

浅析事业单位绩效考核的现状与优化对策

张仕伟

蒙阴县行政审批服务局

DOI:10.12238/ej.v6i2.1104

[摘要] 绩效考核能够充分调动员工积极性和创造性,从而提升工作效率和质量,保证事业单位工作顺利开展。目前,部分事业单位在绩效考核方面还存在一些问题,如管理观念落后、方法不科学、指标设置不合理、评价结果不科学等。为解决上述问题,本文以事业单位为研究对象,对绩效考核现状进行分析,并提出了相应的优化对策。

[关键词] 绩效考核; 人力资源管理; 优化对策

中图分类号: F124.5 **文献标识码:** A

Analyze the Current Situation of Performance Appraisal of Public Institutions and Optimization Countermeasures

Shiwei Zhang

Mengyin County Bureau of Administrative Examination and Approval Service

[Abstract] Performance appraisal can fully mobilize the enthusiasm and creativity of employees, improve work efficiency and quality, and ensure the smooth development of public institutions. At present, some public institutions still have some problems in performance appraisal, such as backward management concepts, unscientific methods, unreasonable setting of indicators, and unscientific evaluation results. In order to solve the above problems, this paper analyzes the current situation of performance appraisal and puts forward corresponding optimization countermeasures by taking public institutions as the research object.

[Key words] performance appraisal; human resource management; optimization countermeasures

引言

目前,我国经济发展进入了新常态,发展方式发生了很大变化,对人才的需求更加多元化,事业单位需要不断完善自身管理体系,提高自身的竞争力,才能适应经济新常态下的发展需要。而要实现这一目标,就必须要在人力资源管理上下功夫。事业单位的人力资源管理在我国当前的发展环境下面临着诸多问题,如单位发展定位不明确、绩效考核流于形式等。本文从绩效考核现状出发,分析了目前我国事业单位在绩效考核中存在的问题:一是绩效考核观念落后;二是绩效考核指标设计不合理;三是绩效考核结果运用不充分;四是考核结果反馈不及时。针对这些问题,本文提出了相应的优化对策。

1 事业单位绩效考核的重要性

1.1 有利于提高员工工作效率

绩效考核能够促进单位员工不断改进工作,使其能够通过绩效考核,不断提高自身能力,进而提升工作效率,实现单位与员工共同发展的目标。在绩效考核中,如果发现员工工作存在问题,可以及时给予指导,帮助员工改正错误;同时,也可以根据绩效考核结果,对员工进行奖励或惩罚。通过绩效考核的不断反

馈、改进和完善,能够不断提高单位员工的工作效率。例如,某事业单位在绩效考核中发现有两名员工在同一个项目中存在重复工作的情况,通过对这两名员工的绩效考核和反馈,该单位不仅规范了项目操作流程,而且提升了工作效率。

1.2 有利于建立健全激励机制

事业单位在对员工进行管理时应注意运用激励机制。在事业单位中开展绩效考核不仅能够提升员工工作积极性和创造性,还能建立健全激励机制,充分发挥工作人员的主观能动性。通过对事业单位人员进行绩效考核,能够从多个角度进行考核评价工作。首先是工作能力方面的评价,主要通过员工专业技能、工作效率等方面的评价来实现;其次是人际关系方面的评价,主要通过员工工作态度、人际关系等方面进行评价;最后是自我管理方面的评价。通过对不同角度、不同层面的评价结果进行综合分析和比较后可以得出不同人员之间工作能力、人际关系等方面存在的差距。针对这些差距,事业单位可以从不同角度入手建立健全激励机制。

1.3 有利于提高单位管理水平

事业单位开展绩效考核能够有效促进单位管理水平的提

高。通过绩效考核能够了解到员工的实际工作情况和能力水平;通过对员工进行绩效考核可以发现管理过程中存在的问题;通过对问题进行及时反馈和改进,能够帮助事业单位建立健全管理体系;通过对不同部门、不同岗位人员进行绩效考核可以明确每个部门和岗位人员工作职责,并且可以明确各个部门和岗位人员之间存在的差距。

1.4有利于提升服务质量

事业单位通过开展绩效考核能够使管理人员及时了解各部门、各岗位人员实际工作情况及实际存在的问题;通过对绩效考核结果进行综合分析并反馈给相关部门和岗位人员,可以帮助事业单位了解各部门、各岗位人员存在问题的原因并针对性地采取措施予以解决。例如,某事业单位在开展绩效考核时发现某部门存在问题后,该单位立即召开相关会议进行讨论,并将讨论结果反馈给相关部门和岗位人员。经过绩效考核和反馈后发现该部门员工在实际工作中存在问题并制定了相应措施予以解决。

2 事业单位绩效考核的现状分析

2.1绩效考核意识淡薄

部分事业单位领导缺乏对绩效考核的重视,认为绩效考核是一项简单的工作,无须花费太多精力,因此对绩效考核不够重视,认为绩效考核只是人力资源部门的事情,与员工没有关系,甚至不知道有绩效考核这一管理手段。由于缺乏绩效考核意识,导致单位在对员工进行绩效管理时没有形成统一的标准,不能真正发挥绩效考核作用,致使事业单位人力资源管理效率低下。

2.2缺乏科学的评价方法

部分事业单位虽然制定了相应的绩效考核标准,但在实际操作过程中缺乏科学性和针对性。有些事业单位只是简单地采用问卷调查等方式进行考评,没有对员工进行深入了解,从而导致考评结果不够准确、全面。此外,有些事业单位在开展绩效管理时采用的是以部门为单位的考评方法,导致部门与部门之间存在较大差异性和可比性。

2.3缺乏完善的管理机制

部分事业单位没有完善的管理机制作为支撑,导致在实际管理过程中缺乏必要的管理手段和措施。部分事业单位虽制定了相关管理制度,但由于缺乏有效的监督和约束机制,导致制度无法得到有效落实。

3 事业单位绩效考核的优化对策

3.1改进措施

3.1.1建立健全的管理体系:事业单位应该建立一个完善的管理体系,包括明确的管理结构、职责和权限划分,确保各级管理者在实施管理时具有必要的手段和措施。

3.1.2设立有效的监督机制:事业单位需要建立有效的监督机制,包括内部监督和外部监督。内部监督可以通过设立独立的内部审计机构或监察机构来实施,外部监督可以由上级主管部门、审计机关等来进行。监督机制的存在可以促使管理制度得到有效执行,并对管理不当行为进行监督和制约。

3.1.3加强培训和人员管理:事业单位应该加强对管理人员的培训,提高其管理水平和能力,使其具备运用管理手段和措施的能力。此外,对管理人员的选拔和考核也需要更加严格,确保他们具备必要的素质和能力来履行管理职责。

3.1.4加强信息化建设:事业单位可以借助信息化技术来提升管理效能和监督能力。建立信息化管理系统,可以提供实时的数据和信息支持,帮助管理者及时了解和监控各项工作的进展情况,从而及时采取必要的管理措施。

总之为了解决事业单位缺乏完善的管理机制的问题,需要从管理体系建设、监督机制、培训和人员管理、绩效考核和激励机制以及信息化建设等方面进行改进。这样可以提升事业单位的管理水平和效能,确保管理制度得到有效执行。

3.2科学制定绩效考核目标

3.2.1首先,事业单位领导应该加强对绩效考核的重视程度,建立完善的绩效考核机制,不断完善绩效考核体系。其次,事业单位要明确自身发展目标和战略目标,并结合单位的发展现状制定出科学合理的绩效考核标准。要按照不同岗位的工作内容和工作性质来制定具体的绩效考核标准,明确员工工作职责和任务。同时,事业单位要结合实际制定科学合理的绩效考核目标,避免目标制定不合理造成不必要的损失。此外,事业单位还应该根据实际情况建立健全相应的绩效考核制度,规范员工日常工作行为。同时,事业单位还要定期对员工进行绩效考核培训,对绩效考核方法和标准进行不断完善。最后,事业单位应该明确员工与单位之间的关系,充分调动员工积极性和创造性。此外,事业单位还要建立完善的激励机制和奖惩制度,从而保证绩效考核结果与员工工资收入直接挂钩。

3.2.2合理设计绩效考核指标。注重考核指标设计的科学性和针对性。在绩效考核指标设计过程中,应结合实际工作情况,注重考核指标设计的科学性和针对性,让绩效考核真正发挥其作用。对不同岗位进行区分,明确岗位职责。通过分析不同岗位职责,对岗位工作进行划分,制定不同的绩效考核标准,并确定相应的考核权重。坚持可量化和可操作原则。绩效考核指标应明确具体、具有可操作性,并能够明确地反映出工作业绩和员工行为表现之间的关系,这样才能使绩效考核发挥应有的作用。加强与员工沟通和反馈。在制定绩效指标时应与员工进行充分沟通,使其明白绩效考核指标对其自身发展的重要性,并鼓励员工积极参与绩效考核工作,不断提升自身工作能力。

3.2.3强化对绩效考核指标设计的监督和反馈。为使绩效考核更好地发挥其作用,事业单位应建立健全监督机制,确保绩效考核指标设计能够在单位内部得到落实。为了更好地发挥绩效考核的作用,事业单位应将绩效考核结果及时反馈给员工,并通过适当的方式向员工说明原因,以便员工了解自身不足并加以改进,同时还可以为员工提供更好的职业发展方向和发展平台。

3.3构建科学的评价标准

3.3.1明确岗位职责。事业单位在制定绩效考核标准时,要明确岗位职责,对岗位职责进行全面分析,确定各岗位的工作内

容和工作标准。

3.3.2 事业单位在制定绩效指标时,要根据具体岗位职责来确定不同岗位的绩效指标,在此基础上对各部门、各岗位的工作进行全面分析,确定最终的考核标准。

3.3.3 采用多元化考评方法。在构建绩效考核标准时,要采用多元化考评方法,如360度考核法、关键绩效指标法等,以确保考评结果的科学性和准确性。同时,还要充分利用多种考评方法和手段,对员工进行全面、客观、公正地考评,确保考评结果能够反映员工的真实表现。此外,还要充分发挥定量评价与定性评价的作用。

3.3.4 加大对绩效考核结果的运用。事业单位的绩效考核结果不能仅仅局限于对员工的奖惩,而应将其与员工的职业生涯发展、薪酬体系、培训和晋升等联系起来,从而提高绩效考核的激励作用。首先,事业单位应将绩效考核结果与员工的职业生涯规划相结合。通过绩效考核结果为员工提供职业发展途径,帮助员工了解自身的优势和不足,从而制定合理的职业生涯规划。在设计薪酬体系时,应根据员工的岗位职责和工作业绩确定基本薪酬和奖金系数。在对绩效考核结果进行运用时,应充分考虑不同岗位员工的工作业绩和贡献大小,并制定不同的薪酬激励措施。此外,事业单位还应将绩效考核结果与培训计划相结合,使员工不断提高自身业务水平和管理能力。在对员工进行培训时,应明确培训目标、培训内容、培训对象等内容,使员工充分了解自身岗位职责和工作目标,并根据绩效考核结果制定相应的培训计划。

4 优化对策

4.1 树立科学的绩效考核观念

首先,要转变观念,提高对绩效考核的重视程度,树立科学的绩效管理理念,从而促进单位战略目标与个人发展目标的有效结合。其次,要强化组织领导,成立考核小组,明确职责分工;同时还要加强宣传和培训,使员工充分了解绩效考核的重要性和意义。

4.2 制定科学合理的绩效考核体系

首先,要做好前期准备工作,根据单位实际情况和发展目标,制定出科学合理、切实可行的考核方案;其次要成立绩效考核小组,确定考核人员,保证工作任务顺利完成;再次要科学设置考核指标与权重;最后要注重细节管理,保证数据真实可靠。

4.3 实行“双向”绩效评价体系

一方面要改变只重结果轻过程等错误观念;另一方面要完善评价程序和方法。在评价程序上,应该做到全方位、多层次、多角度的评价;在评价方法上应该坚持定性与定量相结合的原则;在评价内容上应该注重个人和团队业绩、工作态度和工作能力、职业道德和职业素养等方面的全面考核。

4.4 健全绩效管理制度

首先要明确各部门责任与义务;其次要建立完善的监督机制;最后要严格落实责任追究制度。

4.5 注重反馈与沟通

反馈与沟通是绩效管理的重要环节。首先要将考核结果及时反馈给被考核人;其次在绩效考核结束后及时与被考核人进行沟通,帮助其发现工作中存在的问题;最后应做好绩效改进工作,促进被考核人不断提高自己的工作能力。

4.6 加强绩效考核结果应用

一方面要将绩效考核结果与岗位调整、薪酬分配、培训教育等相结合;另一方面要将绩效管理与员工职业生涯规划相结合,以激励员工努力工作。

5 结语

目前,事业单位在绩效考核方面还存在着一些问题,如考核目的不明确、考核内容不科学、考核方法不合理等,这些问题直接影响了事业单位绩效考核的效果。因此,事业单位在制定绩效考核方案时,要结合自身实际情况,明确绩效考核的目的,合理设置绩效考核指标,采用绩效考核方法,并采用多种考核方式相结合的方式,充分发挥出绩效考核的作用。只有这样,才能提升事业单位员工工作效率和质量,实现事业单位与员工共同发展的目标。

[参考文献]

- [1]董秀梅.浅谈事业单位实施绩效考核的意义及作用[J].企业研究,2014(16):151+158.
- [2]刘粤.浅谈事业单位绩效考核存在的问题及其对策[J].中国外资,2013(18):320.
- [3]曹宇霞.浅谈事业单位的绩效考核存在的问题及应对策略[J].法制与经济(下旬刊),2008(08):125-126.

作者简介:

张仕伟(1982--)男,汉族,山东蒙阴人,硕士,中级经济师,研究方向:人力资源管理。