

事业单位人力资源管理中的绩效考核管理

李芳

(荥阳市城市管理执法大队 河南 郑州 450100)

摘要：近些年来事业单位对于内部管理与控制的重视程度越来越高，其中人力资源管理就是比较重要的组成部分，且在事业单位发展中的作用与价值非常突出。事业单位属于公益性服务组织，同时也属于非营利性单位，也就是说如果事业单位相关工作人员的积极性、主动性不高可能直接影响为社会大众所提供的服务效果，对社会和谐、稳定发展有着一定影响。而事业单位相关工作人员的工作热情、积极性与绩效考核工作有着一定联系，因此就要做好事业单位的人力资源管理。

关键词：事业单位；人力资源管理；绩效考核管理

在事业单位发展与建设的过程中人力资源管理是一项非常重要的内容，在事业单位正常运行的过程中发挥着不可替代的作用。绩效考核管理属于人力资源管理中的一个重要环节，其存在的价值就是将工作人员的表现与其收入、奖惩等相挂钩。高效的绩效考核管理可以促进事业单位中人员晋升、奖惩等工作的开展，有助于其工作积极性的提高，由此可见，事业单位来的绩效考核管理十分重要。在这样的情况下就要优化与完善事业单位绩效考核管理相关方法与对策。

一、事业单位人力资源管理中绩效考核管理的作用

绩效管理属于人力资源管理过程中一个非常重要的组成部分，事业单位在开展人力资源管理的过程中也要重视这方面的内容，进而促进其长期、稳健发展，具体来说事业单位中绩效考核管理工作开展有着以下几点不可替代的价值与意义。首先，可以帮助事业单位构建更加完善的人力资源体系，对于事业单位来说其工作热人员更替率很低，属于“铁饭碗”，一旦入职一般不会被辞退，因此对人力资源管理的重视程度就较低，相关体系较为落。而绩效考核管理的开展有助于人资管理理念与模式的转变，在一定程度上完善了人资管理体系。其次，可以优化事业单位的薪酬管理，对于大多数事业单位来说员工薪酬与“工龄”有着直接联系，这样的情况会导致混日子情况的出现，而绩效考核管理可以充分的体现“按劳分配”原则，在提高员工工作积极性的同时优化薪酬管理。再次，可以改善事业单位人力资源条件，现阶段事业单位中缺少竞争性，员工归属感、安全感也相对较差，降低了员工的工作效率，而绩效考核管理实现可以员工提供一个公平竞争的平台，让员工努力获得认同，全身心投入

工作之中。最后，可以更好实现员工激励，让员工更加积极、主动的参与到工作之中，让其更好发展与进步^①。

二、事业单位人力资源管理中绩效考核管理的现状

(一) 绩效考核方法单一

对于现阶段的大多数事业单位来说其在开展人力资源管理绩效考核的过程中往往只是对人进行考核，其工作是否认真、待人是否热情等，而实际的绩效考核应该是一个人的综合素质，如果只有态度但是却并没有获得真正的工作效果那么考核也是无效的，也是不科学的，这样的考核方法单一且无效。

(二) 绩效考核流于形式

目前很多事业单位绩效考核管理的开展往往只是为了顺应趋势，大多数考核工作仅仅体现在一些表面内容上，并没有真正的意识到绩效考核管理工作的重要性，一切工作的开展仅仅是应付的状态。这样流于形式的绩效考核不仅仅无法激发工作人员积极性，甚至还会降低其工作热情。

(三) 绩效考核体系缺失

对于事业单位来说其想要更好完成绩效考核管理构建一个完善的绩效考核体系是非常重要的，其为各项工作的开展提供了基础与保障。但是，现阶段的事业单位往往没有一个完善的绩效考核体系，相关的绩效考核标准也相对较为笼统和模糊，没有将绩效考核工作落到实处。

(四) 绩效考核目标不明

大多数事业单位对于绩效考核管理是缺少足够重视的，这一工作的开展往往持着应付的态度，在具体工作中没有一个明确的考核目标，具体目标的设立与事业单位的实际情况

也不符,这样的绩效考核不仅仅无法达到应用的管理效果,甚至还可能增加员工的压力,导致其出现抵触情绪。

(五)考核结果缺少反馈

绩效考核管理之后是会有相关考核结果的,可以看出哪些工作人员积极、认真且效率较高,也可以发现哪些工作人员消极怠工,处于“混日子”的状态,这样的结果对人资管理有着较强的指导作用。但是,目前很多事业单位对于绩效考核结果缺少反馈和运用,不能让员工了解自己的工作状态,也无法为事业单位的奖惩提供依据,这样的绩效考核管理是无效的。

三、事业单位人力资源管理中绩效考核管理的方法与途径

(一)创新绩效考核的管理方法

随着时代的发展相关工作方法也需要发生一定的转变,对于事业单位的绩效管理来说也是如此,想要更好完成管理工作进行绩效考核方法创新是非常重要的。传统绩效考核方法比较单一,存在着一定的缺陷与不足,可能导致绩效考核失去公平性。因此,在新时期实施绩效考核工作中就可以对大数据技术、信息化手段等进行科学应用,让绩效考核工作更加的精准,避免过多人为操作所导致的错误,避免人情在绩效考核中发挥不良作用,保证其可以满足新时期的实际管理需要,提高绩效考核管理效果。

(二)充分认识绩效考核重要性

无论是对于任何一项工作来说,想要其更好开展给予足够的重视是非常重要的,因此事业单位想要更好实现人力资源管理中绩效考核管理就要给予其足够的重视,进而保证各项工作可以更好落实。事业单位的相关领导要认识到绩效考核管理的重要性,并给予这一工作开展以足够的支持,在其引导和示范作用不让其他工作人员也认识到绩效考核工作的重要性,让其更加努力工作,达到自己想要的绩效目标,进而促进绩效考核管理工作落实,带动事业单位更好发展。

(三)建立完善的绩效考核体系

为了事业单位人力资源管理工作的稳定发展,建立一个完善的绩效考核体系是非常重要的,不仅仅让员工有了一个明确的发展方向,同时也提高了工作人员的工作积极性与能力。因此,在开展绩效考核体系建立的过程中要从事业单位的实际情况出发,考核的内容不仅仅涉及工作人员的表现,同时也要设计一些量化的考核指标,根据事业单位的不同岗

位、职务与工作内容来进行考核体系的设计。在此基础上,绩效考核体系的构建也要有领导的参与,让其负责绩效考核评价,以提高绩效考核管理工作的说服力^[1]。

(四)明确绩效考核的具体标准

事业单位在实现绩效考核管理标准设计的过程中要保证其针对性、明确性以及具体性,只有这样才能保证绩效考核管理效果的更好发挥。因此,事业单位在绩效考核标准制定的过程中要结合不同部门的实际情况进行,避免现有的简单、笼统绩效考核原则的束缚,将动态、静态标准进行有效结合,从而提高考核的科学性与实效性。我国事业单位层级较多,因此考核标准制定是就要运用不同的方法实现,保证每一个岗位都有具体的考核标准,并根据具体的考核结果来将其划分为优秀、较好、合格、不合格等相关标准,使得绩效考核标准更加明确和通俗易懂。

(五)完善绩效考核结果处理方法

事业单位在开展绩效考核管理的过程中要重视其具体考核结果的重要性与价值,在实际管理工作的过程中要做好相关绩效考核结果的处理。事业单位可以制定奖惩政策,而政策的具体实施就可以将绩效考核结果作为依据,可以给予绩效考核结果较好的工作人员物质与精神上的奖励,给予一些奖金、福利待遇或者是公开表扬。对于绩效考核结果不理想的工作人员则要进行适当的惩罚,让其参加相关培训,以改变其工作态度,提高其工作能力。同时,也要积极应用绩效考核结果开展相关管理,充分发挥其作用与价值。

结语:总而言之,事业单位属于公益性单位的机构,提高员工素质与工作积极性是非常重要的,可以为社会大众提供更加优质的公共服务。在事业单位人员管理的过程中一个关键性的内容就是摆正员工的工作态度,让其更加积极的参与工作,而这一目的达到与人力资源管理中的绩效考核管理有着直接的关系,可以更好处理好人力资源管理中的各种问题,有助于薪资机制的更好调整,因此就要科学、合理的完成绩效考核管理工作,为事业单位的更好发展提供基础和保证。

参考文献:

[1]戴欣.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].现代商贸工业,2022,43(16):87-88

[2]滕杨.事业单位人力资源管理中的绩效管理策略[J].人才资源开发,2022(10):47-48