

# 绩效考核在事业单位人事管理中的应用探讨

■ 田海燕

(唐山市乡镇建材管理服务处, 河北 唐山, 063000)

随着我国社会主义市场经济的发展, 社会建设变革逐渐深化, 一定程度上加剧了事业单位之间的竞争, 事业单位要想发挥充分自身服务社会的良好效能, 就必须在综合管理工作中深刻认识到人事管理的重要性, 有意识地对人事管理工作进行系统改进和创新, 借助人力资源管理工作来展现人力资源的管理优势, 切实保证企业发展的稳定性。在事业单位的人事管理工作中, 科学的绩效管理是种重要的管理手段和方法, 借助科学绩效管理体系的构建能为人事管理工作的科学开展提供强有力的支持, 建立良性循环的人事管理组织体系, 为事业单位各项工作的稳定开展奠定坚实的人才基础。

## 一、绩效管理的内涵

绩效考核在人力资源管理中是一项十分重要的管理手段, 通过科学合理地设置绩效考核, 对职工进行精神激励和物质激励, 能提高职工的工作积极性和主动性, 并帮助单位对职工的思想、行为进行合理化约束, 循序渐进地引导职工在工作中按照组织管理目标开展各项工作。下文主要对事业单位人事管理工作进行分析, 创新绩效考核工作体系, 使绩效考核的作用得到进一步彰显, 切实推进事业单位人事管理工作的现代化建设。

## 二、绩效管理在事业单位人事管理工作中的作用

对事业单位人事管理工作来说, 绩效管理发挥着至关重要的作用, 科学地设计绩效管理工作, 能更好地服务事业单位的日常运行, 提高单位的整体管理水平和效能。分析绩效管理在事业单位人事管理工作中的应用现状, 主要体现出以下应用价值。

### (一) 有助于提升职工综合素质

绩效考核工作的开展是针对事业单位内部职工的工作绩效进行考核, 并且, 在对绩效考核进行改革创新背景下, 考核的内容涉及不同方向、不同内容, 事业单位只有合理设计绩效考核标准, 优化组织模式, 从人才的思想道德素质、工作绩效、工作态度、工作潜能等不同角度入手对人才进行考核, 才能倒逼人才不断发展自己、完善自己, 为了绩效成绩的提高, 持续学习新知识, 以此为事业单位岗位工作服务, 彰显服务效能。

### (二) 有助于调动职工的工作积极性

在事业单位的管理实践中, 按照绩效考核结果确定分配制度, 能将绩效考核工作结果与职工的薪资待遇相挂钩, 达到对职工进行薪酬激励的效果。职工要想提高自身工作能力、获得更高的薪资标准, 就会有意识地参与绩效考核工作, 按照绩效考核评价的指标不断发展自己、完善自己, 提升自身的岗位工作能力和工作效能, 从而更好地为事业单位各项管理工作的开展服务, 切实调动事业工作积极性, 保障事业单位的高效发展。

### (三) 有助于完善事业单位的系统功能

从事业单位的管理属性角度分析, 事业单位本身具有一定的公益性特点, 在现有的竞争机制作用下, 事业单位的管理模式开始呈现出企业化特色, 因此, 在事业单位人事管理工作中落实绩效考核工作, 有助于进一步彰显单位综合管理系统功能, 维护单位建设发展的稳定性和高效性。具体而言, 单位在人事管理工作实践中, 应对绩效考核工作进行创新, 逐步加大绩效考核工作的力度, 并对事业单位的综合管理系统和管理组织模式进行建设和完善, 以此提升事业单位抵御市场风险的能力。

### (四) 有助于促进单位综合效益的提升

调动事业单位人才参与岗位工作的积极性, 结合单位服务工作需求对管理工作进行调整和优化, 能使事业单位服务社会的价值得到进一步彰显。如此, 不仅能提高单位管理工作的社会效益, 还能发挥人才优势, 帮助单位实现高效化发展和创新的目标。

## 三、绩效考核在事业单位人事管理工作中的应用措施

事业单位在开展人事管理工作的过程中, 应科学设计和优化绩效管理工作, 使其对单位人事管理工作的开展产生积极影响, 助力事业单位的稳定发展, 全面提高事业单位综合管理和服务的实效性。

### (一) 践行以人为本的绩效考核理念

绩效管理工作的科学开展需要事业单位转变错误思想观念, 消除传统绩效管理的不良影响, 促进绩效考核工作的科学系统发展和创新。事业单

位在人事管理工作的绩效考核中,应践行人本管理理念,确保各项工作的制订突出人的地位和作用,从满足职工群体的物质和精神需要的角度制订考核方案和管理目标,使绩效考核工作能科学系统地得到贯彻落实,为新时代背景下事业单位人事管理工作的开展奠定基础。

## (二) 构建科学合理的绩效考核工作体系

事业单位在人事管理工作中,应重点关注以下两个方面的问题:其一,应有意识地从德、能、绩、廉、勤角度入手设计考核指标,并按照绩效考核工作的需求明确绩效考核要素,明确二级指标和量化指标,避免主观性因素对绩效考核的结果产生不良影响。其二,应注意将考核标准与工作岗位绩效有机融合起来,促进绩效动态指标和静态指标的综合应用,并按照绩效考核的需求对考核指标进行层层分解,进一步实现评价标准和考核标准的细化,使绩效指标切实融入各部门岗位考核的方方面面。

## (三) 健全绩效考核评估激励模式

在人事管理工作中,绩效考核激励机制的建设能优化绩效考核结果,使绩效考核的应用价值进一步得到彰显。具体而言,激励机制的建设就是在开展绩效考核工作的过程中,按照考核的结果对表现优异的职工群体实施相应的激励,从而发挥绩效考核的作用,凸显人事管理工作的公平性和合理性。事业单位在建立健全绩效考核评估激励模式的过程中,可以尝试从以下方面对激励机制、模式进行设计:其一,制定岗位定薪酬工作制度,按照不同岗位工作的实际情况,设定差异化的激励标准,以此使不同岗位职工能获得与自己的岗位职能匹配的激励,以此增强激励的客观性,凸显激励效果。其二,构建公平合理的竞争激励机制,按照绩效考核评估的综合结果来设计最新的薪酬分配标准,并对岗位工作进行调整,使绩效工资的比重有所提高。如此,既能借助绩效工资更好地反映职工群体参与岗位工作的情况,又能通过绩效工资、物质激励调动职工的工作积极性。

## (四) 创新与职工沟通交流工作平台

事业单位在人事管理工作中,应有意识地与职工群体进行沟通和交流,了解职工群体的思想动态,这是落实绩效管理、创新人事管理的重要方法和手段。通过与职工群体进行合理的沟通和交流,能循序渐进地改善职工群体的工作状态,为绩效考核工作的落实奠定基础,更好地引导和促进职工群体为事业单位的建设和发展贡献力量。在工作实践中,

一方面要在绩效考核工作中通过与职工群体的有效沟通和交流,了解职工对自身工作岗位的评价和对未来工作发展的期望和憧憬等,准确分析职工参与岗位工作的真实想法,从而制订出个性化的考核方案和考核模式,保障绩效考核作用的充分发挥。另一方面,在开展绩效考核后,要注意做好绩效考核的信息反馈工作,通过了解职工群体对事业单位开展绩效考核及人事管理工作的意见和建议,及时有效地发现自身工作存在的不足,并采取有效措施,以此改进和优化绩效考核工作。如此,既能构建更加科学合理的人才管理组织模式,又能彰显人事管理工作的综合发展效能。

## (五) 构建高素质的绩效考核工作队伍

绩效考核队伍的建设会对事业单位人事管理的绩效考核工作产生直接影响。在事业单位的建设发展过程中,应针对绩效考核工作的需求进行准确定位。同时,为突出绩效考核的专业性和规范性,可以结合事业单位自身考核工作的需求,组建专门的绩效考核工作者队伍,对他们实施先进绩效考核理论与绩效考核制度方面的训练,以此确保职工可以基于事业单位人事管理工作的需求,合理选择绩效考核的模式和方法,充分发挥绩效管理的作用,促进人事管理质量的提升。如此,便能在高素质队伍的支持下增强绩效考核结果的准确性和可参考性,有效促进绩效考核工作的系统落实。

## 四、结语

综上所述,事业单位在开展人事管理工作的过程中,应从绩效管理入手,对人事管理工作的开展进行创新,并切实把握事业单位组织开展人事管理的特殊性,对管理模式和管理组织体系进行设计和规划,从而在绩效考核制度的支撑下凸显人事管理的科学性和有效性,使事业单位的人事管理效能得到进一步提升。同时,事业单位在对人事管理进行全面优化时,应深刻认识到绩效管理的重要性,并从多角度入手,贯彻落实绩效管理工作,以此维持人事管理的良性发展状态,为事业单位综合管理工作的变革创新夯实人事管理基础。

【作者简介】田海燕(1987—),女,河北张家口人,本科,中级经济师,唐山市乡镇建材管理服务处,研究方向为人力资源管理、财务管理。