

绩效考核在事业单位人事改革中的应用思考

佟丽云

(唐山市丰南区文化广电和旅游局, 河北 唐山 063300)

【摘要】随着社会经济的高速发展以及城市化建设的持续深入, 社会已经进入全新的发展阶段, 这也为事业单位的发展起到了良好的促进作用, 而在目前事业单位内部人事部门的实际工作过程中, 绩效考核工作会对事业单位人力管理工作效率以及工作质量产生直接影响, 与整体单位后续的稳定发展也存在着十分紧密的联系, 这就需要针对绩效考核的管理工作进行完善优化, 以此来更好地促进人事改革工作的开展。因此, 文章首先对绩效考核的基本概述以及重要性加以明确; 其次, 对目前事业单位人事改革中绩效考核存在的问题展开深入分析; 在此基础上, 提出绩效考核在事业单位人事改革当中的具体应用措施。

【关键词】绩效考核; 事业单位人事改革; 应用措施

引言:

在目前社会经济飞速发展的背景下, 我国的经济体系已经产生了十分显著的变化, 而事业单位为了更好地顺应时代发展的主流趋势, 就必须要对内部各项管理工作的开展进行完善优化。特别是在人事改革进程当中, 由于其与事业单位工作人员的切身利益有着十分紧密的联系, 必须要对其进行重点关注, 工作人员作为事业单位稳定发展的核心所在, 如果员工的管理体系或是管理方式存在缺陷, 不仅会在工作人员内部引发矛盾出现, 也会降低其工作积极性以及主观能动性。因此, 这就需要科学合理地在其中引入绩效考核, 以此为基础来稳步提高工作人员的工作热情, 这也是促进事业单位可持续发展的重点所在。

一、绩效考核的基本概述

绩效考核, 其主要就是在企业范围以及管理目标的范围当中, 根据对应的标准与方式, 针对工作人员的工作条件以及绩效情况进行科学合理的评价, 而在目前事业单位的绩效考核当中, 应用较为广泛的绩效评估方式主要为BSC评估、KPI评估以及360度评价等多种内容。而在目前市场经济条件所产生的影响下, 如果仍旧采用单一化的用工制度, 则很难满足人力资源管理的基本需求, 而绩效评估则属于建立起竞争力团队的具体措施, 其能够为薪酬待遇、奖励以及工资等多种内容提供出必要的评判基础。除此之外, 通过绩效评估也能够为工作人员提供出一种公平、公正、公开的竞争环境, 为其后续的团结发展提供必要的战略参考, 在提高团结效率的同时, 全面提升事业单位

的市场竞争力。

二、事业单位中绩效考核的重要性

(一) 有利于提升工作人员的工作能力

在事业单位的发展进程中, 通过完善的绩效考核, 能够对工作人员自身工作的实际完成情况进行科学合理的评定, 以此为基础来制定出对应的标准内容, 这样不仅可以对工作人员的具体工作成绩进行深入分析, 还可以对其依次进行奖励与惩戒, 从而充分发挥出激发工作人员工作积极性的重要作用。同时, 在进行绩效考核的实际阶段中, 也要重点帮助工作人员来准确把握好各类工作要领, 在提升其整体工作能力的同时, 保证工作人员可以在互相竞争的过程中得到全面进步。另外, 绩效考核不仅对事业单位工作人员的工作能力提出了较高的要求, 其对于工作部门各项工作的开展也起到了关键作用, 绩效考核在本质上属于一种过程管理内容, 其大多都遵循着制定目标、执行工作以及处理结果这一个循环过程, 而通过绩效考核就可以在各项工作当中准确找寻出存在的问题, 并采取针对性措施加以优化, 使得工作部门自身的管理水平能够稳步提升, 为整体事业单位的可持续发展奠定坚实基础。

(二) 有利于建立起优异的工作氛围

通过科学合理的绩效考核, 可以在事业单位内部营造出一种激励工作人员积极向上的工作氛围, 同时, 在对各个工作小组间进行项目考核的过程中, 也有利于团队内部各个成员的和谐发展, 形成一种团结向上的精神, 从而构建出一种纪律森严、有着较强凝聚力的优秀工作团队。特别是在奖惩制度所产生的激励作用下, 其对于

工作人员的福利优惠、职位升降以及工资待遇等内容都会带来一定程度的影响，这也使得各大团队之间构建出了一种荣辱与共的“命运共同体”，对于构建良好工作氛围来说起到了十分重要的作用。并且在事业单位当中，还可以将绩效考核的最终结果当作调整员工报酬的标准内容，通过事业单位中绩效考核的构建与应用，为不同的工作人员进行量化考核，在充分结合日常工作能力以及业务能力的基础上，进一步评估出更加合适的工资薪酬以及奖金等内容，这也有利于提高工作部门管理工作开展的和谐性，更好地激发出工作人员的主观能动性，在提升事业单位人力资源管理质量的同时，确保薪资可以实现合理分配^[1]。

三、目前事业单位人事改革中绩效考核存在的问题

在事业单位目前的发展进程中，尽管绩效考核制度已经得到了较为广泛的应用，但由于传统管理理念所产生的影响较为严重，再加上事业单位在绩效考核理论基础与实践内容上存在的缺陷，导致绩效考核制度在事业单位中始终处在一种初级的发展阶段，并没有实现全面发展。而在充分结合我国事业单位目前内部绩效考核实际情况的基础上可以明显看出，其中主要存在着以下几方面问题：

（一）绩效考核的透明程度比较低

大多数事业单位在展开绩效考核的实际过程中，其很难在根本上做到透明化以及公开化，这就在潜移默化之间降低了考核内容的公平性与公正性，导致工作人员很难对考核结果产生信任。同时，大部分事业单位都具备着较为显著的行政化特征，其与企业单位之间存在着较为显著的差异，事业单位内部的工作人员，其在工资方面主要就是根据单位的不同类型所制定的，与政策内容之间有着较为紧密的联系，整体工资呈现出一种较为稳定的状态。同时，即便是在提供福利以及奖励的过程中，事业单位也更加偏向于稳定性与和谐性，不同工作人员之间不会产生较大的差异，而站在事业单位发展的角度上来看，其中奖惩制度存在的发挥空间较为有限，无论是工作人员的观念差距还是单位自身的性质，这也会导致绩效考核很难有效发挥出自身的实际作用。也正是由于这部分问题的存在，使得工作人员无法建立起积极主动的工作意识，对于上级的信任程度也比较薄弱，这就对事业单位各项工作的开展氛围产生了不良影响，形成了一种消极的工作氛围。

（二）绩效考核体系不够完善

目前事业单位所进行的绩效考核，其内部的考核思路相对较为单一，不仅考核方式比较简单，也极度缺乏全面性以及创新性。同时，大多数事业单位在进行考核的过程中，都会为工作人员发放对应的工作考核表，在填写完毕后根据填写的内容与真实情况进行评分，其中可以将其划分为优秀、合格以及不及格这三个不同层次，根据最终的成绩来确定考核结果。这种较为传统的考核流程虽然能够起到一定作用，但其内部存在着极大的缺陷，仅凭一张表格很难有效反映出工作人员自身的能力与标准，并且在进行评分的过程中，也只是根据简单的文字内容进行说明，考核过程过于片面，很难在其中确定工作人员的实际工作水平。并且考核人员也很可能在不了解工作人员实际能力的情况下，根据自身的主观意愿加以评价，在评比结果方面也会产生较为严重的失衡问题。由此可以看出，由于整体考核体系不够完善，在考核进程中很容易就会出现落差，导致评比结果与实际情况之间出现差异。

（三）绩效考核结果没有得到充分利用

在事业单位当中，绩效考核属于对工作人员自身工作能力以及工作水平进行评价的主要途径，这就需要将绩效考核的具体内容作为工作人员未来职务变更以及岗位变动的主要依据。而站在实际情况的角度上来看，部分事业单位并没有高效应用绩效考核结果，大部分工作部门对于绩效考核结果也只是进行较为简单的分析与思考，将其当作作为工作人员发放奖金以及工资的具体依据，没有意识到绩效考核当中存在的各类深层次问题，为后续各项工作的开展产生了较为严重的影响。由此可以看出，绩效考核结果仅仅只被当作一种表面形式，并没有在真正意义上得到参考利用，这就导致事业单位的领导人员无法了解工作部门内部工作人员的实际情况，引发决策失误的问题出现。除此之外，这种发展方向还有着一定程度的误导性，无法有效发挥出激发工作人员积极性的作用，事业单位的工作人员，其在进行调动的过程中，其主要将人际关系以及工作年龄作为主要依据，还有部分工作人员还会将事业单位当作铁饭碗对待，缺乏上进心与主动性，无法高效完成各类工作任务。因此，绩效考核结果对于事业单位内部各工作人员的心理态度，也会产生一定程度的潜在影响。

四、绩效考核在事业单位人事改革当中的具体应用措施

（一）完善内部采用的绩效考核体系

事业单位中绩效考核的评估关系,其与工作人员自身的切身利益之间有着十分紧密的联系,这就进一步突出了绩效考核公平性与合理性的重要程度,事业单位在制定评估办法的过程中,应当重点关注绩效考核体系的完整性,不仅需要对具体的项目内容展开科学合理的评估,还要做好必要的年度评估与日常评估工作,在对绩效考核评价指标进行完善的进程中,通过丰富的考核流程以及完善的考核方式,能够在根本上对绩效考核体系加以完善,确保考核效率与考核质量能够稳步提升。因此,必须要在以下几方面内容上进行完善优化:首先,要对绩效考核评判指标进行完善,在优化绩效考核评判指标的过程中,考核当中的评判标准与事业单位处理问题的专业水平之间有着十分紧密的联系,而目前大部分事业单位所采用的考核标准都不够完善,这也使得考核工作只停留在表面,很难在根本上实现按才能分配薪酬的制度内容,所以,这就必须要对所用的考评指标进行改善优化,这也是提升绩效考核质量的重要方式;其次,要丰富整体考核流程,事业单位要对考核流程加以丰富,在实际进行绩效考核工作的过程中,应当根据单位自身所具备的职责与属性,与单位的发展目标以及发展理念有效结合在一起,从而对原本的考核流程进行完善。还要对那些不合理的内容进行整改,根据不同工作人员的岗位来进行科学合理的分配,结合工作内容调整,确保绩效考核内容能够与工作进度之间有效结合在一起,以此为基础来激发出工作人员的工作积极性。

(二) 完善绩效考核的监督管理体系

在事业单位绩效考核的实际过程中,如果无法针对考核结果进行透明化或是公开化处理,就会导致工作人员对最终的考核结果产生怀疑,不仅会影响到单位自身的信誉程度,对于上下级之间的关系也会带来不良影响。而站在目前社会发展的角度上来看,事业单位还并没有构建出完善的绩效评估体系,为了促进事业单位的改革发展,就必须要结合实际发展情况来建立起完善的评估监测体系,结合当前绩效考核存在的各种问题以及科学管理理念,对原本较为传统的人才培养体系加以完善。而为了进一步提高绩效考核质量以及考核效率,就应当将事业单位的发展与绩效考核之间有效连接在一起,在最大程度上提升公共机构的人力资源管理能力,这也进一步突出了强化绩效考核监督力度的重要性。在实际进行考核工作的过程中,负责考核的管理人员就应当针对考核的具体流程以及

规则内容进行深入分析,以此为基础来对监督管理体系加以分工,从而提高考核管理体系的完整性与稳定性,在考核结束后,负责人也要调查工作人员的考核内容,明确情况是否属实,如果出现了情况不属实的问题,或是谎报情况等现象,就要直接取消其考核资格并进行记录,以此来提高工作人员对于绩效考核的信任程度。

(三) 加大对于绩效考核结果的重视程度

在绩效考核当中,其能够直接反映出工作人员自身的实际情况,所以为了确保绩效考核可以有效发挥出自身的实际作用,就应当加大对于绩效考核作用与优势的重视程度。一方面,应当在事业单位当中实现工作内容的多元化转变,对项目评价过程的管理工作进行改进优化,以此来形成一种更加高效的检查机制,提升业绩评价的公正性与公平性,这也有利于促进工作人员自身的积极发展;另一方面,还要将绩效考核结果与工作人员的自身发展结合在一起,保证工作部门当中所采用的各类优惠政策以及福利政策等内容,都可以与绩效考核联系在一起,使得工作人员可以在根本上提高对于绩效考核的重视程度,保证绩效考核能够在事业单位的发展进程中更有效地发挥出实际作用,在潜移默化之间提高员工的工作积极性^[2]。

结论:

综上所述,绩效考核对于事业单位的发展来说起到了十分重要的作用,不仅能够进一步激发出工作人员自身的主观能动性,与事业单位的可持续发展也有着十分紧密的联系。因此,事业单位必须要对绩效考核工作进行完善优化,通过更加严谨公平的管理体系,有效结合奖惩制度来大幅度降低各类问题的发生几率,在不断提高工作人员基本认知、拓展工作思路的基础上,将绩效考核与事业单位的发展之间有效连接在一起,以此来更好地促进人事改革质量的提高。

参考文献:

- [1] 朱京艳.绩效考核在事业单位人事改革中的应用思路分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(20):78-80.
- [2] 唐高峰.浅析事业单位人事绩效考核改革的必要性[J].人才资源开发,2017(02):1.

作者简介: 佟丽云(1989.6-),女,满族,河北唐山人,本科学历,中级经济师职称,研究方向:人力资源管理方面。