

# 论绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用

胡威

(甘肃煤田地质局)

摘要: 结合事业单位人力资源发展的情况, 在分析绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用的基础上, 重点从多方面论述了事业单位人力资源绩效考核工作存在的不足问题, 并有针对性地分析了发挥绩效考核在事业单位人力资源管理中作用的途径, 希望对于今后实现事业单位人力资源优化配置有所帮助。

关键词: 事业单位; 人力资源; 绩效考核; 激励措施

## 1 引言

当前, 在新时代的背景下, 随着我国事业单位的快速发展, 其人力资源合理配置则是人们所关注的重点。在逐步深化事业单位的人力资源管理的过程中, 则应充分发挥好绩效考核制度的优势, 有效激发每位工作人员的工作积极性, 以保持事业单位满足可持续化发展的要求。所以, 在逐步深化事业单位的人力资源改革的过程中, 则应保障绩效考核制度的规范化发展, 不断提升事业单位的核心竞争力。

## 2 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用

第一, 事业单位的绩效考核工作能有利于人才招聘以及选拔。事业单位从自身的实际情况出发, 则应从员工的情况来有效改善人力资源绩效考核制度, 并能有效保障员工的准确化评价, 从而保障人才选拔体系的公正性, 避免任人唯亲的问题出现。通过合理有效的绩效考核, 能掌握员工的长处及不足情况, 实现人力资源得到优化配置。另外, 积极构建公开、公证、透明的竞争环境, 有利于人才的健康发展。

第二, 绩效考核工作有利于科学合理进行人力资源规划。通过发挥绩效管理的作用, 能高质量的实现人力资源管理的预测工作, 有效对于事业单位的员工进行当前的知识能力水平以及技能业务能力进行较为全面的评估, 这些都是今后的人力资源配置以及岗位优化奠定良好的基础, 是开展人事任命和免职的依据, 能保障人力资源管理工作得到进一步优化。

第三, 绩效考核工作能推动员工培训的健康发展。借助于绩效考核的结果, 能有效指导开展有针对性的员工培训工作, 实现员工的综合业务素质能力得到全面提升, 有助于实现事业单位的服务水平的全面提升, 从而更好地创造出更大的社会价值以及经济效益。同时, 员工可以结合绩效考核的结果来总结自身的工作情况, 明确符合自身实际情况的培训计划, 有助于实现员工的整体能力得到加强, 也保障事业单位具有较高素质的人才队伍。

第四, 绩效考核则是有效帮助开展员工的薪资标准制定。在进行人员的基础工资与绩效工资的综合考虑的过程中, 相应的绩效考核内容则是基础性条件, 能够实现员工薪资和绩效结果相互挂钩, 以保障员工能更好地重视具体工作

情况, 不断提升工作服务水平, 有利于员工能实现更加高效、顺畅的办理业务的要求。

第五, 绩效考核全方位激发员工的积极性, 不断促进员工总体工作能力的提升。考虑到事业单位薪酬往住和实际工作年限有着直接关联, 并非和工作绩效相互关联, 这样则会影响到员工的工作热情。结合员工的绩效考核情况, 可将其视为员工调动、竞争的有效参考依据, 保障员工通过自身努力来获得相应的回报, 有效实现良好的激励作用, 有助于员工实现自身工作能力的提升。

## 3 事业单位人力资源绩效考核工作存在的不足

### 3.1 事业单位绩效考核体系不够完善

结合事业单位的绩效考核情况, 大都是将其结果视为奖金的衡量方式, 而并没有纳入到人力资源管理的方式中, 造成目标设定过于宽泛, 而无法实现员工个人的明确化目标要求。另外, 事业单位的人力资源中并没有完备的考核体系内容, 造成量化指标不具体, 无法有效按照规定要求来开展, 这样就难以详细记录相应的被考核工作人员的工作能力、行为表现以及存在的问题等方面。

### 3.2 绩效考核理念落后

部分事业单位在认识到绩效考核的重要性的基础上, 依然没有提出有针对性的绩效考核制度, 造成考核指标过于单一, 缺乏标准。另外, 传统的判分方式难以保障考核结果的有效性, 考虑到考评奖励与绩效薪资较为适用于业务人员, 而不重管理人员的实际情况, 这样也难以实现事业单位的发展要求。

### 3.3 事业单位的绩效考核制度缺少互评

结合当前开展的事业单位的绩效考核的各项工作, 大都是由于领导全权负责, 但员工往往无权或者没兴趣参与到领导的考核过程中, 在实际工作中并没有上下级的相互评估, 这样难以保障实现事业单位对绩效考核监督管理的融会贯通, 不利于事业单位的人力资源管理的健康发展。

### 3.4 对绩效考核的结果不重视

事业单位在进行人力资源管理的过程中, 并没有主动地采纳相应的绩效考核结果, 难以在相应的工资定级评定、职称晋升、人事调动中得到有效的反映, 这样容易造成绩效考

核流于表面,无法从真正意义上调动员工的积极性,难以实现预期的激励作用。另外,事业单位在进行绩效考核的过程中,不重视管理者和员工的沟通交流,很容易造成部分职工存在着一定的错误理解,甚至消极情绪还会影响到正常工作。

#### 4 发挥绩效考核在事业单位人力资源管理中作用的途径

结合我国事业单位的特点,人力资源管理具有一定的复杂性,所涉及到的内容也较为繁杂。所以,在实现事业单位的人力资源配置的过程中,则应要求员工重视自身业务能力的培养,有效提升绩效考核在人力资源管理的预期作用,不断提升事业单位的核心竞争力。

##### 4.1 明确绩效考核目标与考核标准,促进量化考核与定性考核相结合

结合事业单位的实际情况,在开展绩效考核的过程中,则应保障符合实际情况的绩效考核目标,要求目标具有一定的挑战性,但依然通过有效的方式以及努力可以实现。管理人员则应明确符合实际情况的硬性指标的明确,符合员工的实际工作情况,有侧重点来保障绩效指标的明确化,重视结果导向的作用,并保障实现考核过程的规范化、标准化。同时,结合单位内部的不同岗位的实际情况来落实不同的考核指标,从实际出发,遵循循序渐进的原则。同时,在具体的考核体系的过程中,则应从细节出发来考虑相应的业务记录、工作计划、年度预算等内容,有效构建考评三级指标。在难以有效量化的情况下,则应加强综合性的总体考察,力求实现有据可依的定性分析,保障满足量化考核与定性考核相结合。

##### 4.2 树立正确的绩效考核观念,营造公平竞争的氛围

结合事业单位的发展特点,一定要高度重视绩效考核内容,从而能有效全方位提升员工的工作素养,有利于构建高效的事业单位工作环境,而并非限制员工的行为来节省开支。在这样的背景下,管理者则应从实际出发落实好相关的绩效考核制度,并能积极保障具有较强能力的员工主动地开展相关才能展示,从而保障构建公平竞争的良好氛围,同时,也避免工作态度不端正的员工存有侥幸心理。从整体来看,能充分树立正确的绩效考核观念,切实有效抵激发员工的竞争意识,从而构建良好的工作环境氛围。

##### 4.3 选用科学的绩效考核体系,实现考核方式多元化

结合当前事业单位的发展情况,特别是相关的人力资源配置的实际情况,有效实现符合事业单位发展目标以及人力资源优化目标的绩效考核体系,并能结合员工的反馈情况来实现考核项目、范围、程序、内容相关的修正以及完善,重点能结合实际来全方位考察员工的政治素养、道德素质、工作业绩、工作能力以及价值观念等方面的内容,从而更好地

落实好绩效考核的公平性。在具体的实践过程中,则应体现出多种考核方式相结合的方式,切实有效地落实相应考核制度内容。比如,则体现出目标绩效考核法为主要的理念,要求每位员工结合实际需求完成考核周期的内容,另外,可以通过比较法、排序法等辅助方式来辅佐评价体系,从整体综合分析出相应的考核结果,实现评估工作的多元化特点,这样也能从某种意义上有效提升绩效考核的合理性、科学性,更好地符合事业单位的发展要求。

##### 4.4 建立完善的反馈机制,重视并灵活运用考核结果

事业单位在健康的发展过程中,则应从各个方面充分重视绩效考核的内容,有效解决传统人力资源管理模式下的流于表面形式的问题。管理者则应重视如何有效开展绩效考核内容的及时公布,能将其考核结果和薪资待遇紧密相互联系,并能从实际出发来科学合理的调整相应的权重系数以及档次。通过这种方式,能实现上下级信息交流的渠道的逐步完善,通过正式面谈以及相应的非正式沟通的方式,以保障内部交流沟通的渠道畅通,能有效帮助员工能在考核周期内清楚地认识到自身的工作情况,并能有效开展相应的复盘以及总结,积极结合考核内容来明确员工在工作中需要改进的地方,切实有效地提升员工的工作能力以及工作水平。同时,还应从实际出发来重视反馈机制的完善,可以设定合理的申诉机构,保障有效改善绩效考核中存在的合理问题,通过有效渠道来进行申诉处理。通过这样的方式方可以保障落实具体的绩效考核制度中存在着不足之处,并能有效开展必要的纠正处理,实现考核水平的全方位提升,有利于满足事业单位的稳定健康发展。

#### 5 结语

综上所述,为了保障事业单位人力资源管理系统能在新时代背景下的健康发展,我们则应充分重视绩效考核的作用,充分发挥其对于实现人力资源配置优化的推动作用,其能有效开展人员选拔、人员培训、合理确定劳动报酬以及实现员工激励目标等方面,从能更好地体现出绩效考核对于实现人力资源优化的重要意义,符合事业单位的发展要求,全方位提升事业单位的核心竞争力,这样才能更好地符合新时代背景下经济社会的稳定发展的需要。

##### 参考文献:

- [1]高兆海. 事业单位人力资源管理中绩效考核策略研究[J]. 写真地理, 2020年4期.
- [2]马宁. 加强事业单位绩效考核管理工作的思路和对策分析[J]. 全国流通经济, 2020年6期.
- [3]李贝丽. 当前事业单位员工绩效考核存在的问题及对策探析——以M事业单位为例[J]. 中国市场, 2020年11期.