

事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨

张蔚

(滨州市交通运输应急救援中心, 山东 滨州 256600)

【摘要】在我国,事业单位是极其重要的服务组织,为确保社会的平稳发展发挥着自身的职能。现如今,在新的时代以及社会形势下,事业单位也要及时进行调整,在管理制度以及管理模式等方面进行创新和改变,确保事业单位能够紧随时代发展的潮流,为维护社会稳步发展贡献自身的力量。在新的发展阶段,事业单位要及时转变管理理念,正确认识到绩效考核的重要作用,使得绩效考核能够使事业单位优化自身管理模式,提高服务水平。对此,本文通过对绩效考核的优势以及影响进行深入研究,并分析现如今事业单位实行绩效考核中出现的的问题,以便及时对其缺陷进行完善,进一步提高事业单位人力资源管理的效率。

【关键词】事业单位; 人力资源; 管理效率; 绩效考核; 有效策略

引言:

随着时代和社会形势的不断变化,事业和企业等单位也要及时更新其管理理念。同时,事业单位是一种社会服务部门,要想进一步提升为人民服务的整体质量,就要充分重视自身管理制度的科学性和合理性,不断优化人力资源管理的模式和制度。而绩效考核则是人力资源管理中非常关键的组成部分,绩效考核制度的科学性以及合理性将会直接关系到事业的发展状况。但是,现阶段我国的事业单位在人力资源管理上存在着明显不足,特别是对于绩效考核的制度以及认知等方面存在着一定程度的缺陷。而绩效考核的不合理将直接影响到相关工作人员的工作积极性,导致人力资源管理效率以及服务水平低下,难以充分发挥事业单位对于推进社会发展的作用。

一、绩效考核在事业单位人力资源管理中的重要作用

(一) 事业单位进行人员选拔以及调动的依据

绩效考核制度的出现和实行可以使得工作人员的选拔以及管理更加规范化。利用绩效考核制度,可以为事业单位选择更加出色的人才,使得事业单位内部岗位调动更加具备合理性。除此之外,绩效考核制度的实行可以帮助管理者提高对工作人员工作状况的掌握程度,能够充分了解到每个工作人员在工作上的特点和具体状况,帮助管理

者能够充分根据工作人员的不同特点分配工作岗位。^[1]公平、透明、合理的绩效考核制度将进一步激发工作人员的热情,能够积极进行工作提升自身的工作能力。

(二) 提高事业单位薪资管理的规范化水平

绩效考核制度的实行可以显著提高薪资管理的规范化程度,绩效考核制度中包含了对于员工薪资的相关标准,使得管理者可以根据绩效考核的结果对员工的薪资进行管理和划分。利用绩效考核可以提升薪资分配的合理化程度,并且为薪资的分配提供了权威的标准,防止部分工作人员由于薪资分配问题而出现矛盾。同时,由于绩效考核的激励,工作人员能够在其工作岗位上尽可能发挥自身的作用,努力提升自身工作能力,以便在薪资分配上更具优势。绩效考核中也包含奖惩制度,管理人员可以根据奖惩制度的内容对员工的行为进行管理。而工作人员则会出于避免受到惩罚的目的,保持积极的工作态度,从而使得事业单位提升自身的服务质量。

(三) 创造积极向上的氛围

科学规范的考核制度,更能使工作人员对这一制度产生信服,进而积极进行工作,使得事业单位内部出现良性竞争。对于原有的考核制度来说,绩效考核制度将更加具备透明性和公平性,避免由于制度上的不合理而受到工作人员的质疑,使

得考核制度丧失权威性。通过考核制度可以帮助管理者挑选工作能力突出的人才，在获得考核结果后，管理者可以从中选择表现良好的工作人员进行相应奖励，鼓励其积极进行工作，提升自身工作能力水平。^[2]

二、现阶段事业单位进行绩效考核的基本状况

（一）并没有充分认识到绩效考核的重要作用

现阶段我国的大部分企业和单位在对人力资源进行管理时，并没有充分认识到绩效考核的重要作用，而选用较为落后以及缺乏合理性的考核制度。尽管这些企业在绩效考核制度的制定上不断进行平衡和细化，努力使得考核结果能够充分反映到工作人员的实际工作状况。然而，大部分企业在实施绩效考核制度时，并没有严格遵循制度内容，考核结果以及奖惩分配等方面仍然由管理者的主观印象决定，并没有充分体现绩效考核的优越性，使得企业和单位的人力资源管理在实行绩效管理

时更加形式化和表面化，难以充分发挥绩效考核制度的作用。^[3]

（二）绩效考核在指标等方面存在不合理之处

事业单位在对人力资源进行管理时，要首先对考核制度中的标准进行补充和优化，以进一步提升其合理性。但是，在对绩效考核的制度进行制定时存在一定的难度，规范以及标准的确定需要制定者拥有丰富的经验。但是，大部分的事业单位管理者并没有根据工作实际定期对绩效考核制度指标进行补充和优化，导致考核制度严重偏离正常的工作情况，进而丧失考核制度的权威性。对此，非常容易造成员工出现消极的工作情绪，如果不及时改正，将会导致员工对绩效考核存在抵触情绪，不利于绩效考核工作的开展。

（三）绩效考核的体系存在漏洞

就目前状况来看，我国相当一部分的事业单位其管理者并没有充分认识到绩效考核的重要性，



并没有形成相对完善的考核体系。这些考核体系中通常存在着考核指标严重偏离实际工作状况的情况，导致最终的考核结果无法充分真实地体现出员工的整体工作质量。并且由于考核结果的不准确，导致管理者在薪资分配上缺乏合理的依据，容易造成员工在薪资分配中的矛盾，不利于提升企业和单位的凝聚力。

（四）绩效考核的结果不能及时进行反馈

出于充分发挥绩效考核制度优越性的目的，就要对考核结果进行反馈。但是，大部分事业单位难以做到及时将考核结果进行反馈，导致考核结果的价值无法得到保障。在这一情况下，员工往往无法第一时间获取到考核结果，进而无法掌握自身实际的工作状况，对自身的不足之处进行及时改正，严重背离了绩效考核制度实行的初衷。

三、事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略

（一）深化管理者对绩效考核的认知程度

绩效考核是进行人力资源管理的关键组成部分。因此，实行绩效考核制度的首要前提是管理者能够充分认知绩效考核制度的优越性和核心内容，能够充分把握考核制度中流程以及目的等关键内容。只有这样，才能够避免绩效考核流于表面，能够真正提升人力资源管理的效率，为人员选拔调动以及薪资分配等方面提供合理的依据。通过对工作指标的制定以及员工进行综合评价，管理者可以充分掌握员工的实际工作能力以及优缺点，能够根据员工的不同特点为其分配工作岗位，提升岗位分配的合理性。^[4]同时，在实行绩效考核制度的过程中，还要求员工对制度内容进行深入学习，能够充分掌握具体的考核指标和考核内容，从而不断进行学习，提升工作能力。

（二）提高绩效考核制度的科学性和合理性

绩效考核系统并不是一成不变的，对于不同的行业领域以及部门，都要通过充分总结工作内容确立评估指标，确保绩效考核能够真正起到鼓励员工积极工作的目的。利用绩效考核系统，管理者可以对员工的实际工作状况进行充分掌握，并发现员工的不同潜力，以便提供合理建议，实现

共同发展。以下则是对绩效考核进行改进的三个方面：

第一，要提高工作分类系统的科学化程度。随着社会形势的不断变化，绩效考核机制也要随之进行优化。通过结合现阶段我国事业单位的实际状况可以发现，员工工资的发放周期是按月发放，因此事业单位存在着自主权较大的状况，可以自由地根据当前经营状况以及需求对薪资分配制度进行调整。但是，通过总结现如今大部分事业单位的薪资分配制度可以发现，其在分配制度上较为单一，薪资分配的标准和考核结果之间的联系较为模糊，员工的业绩以及工作量并没有较为明显地对薪资产生相应影响。这一状况导致员工在工作上缺乏积极性，绩效考核并没有真正影响到薪资分配等多个管理方面。而通过分类，可以根据事业单位中的工作内容进行重新划分，使得制度更加具备科学性，更容易令员工信服，并积极进行工作。

第二，当部门以及技术水平间在差异时，要为其建立相应的考核体系，针对不同岗位设立不同的考核标准。通过对考核制度进行分类，可以使绩效考核制度能够更加贴合实际，能够更加准确地反映员工的整体工作质量以及工作能力。除此之外，还要在员工职责以及工作内容等方面对指标的权重进行合理调整，通过组建考核团队等方式提升考核结果的准确性。然而，在实际状况中，事业单位的工作内容较为繁多，在指标的确定以及调整等方面往往无法涵盖全部的工作岗位，并进行准确的评估。因此，在考核制度的确定方面不能盲目设立指标，而是进行目标管理以及定量评估。

第三，对考核形式进行创新。现如今，互联网和信息技术高度发达，具有非常出色的数据处理和评估功能，可以帮助事业单位在考核管理以及过程管理等方面提升工作效率，挑选最适合当前工作岗位的人才。事业单位可以通过建立服务平台展示考核结果，员工可以通过在线查询获取到自身的考核结果。当员工觉得自身的工作能力和考核结果不匹配时，可以利用服务平台及时进行

反馈,提高了问题反馈的速度以及反馈处理的效率。同时,通过将岗位晋升和考核结果相结合,可以使员工意识到自身的发展和绩效考核的状况紧密关联,能够提升其工作积极性和责任感。^[5]除此之外,相关管理员里面还可以对其中的参数进行调整,避免其他外来因素对考核结果的影响,提升考核结果的公平性和准确性。

(三) 提高工作人员的综合能力和服务水平

进行人力资源管理的目的不仅仅是选拔人才,更重要的是确保员工能够在更加适合的岗位上贡献自身力量,并获得更好的发展。事业单位是社会服务部门,员工的工作态度以及工作质量将直接影响到人民群众对于事业单位的整体印象和评价,因此提升服务质量以及员工工作能力至关重要。事业单位的管理人员要充分重视对于员工工作能力的培养,可以选择在适当的时间对员工进行相应培训,并鼓励员工之间彼此交流工作经验,共同提升。同时,管理人员还可以邀请相关专业人员进行讲座,使得员工能够学习到先进的工作经验。最后,在人才的选拔上要不断提升人才选用标准,尽可能选用素质较高并且学历较高的人才,以此提升事业单位整体的服务质量。

(四) 对奖励机制进行补充和完善

员工的工作态度和工作质量会受到工作环境以及相关政策的影响,因此出于提升员工工作积极性的目的,事业单位可以在遵循国家政策的前提下对奖励机制进行补充。在制定奖励机制时,必须从实际出发,不断丰富奖励的手段和方面,尽可能鼓励员工端正工作态度,积极进行服务工作。在社会各界的广泛认知中,事业单位常常和死工资同时出现。出现这一状况的主要原因是在事业单位中员工工作质量难以影响其薪资状况,进而导致员工工作缺乏积极性。但是实际情况中,员工的工资组成是由基本工资以及绩效工资组合而绩效工资根据绩效考核的结果进行调整。因此,事业单位的管理者要充分发挥绩效考核制度的作用,将考核结果和绩效工资紧密结合起来,充分调动工作人员的积极性。考核结果不仅仅会影响到奖励制度以及薪资状况,还要和员工职位的调

动以及晋升相关联。使得员工充分意识到自身的未来发展和工作内容取决于自身工作的质量和工作能力,进而积极学习相关专业知识,努力提升服务水平。

(五) 提高对考核结果的关注程度,并及时进行反馈

管理人员在结束绩效考核工作后,要确保员工能够第一时间获取到考核结果。但是,部分事业单位中由于相关流程较为复杂,考核结果往往难以及时传达至员工,进而对奖金发放等情况产生影响,容易导致员工产生抵触情绪,难以营造和谐的工作氛围。所以,事业单位要不断完善反馈体系,密切和员工之间的沟通交流,能够充分掌握员工工作方面的问题,及时获取到员工的感受。

四、结语

综上所述,人力资源管理的效率对于事业单位的发展来说至关重要,因此必须不断提升绩效考核公平性和科学性。事业单位的管理人员要充分认识到绩效考核的重要作用,积极学习绩效考核的优越性和具体实施流程,重视考核指标的合理性,使得员工能够对考核制度保持信服,避免出现抵触情绪。除此之外,事业单位的管理者还要重视员工工作能力的提升,通过鼓励员工积极学习以及举办讲座等多种方式提升事业单位整体的服务质量,为社会的持续稳定发展贡献自身力量。

参考文献:

- [1] 葛洋. 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]. 中国乡镇企业会计, 2021,14(02):123-125.
- [2] 王志霞. 浅析人力资源管理效率提升与绩效考核[J]. 管理, 2021,16(05):96-97.
- [3] 丁辉. 事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J]. 人才开发, 2020,9(03):197-198.
- [4] 杨立新. 事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J]. 财经界, 2020,12(08):255-256.
- [5] 赵海燕. 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, 2020,14(26):193-194.