

# 论事业单位人力资源科学绩效考核机制的建设

付越岚

包头市离退休人员管理服务中心

**【摘要】**随着市场化经济的深入发展,事业单位在社会中占有重要的位置,它是管理社会公共事务、提供社会公共服务和产品的承担者。由于事业单位的公益性性质,导致工作人员缺乏工作积极性,影响到生活工作。因此,人力资源管理作为事业单位日常管理的一部分,显得尤为重要。但在实际工作中,我国事业单位的人力资源管理起步较晚,管理难度较大,为了调动工作人员的积极性,提高工作效率,很多事业单位引进了人力资源科学绩效考核机制。本文从人力资源绩效考核的涵义以及科学绩效考核在事业单位运行中的重要性入手,分析了建设事业单位人力资源科学绩效考核机制所存在的问题,进而提出对策。

**【关键词】**事业单位;人力资源;绩效考核

## 一、人力资源绩效考核的涵义以及重要性

### 1. 事业单位人力资源绩效考核的涵义

人力资源管理是对人力资源的需求做出预测、计划并进行人员的招聘,对其实施有效的管理、考评、支付报酬,结合组织和个人需求及时合理协调控制的过程。简而言之就是吸引获取、整合控制、激励开发的过程。绩效考核工作是一项复杂的系统工程,是人力资源管理的重要组成部分,其最终目标是提升单位的管理水平、综合竞争力,进而提高员工自身的素质能力,充分发挥人才的作用。事业单位人力资源绩效考核是指在既定工作目标下,按照一定组织原则和测量标准,对工作人员的政治素质、工作能力、工作成果进行全方位综合考核,以此作为事业人员奖惩、职务变动、工资调整的客观依据。

### 2. 科学绩效考核在事业单位运行中的重要性

#### (1) 合理的开发人力资源,知人善任

事业单位要对工作人员的专业知识、工作技能、职业素质等进行全面判断和分析,方可决定是否任用该员工。绩效考核正是基于此,对各方面综合评价,作为参考标准。绩效考核就是给单位和领导正确认识并使用人才提供重要依据。

#### (2) 提高工作人员综合素质

绩效考核是对工作人员业务能力的考核,也是对工作品质、潜能的一次综合性检验。每次考核结果都是对工作人员的一次鞭策,使其发现有点,找到不足,进一步提高工作人员的综合素质。

## 二、事业单位人力资源科学绩效考核机制所存在的问题

### 1. 人力资源管理观念落后,缺乏科学认识

在事业单位中,人力资源的职能只是对员工的招聘、对工资的分配、对职位的晋升等,没有将事业单位发展战略进行统一规划,没有对员工的选择和激励制度进行规范。很多事业单位把人力资源管理当成一般事务性工作,多个部门分头管理,没有形成一个完整、高效统一的人力资源管理体制。还有很多事业单位负责人将绩效管理等同于考核,使得绩效管理发挥不出实际效果,不尽如人意。因此,严重阻碍了事业单位实现发展战略。

### 2. 制度僵化,缺乏有效激励机制

事业单位的激励机制受传统观念影响,缺乏科学分配方法,仅由员工工资、奖惩,考评、职务管理等方面组成,没有针对不同层次所有工作人员的分类评价体系,导致激励机制不健全,考评结果不理想。

### 3. 绩效考核体系不健全,考核指标笼统化

在实际绩效管理工作中,很多员工不满意当前绩效考核体系设计的指标与实施效果。一方面,绩效考核指标过于简单笼统,

缺乏科学性和可操作性。另一方面,绩效管理没有成熟模式,绩效评估结果走过场。绩效管理缺乏工作经验,对单位只是进行频繁评估考核,却忽视了对评估结果的反馈工作,导致绩效管理脱离实际工作情况,使其失去真正价值和意义。

## 三、改进事业单位人力资源科学绩效考核机制的建议

### 1. 转变管理理念,人力资源管理与时俱进

很多事业单位人力资源管理观念传统,无法适应发展需要。一方面,要转变传统的人事管理把人视为成本的理念,不要把人仅当做履行规则制度的、完成既定目标的附属工具,要根据组织和工作人员需求,充分发挥工作人员的创造潜能。另一方面,尊重工作人员,为其提供良好的工作氛围,提高他们的认知和判断能力。

### 2. 创新激励机制,发挥导向作用

首先,建立满足各种需求的激励理论。分析工作人员的不同需求点,有针对性的采取激励方法,使其在工作的同时能满足他们个人需求,得到自我发展,进而保证工作积极性和忠诚度。做到组织与个人愿景统一协调,将组织发展战略与个人职业规划相结合,让事业、感情、待遇共同留住人才。其次,改革薪酬制度。让事业单位工作人员的待遇适应经济社会发展水平,充分体现出工龄以及工作成绩等对待遇的影响,发挥薪酬激励作用。最后,消除工作终身制,实行竞争淘汰制。工作终身制使大部分人的责任感和危机感不强,只有打破这种制度,建立淘汰竞争机制,才会激发公职人员的工作热情、危机意识,达到激励目的。

### 3. 建立有效的绩效管理体系,科学设计评估指标

(1) 建立绩效规划、实施、考核、评估、反馈等科学规范的绩效管理体系,相辅相成,缺一不可,实现后者必须满足前者。在重视思想方面的同时,要从组织战略梳理到管控流程的建设全面加强控制,管理人员与员工沟通交流,正确认识和评估员工的工作,有针对性的提出建议。

(2) 实行评估指标分类方法。在设计绩效评估指标时,要根据不同部门、层次的实际情况增加评估维度,根据岗位对绩效考核体系中的“德、能、勤、绩”进行量化评估,每个可细化到二级甚至三级指标。

## 参考文献:

- [1] 周娟. 事业单位绩效考核探讨. [J]. 现代经济信息. 2013 (19)
- [2] 赵代珍. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核. [J]. 经济师. 2013 (02)
- [3] 付春华. 浅析事业单位人力资源管理与绩效考核制度. [J]. 人力资源管理. 2012 (12)