

有关事业单位人力资源管理 with 绩效考核的探析

峰城区疾病预防控制中心 孙爱玲

摘要: 事业单位发展过程中,实施人力资源管理计划非常必要。人力资源管理工作与绩效工作息息相关,绩效直接和单位员工的能力、工作热情等互相挂钩。另外,关于事业单位可否继续保持稳定的发展状态和展现自身服务职能功能等方面,也有一定关系。在这些方面,均与事业单位的人力资源管理工作有一定关系。现阶段,越来越多的事业单位开始重视管理单位的人力资源,但关于绩效考核的关注度并不高,存在认知不足、考核方法单调以及指标不清晰等问题,这便严重影响了绩效考核工作在事业单位人力资源管理工作中的进展。因此,本文就围绕事业单位,结合人力资源管理,分析绩效考核时存在的不足,并提出了几点有效的完善建议,助力事业单位真正提高人力资源管理工作的水平,防止在人力资源管理方面陷入困境,全面展示人力资源的应有作用,为单位发展保驾护航。

关键词: 事业单位;人力资源管理;绩效考核

DOI: 10.12433/zgkjtz.20232056

于事业单位来讲,若想在人力资源管理和绩效考核方面做出一定的成绩,则少不了专业制度的支持。强化绩效考核,能进一步增加事业单位的发展实力,切实提升单位社会福利水平,调动相关人员主观能动性和创新实力,以保证其在工作过程中展现最大的效用,实现个人价值与单位价值的协同发展目标。因此,全面分析事业单位人力资源管理和绩效考核现状,并制定有效的管理对策,极具必要意义,而且已刻不容缓。

一、人力资源管理 with 绩效考核的理论概述

近些年,绩效考核被我国事业单位广泛应用,在人员管理内容及形式等方面均发生了一定的改变。为了提高人力资源管理效果,做好绩效考核工作具有一定的现实意义。针对单位员工展开持续化考核以及科学化考核,并且将考核结果作为了解员工具体情况的关键依据,针对事业单位内部的工作人员进行合理考核,合理地使用考核结果,依据这些结果来进一步分析工作人员的实际工作表现,评价其工作能力,可为工作人员日后发展提供有效的指导意见。实质上,事业单位通过明确绩效考核目标,可保证员工针对自身发展以及自身利益、单位利益间的关系产生清晰的认知,这样更有利于从根源上调动员工的能动性。

二、事业单位人力资源绩效考核制度存在的不足

(一)绩效考核认知程度不足

目前,我国大多事业单位管理人员并未针对绩效考核产生正确的认知,在观念方面产生了严重的偏差现象。比如,对于绩效考核的认知不够深刻,绩效考核工作过程中缺乏有序性,整体工作形式相对单一化。如果长期延续这种情况,则难以发挥绩效考核的实际效用,甚至还会打击内部员工的工作信心,很难保障考核结果的合理性及有效性。事业单位管理人员进行人力资源管理过程中,不可忽略绩效考核的作用,这是认可员工以及激励员工的一种方式。但结合现状来看,由于绩效考核理念并不成熟,而且在绩效考核体系方面存在缺陷,而且绩效考核关注度非常低,不利于顺利落实这项工作。

(二)考核方式有待创新

现阶段,我国大多事业单位绩效考核工作通常是按月进行,结合具体的比例,发放相关的考核文件,导致事业单位绩效考核工作有失科学性。如今,事业单位在进行人力资源考核时,手段非常单调,无论是在确定考核方式或者是确定分配方式等方面,工资、绩效和任务量间的关联度并不高。长此以往,致使人力资源考核工作过于形式化,并未真正满足员工发展需求,从而便会影响其热情,甚至还有人走上离职之路。

(三)考核指标不清晰

在事业单位内部,有关绩效考核指标不清晰这一问题,已经成为一种普遍现象。优良的绩效考核,少不了清晰指标和体系的支持。但是,目前我国很多事业单位绩效考核情况并不乐观,不符合预期的考核标准,长期应用同一种考核方式和指标,很难保证绩效考核过程中的问题得到有效解决,而且因一些指标设置不合理,导致绩效考核与岗位间不相匹配,一些员工为了尽快实现指标,竟敷衍了事。

(四)考核结果不真实

绩效考核结果不真实,则会导致事业单位绩效考核反馈效果不佳。事业单位执行人力资源管理工作 and 绩效考核工作过程中,缺少良性的反馈渠道,不利于促使单位的员工长足发展。正是由于绩效反馈得不到保障,仅结合具体的标准落实考核工作,致使单位领导人员和员工间欠缺有效的沟通,整体的沟通渠道十分闭塞,无法令员工发现自身缺陷,难以有效应用绩效考核结果指导人力资源管理 work。

三、如何完善事业单位绩效考核制度

(一)加强认知绩效考核的重要性

在事业单位具体发展过程中,若想真正提高人力资源管理效能,就需要从上级领导人员到基层人员,全员均能高度认可绩效考核工作,针对这项工作给予较高的关注度。通过进一步针对绩效考核的理念加以优化,对此项工作给予全新的认知,及时发现绩效考核时出现的问题,并展示这项工作的根本作用,以期收获更良好的绩效考核结果。为了实现这一目标,在具体执行工作时,事业单位不可忽视创造良好的绩效考核条件和环境,以保障能切实落实绩效考核工作,但如果要想形成优良的绩效考核文化,则需要打造完善的绩效考核管理制度,用相关制度支持绩效考核工作顺利落实,将绩效考核和各个工作岗位状况加以连接,从而保障事业单位内部工作人员能够明确自身岗位的实际状况。另外,要设置对应的薪酬管理制度,考虑到基础工作内容,并且针对薪酬加以完善。根据具体的考核结果,优化薪酬发放方式和发放标准,将事业单位内部工作人员的热情调动起来,高效挽留人才,为事业单位未来发展积蓄人力资源力量。

(二)构建完善科学的绩效考核制度

事业单位员工绩效是高是低,关乎事业单位未来能否顺利发展。为此,事业单位为了谋求更大的发展空间以及实现稳定发展的目标,要严格规划人力资源管理计划,提高员工绩效,以便能增强事业单位员工效益。建立完整的考评制度,保障相关的绩效考核制度具有公平性以及全面性,结合有效的考评体系,激活内部职工的工作热情。需要注意的一点,绩效考核绝非仅体现在“填表”这一层面,否则当落实考核工作时,很多人都会联想撰写述职报告或者填写相关表格。实质上,填表和报告仅属于考核的一种检查形式,并非实际的手段。因此,事业单位在落实人力资源考核工作时,要保持及时性和先进性。通过有效方法,坦率评价员工绩效情况。必要之际,要创建专业的绩效考评档案,以保障单位内部所有员工能够认清自身价值与优势,找到自身存在的不足,以便能在工作过程中积极改正,努力展现自身价值。另外,在建立科学的绩效考核制度时,还要搭配应用绩效奖励制度,以便能真正的展现单位内部人才潜在优势。通过有效的晋升以及提拔手段,发挥绩效考核制度作用,保障更多有潜力的员工脱颖而出,真正实现事业单位人尽其才的效果。

(三)明确细化考核指标

事业单位在推动绩效考核工作时,不仅要设置奖惩机制,还需要优化考核指标,并且完善考核标准和具体的内容,以保障事业单位人力资源绩效考核工作更公平、公正。为了切实提高工作人员工作效率,在具体考核时,应注重优化考核标准和对应的内容。有关部门及领导人员应制定完善的考核内容,针对单位

员工综合业务以及素养展开有效的考核及评定,以便能切实提高单位员工的实际作业效率,提高整体作业质量。除此之外,需要结合对应的考核指标,细化考核内容,以月和季度为单位,把考核指标及考核内容加以匹配,重点关注工作细节,放弃传统时期的年度考核计划,要求不同的单位结合本身单位的具体情况,进一步细致分析考核指标,制定考核目标,从而有条不紊地落实绩效考核任务,以确保相关员工能够真正完成绩效考核工作,真正展现自身价值,并且有效维护自身权益。

(四)加强同员工的沟通与反馈

相比其他的发达国家来讲,我国事业单位在绩效考核这方面的重视度,在近几年才有所提升。但是,员工与员工间的沟通以及反馈仍有待改进,这目前已经成为现阶段事业单位落实人力资源绩效考核工作时重点关注的内容。绩效评估实则是促进员工沟通以及反馈的关键方式,只有得到不同主体的关注,实现彼此间的高效交流及沟通,才能真正掌握被评估人的具体状况,从而提高评估结果的公平性以及公正性。在事业单位具体落实人力资源考核工作时,要求针对各方主体的情况进行摸底排查,以便提高评估准确性。通过有效地区分组织目标和个人目标,了解具体的差异性特点,以便切实增强考核效果。在具体评价过程中,要尝试着主动交流,形成优良的反馈机制,以保障相关的绩效评价工作有效落实,达到真正考核员工的目的,促使员工明确自身存在的不足,在使用科学绩效考核方法后,改正自身问题,为日后高效工作奠定基础。

四、如何完善事业单位人力资源管理对策

(一)完善事业单位人力资源管理制度

当事业单位推动人力资源管理工作时,培训和管理是极其关键的手段,但落实这两年工作,需要得到事业单位人力资源管理制度的支持与保障。通过科学的培训,可以帮助事业单位吸收更多优质的人才,通过有效的管理,则能真正地挽留这些人才。新时期的事业单位在发展过程中,创建健全的人力资源培养方案,并组织有关活动,真正激活人力资源的潜力,促进相关员工进步,令其受益。在事业单位各项工作进行时,不排除会有个别工作人员对自身工作单位不满,即使单位内部工资偏高,但是由于欠缺优秀的培训机制,致使个别人力资源认为最甚在本单位毫无发展空间,从而选择进入其他单位工作。由此可见,优良的培训制度和人力资源管理制度,才是挽留人才的关键。所以,事业单位要为内部人力资源提供晋升以及进修的机会,令其在单位中有所受益与收益,才能增强其对单位的认可程度和信任程度,从而将更多的精力投入到本单位工作过程中。

(二)加强事业单位人力资源管理方式

事业单位若想有效地创新人力资源绩效考核工作,则需要优化人力资源管理方法,创建完备的管理体系。结合实际工作内容,通过应用有效的信息,保障人力资源管理绩效考核工作顺利落地。首先,应创建信息化考核平台,结合绩效考核目标,重点解决数据统计误差问题。在管理平台中,强化记录工作,以保障各个环节能有效互动。同时,事业单位也要增加资金的投入力度,应用充分的资金,购进相关硬件及软件,以便为人力资源考核工作智能化发展带来有力的支持。其次,事业单位要重视优化考核机制,事业单位完善绩效考核制度,通过现有的绩效评价模型,强化分层以及评估,并且有效地分析和评价每一部门,结合具体的绩效指标和任务绩效情况,完善考核工作。最后,要针对绩效考核结果进行有效地应用,重点关注绩效考核结果。事业单位要善于展现自身在绩效考核时的重视程度,并且凸显绩效考核在事业单位人力资源管理时的具体优势,通过应用有效的考核结果,为事业单位未来发展做好贡献,从而激活内部员工的工作热情和能动性,保障单位员工长足发展,在这一基础上实现事业单位的发展目标,令二者协同发展。

(三)提高相关人员专业素质

事业单位管理队伍直接参加单位内部人力资源工作,管理队伍是否具有先进性以及是否具有充足的工作经验,会直接影响激励机制的有效性和科学性。为此,事业单位要重视强化人才队伍储备工作,提高专业人员的素养。一方面,事业单位要优化招聘,增

(上接第148页)

的培训和管理必须以人为本,对于所有接受过职业培训的员工来说,其专业知识的接受程度和能力水平的提高,直接关系到人才开发和管理工作能否顺利开展。因此,在职业培训过程中必须充分考虑人才的评价和反馈,认真对待每个人的反馈和建议。在培训过程中,人员可以利用计算机技术或互联网实时反映个人需求,机构也可以通过这个网络平台更准确地掌握人员的培训需求。同时,根据国家人才管理档案系统的相关内容,通过综合分析各人员的实际情况和能力水平,对培训方法提出建议,对培训计划和培训教学内容进行适当调整,更加科学合理地进行人才培训管理。此外,在培训结束后,还需要对受训人员进行全方位的评价,包括对其职业素质、道德素质等方面的全面考察,对受训人员培训后的变化趋势进行全面分析,并在适当的时候进行工作调整,从而最大限度地利用人力资本。

五、结论

强人力资源工作的专业属性,制定精细化的标准和规范,以确保招聘流程具有合理性,有效地充实内部工作队伍。另一方面,事业单位要审视现状,针对现有的人力资源队伍展开高效培训,邀请业界专家学者,组织培训活动,以确保单位人力资源管理队伍及时接收先进的理论和资讯,拓宽人力资源工作视野,为其日常工作积累经验,以保证在事业单位内部能够形成人力资源管理工作的良性循环架构,持续优化绩效机制和考核制度,改善人力资源管理水平。

五、结语

综上所述,事业单位人力资源管理时,绩效考核工作非常关键,在实施这项工作时,要结合具体的情况,才能展现其作用和价值。如今,事业单位人力资源管理时出现各种各样的问题,比如关于绩效考核认知深度不够深刻以及绩效考核方法落后、理念偏差等,这就需要事业单位能够重点关注绩效考核这一问题,建立有效的激励机制以及考核机制,并且提高专业工作队伍的水平,配套应用相关的监管措施,以保障事业单位人力资源管理工作更深入,促进事业单位长足发展。

参考文献:

- [1]熊国东.事业单位人力资源管理薪酬设计与绩效考核探析[J].现代商贸工业,2021(32):92-93.
- [2]赵雪娇.关于行政事业单位人力资源管理绩效考核的思考[J].内蒙古科技与经济,2021(19):25-26.
- [3]张璞.事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(09):98-100.

事业单位要在激烈的市场竞争中实现长期发展,不仅要了解人才市场发展的趋势,还要重视人才的培养和发展。事业单位人力资源的培训和开发对其职能的履行和社会服务水平的提高至关重要,应以人为本,结合具体情况,着眼长远,进行人才培养,以提高从业人员的专业能力,提高事业单位的社会服务水平。

参考文献:

- [1]龚平.事业单位人力资源培训与开发中的常见问题及改进探析[J].行政事业资产与财务,2021(12):109-110.
- [2]王艳春.事业单位人力资源的培训与开发[J].商业文化,2021(15):116-117.
- [3]陈旭东.浅谈事业单位人力资源培训与开发[J].人力资源管理,2015(03):34-36.
- [4]张丹.事业单位在人力资源培训与开发管理中的难处及改进对策[J].经济师,2019(06):266+268.