

# 事业单位人力资源管理中完善绩效考核机制的探讨

山东省枣庄市薛城区卫生健康综合行政执法大队 马倩

**摘要:**绩效考核是人力资源管理的关键任务,可在一定程度上决定人力资源管理的水平。但是,由于缺乏健全的绩效考核机制作为支撑,导致绩效考核工作的价值得不到充分体现,需要相关人员加大探究,明确事业单位在开展人力资源管理时所用绩效考核机制中存在的问题,并制定适宜的措施予以优化。本文简要介绍了加大力度开展人力资源管理绩效考核的作用,并提出了完善措施,希望能够满足事业单位进一步发展的需求。

**关键词:**事业单位;人力资源;绩效考核

**DOI:** 10.12433/zgkjtz.20240539

事业单位在发展过程中,需要与时俱进地进行创新。对人力资源管理中的绩效考核机制进行完善,可以提高人力资源管理水平,增强人员对岗位的适应能力。因此,必须要大力分析力度,明确绩效考核管理中存在的问题,并制定适宜的措施予以优化,确保人力资源管理体现其应有的价值,为事业单位的长远发展提供保障。

## 一、事业单位人力资源管理与绩效考核的概念

### (一)人力资源管理

人力资源管理的重点在于借助招聘、培养、激励等方式,增强员工的整体实力,并充分利用各项资源,提高绩效管理,为事业单位的健康、长远发展提供支撑。绩效考核作为可靠、完善的评估机制,可以在评估标准的支持下了解员工的工作态度、思想道德修养、专业素养等,实现精准评估,帮助单位达成进一步发展的目标。单位构建的人才团队必须要掌握现代文化知识和思想道德修养,为后续各项工作的顺利开展提供支持。作为切实可行的人力资源管理方式,绩效考核是激励机制的关键,它不但可以使单位充分

了解员工的表现,并进行合理评估,还能对员工进行有效激励,使其更加主动地参与各项工作中。

### (二)绩效考核

绩效考核已成为决定单位竞争力的关键工具,它能够帮助单位达成目标。绩效评估作为有效的手段,可以使管理者对员工的工作情况形成一定认知,从而为人力资源改革提供思路。绩效考核对于员工自身专业素养和创新水平的提升非常关键,它可以提升员工的工作热情,给单位带来经济效益。

## 二、事业单位加大力度进行人力资源管理绩效考核的作用

加大力度开展人力资源管理绩效考核是非常关键的,它可以加大力挖掘人力资源价值,为可持续发展提供充足的人才保障。因此,必须提高对绩效考核的重视程度,提高人力资源管理水平,确保各项活动的顺利推进。人力资源管理过程中开展绩效考核的作用可归结为以下几点:

### (一)提高员工的工作质量

绩效考核帮助员工对自身的工作能力形成充分认知,端正工作态度。同时,认识到自身发展过程中的问题,并制定适宜的措施进行优化,增强整体实力,确保工作的高效开展。此外,通过绩效考核,对表现优异员工给予鼓励,以展现绩效考核的激励作用。

### (二)为员工晋升提供数据支持

在科学信息技术的支持下,通过结合考核结果,领导层可以明确员工在岗位中的态度和工作完成情况,并根据员工的表现对其提拔或降职处理,使员工产生危机意识,为了升职和获得更多薪酬不懈努力,从而对工作更加认真负责,进一步提高岗位分配的合理性。

### (三)为培训工作提供支持

组织在职人员学习是人力资源开发的关键任务。

绩效考核帮助领导层有针对性地设置培训方案,并及时优化培训方案,邀请专业人士开展讲座活动,营造积极向上的培训氛围,使员工能够及时发现自身存在的问题,主动学习,拓宽个人知识面,提升专业技能,从而发挥出培训的最大化价值,确保培训能增强员工的整体实力。

#### (四)满足上下级沟通的需求

对工作人员进行考核,一方面可以为领导层和员工提供沟通、交流的机会,加强上下级联系,有利于领导层从整体角度了解单位情况,确保上下级能够从彼此的角度出发分析并解决问题,齐心协力,共同发展。另一方面,可以优化员工的工作方式,明确其需要承担的责任和义务,提高业绩,提升沟通效果。

#### (五)达成战略发展目标

开展绩效考核使管理层对员工的工作情况及贡献进行分析、研究,促进战略目标的达成,或明确目标无法达成的主要原因,并找出对其产生影响的因素。比如:加大力度更新工作模式,营造适宜的工作氛围,确保考核质量符合要求,从而为单位的稳定发展提供支持。此外,加大力度完善绩效考核和激励机制,借助物质激励、精神激励等方式,吸引更多人才,进而挖掘人才的最大化价值,增强事业单位的整体实力,使其在市场竞争中占据优势。

### 三、事业单位人力资源管理中绩效考核存在的问题

目前,事业单位中开展的管理绩效考核已经取得了一些成绩,但受诸多因素的影响,仍有不足,导致绩效考核难以体现其应有的价值,在一定程度上阻碍了人力资源管理的有序推进,不利于单位的稳定发展。具体表现在以下方面:

#### (一)对绩效考核工作缺乏关注

由于事业单位的特殊性,其在开展绩效考核工作时较为被动,部分上层管理人员仍秉持过去的绩效考核模式,方式单一,思维固化,并未加大力度分析和其市场经济的关联性,导致工作环境较为稳定和宽松,员工缺乏工作热情,工作效率低下。部分单位虽然认识到绩效考核机制的重要性,并对这一机制进行了补充和修改,但在开展工作时不严谨、不合理,未能科学开展员工培训工作,使员工认为绩效考核可有可无,绩效考核的现实意义得不到体现,导致工作中问题频发。

#### (二)不具备合理的绩效考核机制

当前构建的绩效考核机制并不合理,这主要是由于事业单位对绩效考核机制的关注度较低,甚至存在排斥的情况。尤其是对于基层员工来说,其对绩效考核管理的认知存在偏差,忽略了绩效考核的奖励模式,认为绩效考核必然会减少薪资,给正常工作带来不必要的麻烦,对工作产生厌倦感与抵触感,阻碍了绩效考核工作的有序推进,不利于各项工作的顺利

开展。

#### (三)未将监督管理工作落到实处

事业单位要发挥绩效考核机制的最大化作用,必须要将监督管理机制落到实处,提高监督管理力度。但是,由于一些因素的影响,大部分单位并不具备健全的监督管理制度,对于绩效考核机制过程中出现的不合理、实用性较差等问题,缺乏监管制度的约束和引导,导致绩效考核工作流于表面,难以发挥其应有作用。还有一部分单位管理层尽管明确健全监督管理制度,但缺乏制度制定经验,原封不动照搬其他单位监督管理制度,忽略了本单位发展目标、服务范围、员工能力等实际情况,出现不贴合、不匹配情况,很难达到应有的监督管理效果。

### 四、完善绩效考核机制的措施

事业单位必须要认识到人力资源管理中绩效考核机制的重要性,明确绩效考核机制在应用过程中存在的问题及成因,并制定适宜的措施予以优化,确保绩效考核机制发挥其应有价值。

#### (一)提高事业单位对绩效考核管理的重视程度

事业单位要从管理层的角度出发,提高对绩效考核管理工作的重视程度,同时,人力资源管理部门也要对绩效管理的重要性形成充分的认知,为各级工作人员提供交流机会,确保绩效考核机制和各部门的工作相衔接,体现出绩效考核机制的最大化作用。

第一,采用领导负责制。在事业单位原有绩效管理目标的基础上,综合单位未来发展方向、工作范围、员工能力水平三个方面,动态调整绩效考核管理目标,及时解决目标调整过程中遇到的困难,提高绩效管理目标的科学性、针对性。

第二,做好绩效考核观念的宣传。人力资源管理部门在开展工作时,要充分利用网站、宣传栏、培训等方式,增强员工绩效考核观念。在此过程中,还要对现代化人才选拔管理制度进行分析、明确奖惩措施,避免基层员工心存排斥。

第三,完善沟通反馈制度。一方面,领导层应加强对员工的人文关怀,及时了解员工心理状态,采用温和手段与员工沟通,避免命令式语气,与员工建立绩效合作关系,互利共赢,使员工正确面对工作,缓解对工作的抵触情绪。另一方面,应深入员工内部,了解员工对绩效考核的看法和意见,达到有效沟通,及时发现现有绩效考核管理其中存在的问题,并进行合理优化,避免管理不当引发矛盾。

#### (二)从现实出发优化现有绩效考核机制

事业单位要考虑到自身管理工作的特殊性以及当前的经济水平,对现有的绩效考核机制进行完善,明确制度实施过程中存在的问题及其成因,制定适当的措施予以优化,确保绩效考核机制被合理应用。

第一,现阶段,事业单位多采用目标管理法进行

员工的绩效考核,由于不同岗位工作人员职责不同,考核起来也存在一定问题与偏差,需要具体问题具体分析,从整体与综合的角度进行探索,以免考核过程中出现不必要的矛盾与冲突。因此,必须要严格遵循公平公正的原则。

第二,要确保绩效考核机制适应各岗位工作。岗位不同需要承担的责任和义务也存在一定差异,对工作质量的需求也不尽相同。因此,在优化绩效考核管理机制时,应分析现实的工作情况及特殊性,从工作内容、强度等角度出发展开分析,确保员工充分认识到自身的责任和义务,明确工作标准。在设置各部门的绩效管理标准时,要从整体的角度出发。

第三,做好奖惩工作。想要使绩效考核机制得到有效落实,就必须对现有的奖励制度进行完善,并采取奖惩措施。一方面,对考核优秀的员工进行物质方面的奖励,并拓宽员工晋升渠道,融合精神奖励,用鼓励性的语言调动员工工作积极性,发掘员工工作潜能,改善员工对绩效考核片面认知的情况,确保积极主动地开展工作的同时获得奖励。另一方面,关心员工生活,及时解决员工生活中遇到的难题,解除后顾之忧,将更多精力投入到工作中去,发挥个人最大价值。

第四,将考核与薪酬分配结合。对于事业单位人力资源管理来说,绩效考核涵盖面非常广,既有对员工个人能力的考核,也有对团队成果、工作业绩的判断,同时直接与薪酬挂钩。因此,在绩效考核的过程中,一方面,应制定明确的奖励与处罚细则,严格按照细则进行薪酬管理,营造和谐工作氛围。另一方面,在考核过程中应结合单位实际情况,采用多样化的激励手段,发挥多主体评价的作用。如自评、互评、领导评价与服务对象评价等,强调综合性与全面性,从而提升考核质量。

第五,制定切实可行的人才提升方案。人才管理是绩效考核的关键任务,通过人力资源的开发、选拔、晋升等可提高绩效管理的能力。事业单位想要达成可持续发展目标,需要有专业素养较高的人才作为支

撑,打造通畅的人才晋升渠道,在招聘中选拔高质量面试者,重视员工的综合能力与发展潜力,并通过培训等方式增强人力资源价值,打破员工对人力资源管理绩效考核的固有思维,提高创新观念,从而发挥人才管理的作用。

### (三)构建完善的绩效考核监管机制

第一,要打造适应事业单位需求的监督管理体系。将人力资源管理作为立足点,对现有的绩效考核管理体系进行优化,从细节出发,划分管理人员的责任和义务,确保各项工作都由专人负责,将责任落实到位,使管理人员明确绩效考核的重要性,以增强管理能力。第二,设置专门的监督管理队伍。在充分考虑各部门现实需求的基础上构建专门的监督管理团队,明确团队人员的责任和义务,做好过程管理,提高员工凝聚力,同时分析在工作过程中可能出现的问题,并第一时间反馈。

### 五、结语

在考核结果的支持下开展各项工作,帮助员工认识到自身发展过程中存在的问题及未来的发展方向,端正工作态度。因此,确保员工公平竞争,从而发挥绩效考核在人力资源管理中的重要性,为事业单位的转型升级提供支持。

### 参考文献:

- [1]顾真.行政事业单位人力资源管理中绩效考核工作的提升策略[J].产业创新研究,2021(23):160-162.
- [2]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,2021,42(32):92-93.
- [3]王立.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨[J].商讯,2021(27):192-194.
- [4]李琳.事业单位如何开展人力资源管理与绩效考核[J].商业文化,2021(18):66-67.
- [5]吴玉萍.绩效考核在事业单位人力资源管理中的实施策略分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(13):90-92.
- [6]刘艳飞.对基层事业单位人力资源的绩效考核思路的探索[J].今日财富,2021(13):217-218.