考核方案,将员工的工作积极性调动起来,从而提高事业单位人力资源管理水平,促进我国事业单位健康稳定发展。

[参考文献]

[1] 吴立洲. 公益一类事业单位人员绩效考核方案优化研究[D]. 陕西:西北农林科技大学, 2022.

[2] 郗一.L. 市检察院劳务派遣人员绩效考核体系优化研究[D]. 大连:东北财经大学, 2022.

[3] 陈小宇. 甘肃省地质勘查单位人员绩效考核优化研究[D]. 陕西:长安大学, 2021.

作者简介:魏丽(1992.7—),女,中国海洋大学;市场营销专业,当前就职于莱西市委宣传部,职员,中级经济师。