

绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用

■ 葛 岩

(邳州市司法局公证处, 江苏 邳州, 221300)

一、引言

随着中国经济的快速发展,许多行业都发生了巨大的变化。随着时代发展和社会进步,我国事业单位的发展日益繁荣。绩效考核作为人力资源管理的重要内容在事业单位中发挥着重要的作用。因此,研究绩效考核在事业单位人力资源管理中的重要作用十分有必要。本文以绩效考核为切入点,通过概述事业单位人力资源管理中的绩效考核工作,重点探讨了绩效考核在事业单位人力资源管理中的重要作用。文章旨在说明绩效考核在事业单位发展中的重要性,以期为事业单位绩效考核提供参考。

在当前的市场竞争过程中,事业单位要高度重视人力资源管理工作。如果员工对单位的满意度降低,就很容易产生消极情绪,对事业单位的利益有较大影响。因此,事业单位绩效考核的成败和人力资源管理的成败之间存在密切关系。

二、绩效考核的具体概念

一般来说,所谓绩效考核,主要是指在现代事业单位运行过程中,通过对员工的考核评价应用,充分了解其工作状态、思维逻辑和行为模式,并对其进行指导和规范管理,确保人力资源管理工作顺利进行。开展绩效考核可以充分了解单位管理者和基层员工的工作效率,为事业单位的整体健康发展提供有效保障。

三、绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用

(一)为事业单位人员任用提供依据

近年来,聘任制在事业单位逐步得到有效推广和实施,绩效考核显得越来越重要。从目前的实际情况来看,绩效考核在事业单位人员招聘中发挥着重要作用,其在事业单位人员招聘中的作用也越来越突出。为了更好地了解员工的实际职业道德,掌握其真实的职业水平,事业单位需要采用绩效考核方法对员工的职业能力和道德修养进行综合评价,从而详细了解员工的基本情况,然后判断员工是否能够适应本单位的发展。

(二)提供事业单位员工激励指标

明确奖惩是事业单位人力资源管理的一种方式,这种方式可以提高员工的工作积极性,是一种

有效的激励措施。在事业单位中,科学的评价体系可以帮助管理者了解员工的工作水平和工作效率。同时,通过评价和评估,管理者可以更好地发挥奖惩工作的效果,从而为员工提供不同级别的奖惩内容。

(三)为事业单位人员晋升提供依据

人才的配置和竞争直接决定了事业单位的发展。在事业单位人力资源管理的实际过程中,绩效考核也可以为人员晋升提供依据。

科学有效的绩效考核可以帮助事业单位掌握员工的具体工作情况,综合评价其晋升、降职、调动、辞职等情况,进而进行适当的岗位调整,使员工发挥出最大的潜能,满足事业单位的发展需要,促进事业单位正常运行。

(四)为薪酬和培训标准的制定提供参考

薪酬待遇和员工的工作积极性之间存在着密切联系。因此,相关单位的管理者可以通过完善绩效考核工作,加强对员工日常工作状况的了解,并根据考核结果制定新的薪酬标准,从而促进员工更加积极地参与日常工作。同时,事业单位还可以组织培训教育活动,弥补员工工作上的缺陷和不足,为事业单位以后的经营发展奠定良好的基础。

(五)激发员工的积极性

随着绩效考核工作的发展,管理者还可以在单位内根据工作制定薪酬标准,并结合相应的奖惩机制保证单位的发展。当员工取得比较优秀的成绩时,单位会对其提供足够的奖励,促使员工积极参与日常工作,并鼓励更多的员工提高工作效率,使之认识到在获得收入的同时,要为单位做出相应的贡献,以保证事业单位健康稳定发展。

(六)确保内部竞争的公平性

过去,由于意识形态、管理模式等因素的影响,事业单位在日常运营中存在一定的竞争现象。与此同时,随着竞争出现的不利因素也会影响公共机构的运作和发展。为了改变这种情况,相关单位的管理者可以开展绩效考核工作,并坚持公平、公正、公开的原则,制定完善的考核管理机制,为本单位内部员工提供科学合理的平台,让他们更加公平合

理地竞争,从而实现事业单位专业人才的培养,实现单位的健康发展。

四、将绩效考核应用于事业单位人力资源管理的常见问题

(一)缺乏有效的考核管理

研究表明,在现代事业单位的运行过程中,绩效考核占据着非常重要的地位,对人力资源管理和单位发展产生重大影响。然而,一些公共机构的日常运作可能因传统的、过时的日常管理方式,导致考核结果的质量和准确性无法保证,进而影响了员工的工作积极性和本单位的整体发展。

(二)绩效考核体系的缺陷和不足

事业单位开展绩效考核管理时,其相关制度决定了考核管理的水平和质量。部分事业单位由于管理者对绩效考核工作的忽视,因此绩效考核管理机制存在重大缺陷和不足,从而导致评估结果不能应用于人力资源管理和其他工作。另一方面,绩效考核体系的缺陷和不足将会影响绩效评估和整体运作和公共机构的发展。

(三)忽略评价结果

在现代事业单位的人力资源管理过程中,绩效考核的结果决定了管理工作的效果。但是,在一些单位,由于相关人员重视不足、评价结果不公开,因此员工无法了解自己的缺陷和不足,也就无法在以后的工作中进行有效的纠正。因此,绩效考核工作发展就会与原来的目标背道而驰,这不仅会降低日常工作水平和效率,而且会影响和阻碍单位的整体发展。

(四)重点考核目标不突出

由于事业单位的建设没有对人力资源相关部门的管理进行详细的划分,因此部分单位在建设管理中的考核分析的具体规定不明确。而统一的建设标准又跟不上时代的发展步伐,因此不能形成良好的优化方案,导致相关事业单位在发展中出现了一定的认知和主动性错误。越来越多的工作人员在日常生活中不愿与相关调解部门或人力资源部门合作,这也使事业单位的工作,人力开发和建设的效率大大降低。另外,由于绩效考核中的一些认知性错误,管理者并未很好地分配每个员工的实际价值。也就是说,在绩效考核的基础上,部分事业单位偏离了正确的标准和心态。这不仅影响了最终的评估结果,同时其评估的全面性和可信度也不高。

(五)绩效考核体系不完善

部分事业单位在人力资源管理方面还没有形

成完善的绩效考核体系,其最根本的原因是没有体系设计的相关参考资料,因此在实际操作中会有偏差。一套完整、高质量的绩效评价体系是事业单位进行人力资源管理的首要基础,但很多事业单位在人力资源评价中忽略了绩效评价的方面,造成了绩效考核的盲区,也就难以充分调动员工的积极性。部分事业单位在日常管理过程中,由于对日常问题和各部门人员考核的有效性没有清晰记录,导致部分事业单位在进行人力资源考核时,只能按照考核标准进行评分。

(六)绩效管理意识相对落后

在具体的实施过程中,考核体系的不完善和考核人员的思想落后,导致人力资源管理的最终效果仍然无法保证。一些单位管理者和领导由于缺乏一定的绩效管理意识,不仅没有建立科学、完善的绩效考核体系,也没有正确认识绩效管理考核的重要性。

五、加强绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用的对策

(一)绩效考核目标的进一步确定

在事业单位人力资源管理中,明确绩效考核目标至关重要。良好的绩效考核是企业实际发展的方向,因此,管理者要在单位的实际发展过程中建立有效、一致的绩效考核的目标体系。相关单位在实际的发展过程中,要对各岗位以及各部门的工作的职责进行实际的分析和研究,并制定一系列的考核标准,从而为单位的发展奠定良好的基础。

(二)重视绩效考核和跟踪

随着事业单位的人力资源管理的不断发展,为使得绩效考核能够自由裁量式地进行,管理人员应解决相关的不能充分发挥其作用的实际问题,为绩效考核的后续的工作提供一定的保障。在实际的发展过程中,有效监督员工的各个操作环节至关重要。同时,单位管理人员应对员工进行阶段性的考核和评价,从而保证实现自己的工作目标。因此,事业单位在实际的发展过程中需要严格执行相关的制度,通过定期或不定期考核员工相关的业务活动,使员工的积极性得到一定的提升,从而更好地发挥每个员工的价值。

(三)加强关键控制点

在事业单位人力管理过程中,为有效提高绩效考核的实际效果,管理人员需要高度重视经营活动的重点问题。在实际的发展过程中,管理层要高度重视员工的工作的主动性及员工对其自身的责任认

知,从而确保员工能够充分地参与到实际工作中,确保业务活动有其自身的可靠性及全面性。在绩效考核及评价等方面,管理者要结合相关具体的岗位条件及实际的工作内容,制定合理的指标,并对员工的实际发展进行一定的阶段性绩效考核。在对工作人员的能力进行评估和评价的同时,单位管理层也要对员工的专业的素质以及综合的素质等进行分析和研究,使工作人员与企业二者之间能够共同进步和发展。

(四) 加强反馈激励机制的建立

由于受到传统观念及其他相关因素的影响,当绩效评估工作完成后,管理层往往不会公布评估结果。而单位的员工得不到相应的评估结果,就不能明确自己存在的缺陷及相应的问题,这将对日后工作的顺利进行产生了很大的影响。为了改变这种情况,相关单位的管理者需要及时向员工发布考核结果,以促进日常工作水平和效率的提高,保证单位人力资源管理工作的正常进行。

(五) 现代事业单位绩效评价

对于事业单位而言,差异化薪酬制度是充分发挥绩效考核激励作用的重要手段。单位管理层应将工资策略基于单位发展战略和人力资源战略发展,设置职务等级和职位等级,并根据职务等级和职位等级确定工资等级,以便形成一个差异化的薪酬制度。目前,事业单位专业技术岗位的建立和绩效考核的实施已得到广泛推进。专业技术岗位的设置与绩效考核相统一,与员工加薪、年终奖金分配、职位晋升、再教育、人才队伍建设密切相关,在事业单位人力资源管理中发挥着重要作用。因此,如何规范绩效考核体系、构建完善的管理体系、促进事业单位的稳步发展,是一个值得深入研究的重大课题。一套与人力资源管理和绩效评价相关的制度和办法,能够为加强事业单位资源管理提供强有力的制度支撑,为事业单位各项工作的创新提供制度支撑。

(六) 制定科学合理的考核体系

近年来,随着中国经济的快速增长,事业单位也面临着市场化、现代化改革的挑战。事业单位作为社会服务组织,要想实现长期可持续发展,更好地为人民服务,就必须重视人力资源管理。目前,提高人力资源管理效率、完善绩效评估体系和模式已成为事业单位亟待解决的问题之一。制定科学合理的考核体系的核心在于用什么样的标准来量化员工的工作,以真实地反映员工的工作成果和工作状

态。只有这样,单位才能进行有针对性地进行比较整理工作,增强说服力,更好地制定薪酬和奖惩制度,从而更加公平地进行绩效考核工作。

(七) 事业单位绩效考核改革

事业单位人力资源绩效评价应发挥重要作用。现行的事业单位绩效评估方法涉及主体多,影响范围广,在运行中会受到诸多因素的影响。在考核失真的情况下,单位建立完善的绩效考核体系尤为重要。单位应建立定量、细化的考核指标体系,完善考核反馈体系。而由于各级人员的工作职责和工作重点不同,因此单位无法采用统一的评价指标来衡量各级员工。事业单位应采用不同的评价指标方法,减少评价的主观性,并坚持以领导为基础的科学评价方法,引入更具实际条件的多方评价主体。

(八) 灵活运用绩效考核结果

企业应通过轮岗制度,帮助员工探索最适合的岗位,从而逐步提高员工的专业素质。同时,为了充分调动员工的意识,做好员工激励工作,公共机构需要不断提高自己的互动渠道,以便评估员工的实际专业知识水平,以获得对后续工作的有效指导。通过上述手段,单位能够把握员工存在的问题,从而积极引导员工改进和调整,最终使员工与事业单位共同进步。

六、结论

在事业单位人力资源管理的实际过程中,绩效考核可以为人员任用提供依据,为劳动报酬提供标准,为人员培训提供参考,为员工激励提供指标,为平等竞争提供保障,为人员晋升提供依据。因此,单位要充分发挥绩效考核的作用,要丰富绩效考核的后续工作,加强重点控制,并选择科学的考核方法,灵活运用绩效考核结果。只有这样,才能保证事业单位各项业务的正常发展。在现代社会运行过程中,事业单位占据着非常重要的地位,而在其日常运行时,很容易受到人力资源管理等工作的影响。因此,在实际工作中,单位管理层需制定科学完善的考核管理机制,保证人力资源管理的正常运行和本单位的整体运行,从而促进现代事业单位和整个行业的进步和发展。

【作者简介】葛岩(1984—)女,江苏邳州人,大专,中级经济师,邳州市司法局公证处,研究方向为事业单位人力资源管理。