

事业单位人力资源管理中的绩效管理策略

崔敏*

济南市长清区平安街道办事处, 山东 250306

摘要:近些年来,我国事业单位的体制一直处于改革创新的过程中,单位的相关管理人员也已经逐渐意识到人力资源绩效管理方式在日常工作中的重要性。这种重视的意识虽然觉醒了,但当前事业单位的人力资源管理中仍然存在着许多问题,尤其是人力资源管理中的绩效管理当前一直无法获得较为理想的效果。故而必须找到其中潜存的问题,并针对这些问题给出合适的改善方式,以便于提升事业单位人力资源管理的效率与质量,也能够促进事业单位的工作效率变得更高,为更多居民提供更好的服务。

关键词:事业单位;人力资源管理;绩效管理;管理路径

一、引言

事业单位作为我国政府组织机构的重要构成,对于社会主义建设以及服务人民群众有着非常重要的意义。在事业单位的人力资源管理工作开展过程中,只有通过良好的绩效考核制度,才能够促进事业单位的人力资源管理水平与管理效率进一步提升,对于事业单位的长远发展也有着重要意义。因此,我国事业单位还要加强对绩效考核工作的重视力度,在此基础上进行人力资源管理模式的不断优化与完善,使人力资源管理的作用得以充分发挥出来,对于事业单位社会服务功能的发挥也有着积极意义。

二、事业单位人力资源管理绩效考核概念

绩效考核最初出现在西方发达国家公务员考核制度中,是一种能够极大提升人员管理效率的手段和理念,能够丰富事业单位人员管理的形式和内容。我国事业单位的发展具有悠久的历史,还处于不断进步和完善的过程之中,也正在不断学习先进的管理理念和管理方式。事业单位方面必须设计出科学化的绩效考核方法,针对职工进行科学化、持续化的考核,并且把绩效考核的结果作为了解员工实际工作情况的依据,来对员工工作能力进行分析和评价。绩效考核是事业单位对员工工作能力评价的标准,同时也能够在一定程度上激发员工工作的积极性和主动性^[1]。

事实上,事业单位绩效考核是通过设定绩效目标,让员工对于自身绩效的发展和事业单位之间的发展有一个清晰明了的认知,这样才能最大程度上发挥员工自身工作的积极性,帮助员工提升工作的质量。

三、当前事业单位人力资源管理中绩效考核存在的问题

(一) 绩效考核的形式相对单一

从一些相关的调查中我们可以获知,当前我国事业单位为了督促职工的日常工作可以完成得更有效率,制定了一些人力资源绩效考核的方式。但事业单位终究不同于一般的企业,其内部竞争的氛围相对较弱,再者事业单位本身改革的时间就比较晚,与一般企业相比,其在考核方式的制定上明显是比较单一的,无法对员工进行足够多元化的考核。比如说,很多事业单位在进行员工工作考核的过程中就仅仅依靠记录员工的每日工作量以及员工在工作中取得的成就来完成,这种绩效考核的方式明显是不够全面的,忽视了职业道德以及其他因素在员工工作中也扮演着极为重要的角色这一事实。

职工每日的工作量以及其所取得的业绩只能代表这位职工的工作能力,但却无法体现出职工在工作中所呈现出的道德品质,因此仅仅通过前者来对职工的绩效进行评定显然是有着片面性的。比如说事业单位的采购人员,其每天按时完成自己的采购工作,并且所采购的物品的品质也达到了事业单位工作的要求。但这位员工实际上在采购的过程中是拿了供货商的回扣的,其采购价格比一般的市场价格更高^[2]。

*通讯作者:崔敏,1977年11月,女,汉族,山东泰安人,就职于济南市长清区平安街道办事处,副高级经济师,本科。研究方向:人力资源。

（二）管理者和员工缺少有效的交流

现如今，大部分事业单位在制定绩效管理机制的过程中，都是通过领导层开会确定的，没有对单位员工的意见进行收集，并且缺少有关的反馈渠道，无法将工作人员的意见反馈给管理者。因为信息无法及时获得反馈，造成事业单位员工对人力资源绩效管理体系的整体情况并不了解。一个优秀的绩效管理系统应该拥有信息交流、沟通、反馈的制度，目前有些事业单位在开展人力资源绩效管理工作时，因为缺乏员工的直接参与，造成员工对绩效管理体系产生误解，形成心理抵触情绪。

（三）缺乏明确公平的奖惩措施

通过符合公平、公正发展制度以及奖惩制度来有效推动事业单位人力资源管理与绩效考核工作的顺利进行，这也能全面提升员工对于工作的积极性。不过，当前事业单位对于绩效考核工作往往缺少公平、公正的管理制度，并且关于薪酬方面更是缺少相应的公平管理制度，因此无法通过薪酬方面的有效调整来激发员工的工作热情，更无法保证将员工的薪酬与工作绩效进行精准核算，如此一来必然会严重影响员工的工作效率。因此，需要事业单位管理层正视内部存在的不利因素，坚持贯彻落实公平、公正的奖惩机制，从而使更多员工享受应有的公正待遇。

四、事业单位人力资源管理绩效考核对策分析

（一）完善事业单位绩效考核制度的激励体系

对于事业单位来讲，开展绩效考核的主要目的是激励职工，提高职工对工作的热情，从而帮助事业单位实现更好更快的发展，在广大人民群众心中树立良好的形象。因此，事业单位是否构建专门性的绩效考核激励制度体系对于其绩效工作的开展来讲有着很大的影响。构建此类激励制度，可以辅助职工改变工作态度，在主动、积极创新的基础上助力事业单位的工作提升。除此之外，这对于职工自身工作潜力的发掘来讲也有很大的效用。而各类激励制度的综合作用还能够提升职工的抗压能力和专业能力，帮助职工达成个人工作、单位工作的双赢发展^[3]。

事业单位绩效考核激励制度的建立过程当中，应当时刻根据实际来进行具体制度的规划和设计。要遵循民主，并且要本着以人为本的原则。事业单位绩效考核激励制度的建立要经过一系列数据的分析和评估。在事业单位绩效考核激励制度的建立过程当中和各类考核指标的正常执行当中，考核监管单位需依据不同部门的实际情况来进行考核，帮助各个部门之间形成良性的竞争关系和互动关系，事业单位绩效考核激励制度的建立还有利于帮助事业单位营造良好的工作环境，使得事业单位的员工在工作的时候有一个良好的外部环境和内部环境，这样能在一定程度上推进事业单位的发展。帮助事业单位实现更好更快的发展。效考核对策分

（二）完善事业单位的薪资制度

通过良好的绩效考核模式，能够为事业单位的薪酬管理工作奠定良好的基础。因此，人力资源管理工作的相关人员在管理工作的具体落实过程中，要对单位内部员工的薪资制度进行不断改善与优化，该过程中还需要充分考虑到市场经济发展情况以及职工们的实际需求。

通过以岗定薪的方式，结合各部门实际工作情况以及岗位的具体工作内容，对该岗位职工的薪资问题进行明确，随后开展针对性的绩效考核工作。通过以岗定薪模式的应用，结合该岗位的具体工作内容以及工作难易程度，进行岗位职工薪资的合理确定，在此基础上进行针对性的绩效考核工作，确保考核内容的全面性与合理性，对员工们的薪酬设置奠定良好基础。因此，事业单位要不断完善薪资制度，根据岗位内容以及员工贡献程度，科学地制定绩效标准，充分发挥员工的积极性，从而促进事业的可持续发展。

（三）丰富人力资源绩效考核形式

当前的事业单位在人力资源考核制度制定方面存在着考核方式单一的问题，其主要的表现是没有对职员在日常工作中表现出的职业道德进行评定，这在一定程度上造成了事业单位职工服务态度差、道德品质不够理想等问题，使得社会普通民众对于事业单位职工产生不满。基于此，我们必须重新构建更加丰富、多元的事业单位人力资源考核体系，通过更多全面、多样的绩效考核方式来对职工进行综合的评定，将其职业道德也纳入考核的范围之中^[4]。

事业单位职员的道德能力一般体现在其在为民众提供服务时所表现出的态度上，比如说普通民众经常会觉得事业单位的服务人员趾高气扬，服务态度特别差。我们必须通过绩效考核制度的制定来督促员工在其日常工作中改变当前所持有的不好态度，真正做到从人民群众的需求出发，以岗位的职责为重，在拥有较高职业技能的同时也要有高品质

的服务态度，为所有被服务人员提供更加贴心舒适的服务。

五、结束语

在开展事业单位人力资源管理工作的过程中，绩效管理发挥了极大的作用。且开展绩效管理工作，能够利用对员工工作的有效管理，为单位和员工架起交流的桥梁。然而，在开展实际工作时，往往会受到各种因素的影响。因此，必须创建合理的绩效管理体系，并对其进行完善，为绩效管理的良好发展奠定基础。

参考文献：

- [1]于兴国.绩效管理在事业单位人力资源管理中的作用探究[J].商讯, 2020(18):190-191.
- [2]吴瑾.事业单位人力资源管理中的绩效考核问题探讨[J].科技经济导刊, 2020,28(15).
- [3]郎虎.事业单位人力资源管理与绩效考核探究[J].商讯, 2020(20):183-184.
- [4]王爱戴.事业单位人力资源管理中绩效考核策略[J].财经界, 2020(8):249-250