

绩效考核制度在事业单位人力资源管理中的应用问题研究

申水叶

(确山县刘店镇食药所 河南驻马店 463209)

摘要: 事业单位的职责较大, 注重面向社会、为人民服务是国家组织机构重要组成部分, 属于国家机关编制。而事业单位人力资源管理水平的有效提高, 一定程度上具有着重要的积极意义, 能够使国家组织机构的发展良好、可持续, 能够充分发挥事业单位职能。实施人力资源管理过程中, 在事业单位中如果能够采用绩效考核制度, 不但能够是管理水平得到有效、全面提升, 还会使从事事业单位的人员的工作热情、员工潜能得到最大程度的激发, 增加其相应的价值。对绩效考核制度进行建立过程中需要对员工岗位工作标准进行制定, 对绩效考核指标体系进行建设, 对多维绩效管理流程进行确立, 可以尽可能的保障制度的可行性、完善性。当下时期, 人力资源管理过程中, 事业单位内有着诸多的问题, 如考核指标未量化、考核制度流于形式等, 如果对这些存在的问题能够进行有效的解决, 就需要对考核结果进行充分利用, 对绩效考核工作进行不断完善, 以及增加重视绩效考核制度的程度。

关键词: 绩效考核制度; 人力资源管理; 考核指标; 管理人员; 事业单位; 国家机关

事业单位的工作范围覆盖多个领域, 包括卫生、文化、科技、教育等, 属于国家机关编制, 是一种社会服务组织, 由政府利用国有资产建立。从事事业单位的工作人员往往普遍存在较低的工作积极性, 因为事业单位没有较为激烈的内部竞争, 所从事的相关工作也比较单一。且由于存在不完善的人力资源管理机制, 事业单位也呈现出较低的管理水平。要想将社会服务更好的进行履行, 就需要建立、执行绩效考核制度, 创新人力资源管理模式, 进行积极求变, 以达到激发员工潜能, 提升工作效率、质量, 全面调动员工积极性, 帮助人力资源管理效用得到充分发挥, 提升单位整体工作质量及效率, 推动员工在自身岗位上不断进步的目的。经绩效后期评估总结、绩效相关培训、绩效目标制定等绩效考核制度相关内容, 一定程度上可以推动工作人员、管理人员积极工作, 争取早日达到绩效目标, 使事业单位整体水平得到发展。绩效考核制度是一种科学高效的管理体系, 能够加快事业单位的发展, 促进事业单位向更好的方向前进。

一、分析绩效考核制度相关内容

绩效考核关系到多个方面, 绩效考核还能推动工作效能的发挥, 可以对工作人员工作效能进行衡量, 是主要衡量标准。且绩效考核体系是相对比较独立的, 属于人力资源管理的核心内容。此外, 在工作人员的薪酬分配方面, 绩效考核有着较大的直接影响。这是因为现阶段, 浮动工作制是目前大部分事业单位实施的工作制, 并依照按劳分配原则计算工作人员的薪酬, 工作人员的工资数量可以说是有两部分共同组成, 一部分是考核成绩, 另一部分是日常工作, 而如果没有合理评定工作人员的工作情况, 没有绩效考核制度的支撑, 那么就无法公正、科学的分配薪酬, 长此以往将对工作人员的积极性产生极大的打击。所以, 人力资源管理在事业单位中, 一定不能缺少绩效考核制度。在进行绩效考核制度时,

在考核工作人员时, 坚持科学性、全面性, 最终评估时需要结合工作成果、优缺点、综合才能。绩效考核能够使工作人员得到有效激励, 竞争环境更加公平, 从而能够将工作人员自身的潜力更好的发挥出来, 最终获得较多的薪资, 也能够使事业单位发展得到极大推动。

二、绩效考核制度在事业单位人力资源管理中的不足

(一) 没有管理人员与工作人员间的相互评估

目前大部分的事业单位在进行绩效考核时, 在对工作人员进行评估时, 主要是由单位管理人员做出评价, 进行监督, 考核过程中, 制定权利线路, 依据传统的考核制度进行。可是在对管理人员进行评估时, 工作中缺乏相互评估, 没有工作人员为管理人员进行评估, 仅仅只是依据传统制度进行评估, 没有准确的评估管理人员, 获得的绩效考核结果也存在差距。而这种缺乏相互评估的绩效考核制度, 无法从工作人员那里聆听到对管理人员的意见、建议, 从而间接导致无法良好解决或重视一些管理中的不足, 最终不利于事业单位的可持续发展。

(二) 过于单一的考核方法

当下大部分的事业单位, 一般多利用传统得分方式, 采用单一的方法进行绩效考核, 计算出的平均值是考核的最终结果。传统得分方式被广泛应用于事业单位考核中, 在进行过程中比较简单。可是这种考核方式无法良好发挥绩效考核制度的作用, 无法保障获得可靠、有效的考核结果, 工作人员的真实工作表现也不能准确掌握, 严重影响事业单位的工作成效、效率, 工作人员的工作积极性被极大削弱。

(三) 未能明确考核指标

人力资源管理过程中, 评估工作人员、管理人员工作效能, 可以通过对其进行绩效考核, 在绩效考核过程中, 尤为关键的一个部分就是考核指标, 考核指标涵盖多个方面内容, 如道德品质、工作作风、业绩、业务完

成度、员工能力等。可是,在现阶段的实际应用绩效考核制度过程中存在较多不足,各部门间考核指标和内容存在差异,考核涵盖范围较广,考核可操作性较差,没有标准型、明确考核标准,最终造成员工工作成效、贡献无法得到准备反映。

(四) 未能科学认知绩效考核制度

绩效考核制度在大部分的事业单位中仅仅被当做是一种普通的考核制度,存在主观认识上的误区,未能建立科学认知。由于没有形成科学认知,在应用绩效考核制度进行员工考核时,往往会导致存在较大偏差,致使考核结果不准确。如果不能得当利用绩效考核制度,不但会让员工产生富民情绪,还会让员工工作积极性有所削减,也无法充分发挥人力资源管理的作用,阻碍事业单位工作开展。此外,人力资源管理统一机制的未能有效建立,也是普遍存在于较多事业单位中的问题,这也会导致不能良好应用绩效考核制度,致使人力资源管理体的作用停滞不前。

三、绩效考核制度的应用策略

(一) 增加绩效考核的可操作性,量化、硬化考核指标,明确考核内容

在对考核内容进行确定时,基本依据应该是能够以完成工作目标、承担现职工作所拥有的条件、素质为主,从实际出发进行确定。最终的考核内容离不开四个方面,包括绩、勤、能、德。设置多个分值档次,可对每个指标进行评估,多个指标组成代表着考核内容的某一个方面,每个方面的所有指标全部相加所得总分代表着员工这一方面的考核等次,考核等次分为四个等级,不合格、基本合格、合格、优秀,奖励标准的设置,参考最终得分情况。考核内容的有效明确,能够提高绩效考核的可操作性,使绩效考核更易于掌握,更加通俗、直观。

(二) 极大认识绩效考核工作重要性

在人力资源管理中,绩效考核属于较为基础性工作。要想对绩效考核工作的必要性、重要性有一个充分的认识,就需要向工作人员、考核对象、单位领导给予绩效考核的鼓励、宣传,在议事日程中,加入绩效考核工作,做好检查、督促、安排工作,充分发挥有效的绩效考核作用。

(三) 设立专人负责、专管部门,严格把关,坚持考核原则

将绩效考核作为日常工作,由人力资源管理部门承担,选择专人负责,不可只当做临时性工作看待。确保考核的严肃性、公正性、科学性,做到层层把关,坚持考核原则,监督、督促考核者,确保工作人员接受、承认考核等次,并以此为动力,积极进行工作。

综上所述,绩效考核工作在较多的事业单位中属于一项全新的工作,还未能深化、全面应用,存在着一定的挑战难度,其管理方式、管理理念都需要进一步完善。随着事业单位持续不断改革,对绩效考核工作的重视度也越来越高。在人力资源管理中,只有重视考核结果,构建完善的考核内容,明确考核目标,做好绩效考核工作,方可更好的促进人力资源管理各项工作推行,全面发挥绩效考核的作用。

参考文献

- [1]冯雪.事业单位人力资源管理中的绩效考核制度应用研究[J].财会学习,2019,234(25):196+198.
- [2]蒲蔚.事业单位人力资源绩效考核管理制度存在的问题及对策研究[J].全国商情·理论研究,2019,000(036):84-85.
- [3]张勇.浅谈绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J].赤峰学院学报:自然科学版,2020,36(5):2.
- [4]杜紫语.人力资源管理绩效考核存在的问题与对策研究[J].中国管理信息化,2020,23(8):2.