

浅析园林绿化事业单位如何有效实施绩效考核

张栋

郑州市绿化工程管理处

DOI:10.18282/ej.v1i1.15

[摘要] 园林绿化事业单位对我国的绿色发展有着非常重要的意义。现如今,社会发展水平不断提高,园林绿化事业单位的内部管理也应随之做出了一定的调整和转变,尤其要做好人员的绩效考核工作。但是人员绩效考核中存在着诸多不足,对此应采取有效措施,完善绩效考核体系建设,充分调动出园林绿化事业单位工作人员的工作积极性。

[关键词] 园林绿化事业单位; 绩效考核; 不足; 措施

现阶段,园林绿化事业单位缺乏完善的系统管理,且在人力资源绩效管理方面尤为明显,这就使得工作人员的工作积极性受到严重影响。对此应积极转变管理模式,建立完善的绩效考核体系,从而保证园林绿化事业单位的健康发展。

1 绩效考核的含义及作用

1.1 事业单位绩效考核的含义

绩效主要是指员工对既定目标的完成情况,也是一个阶段内投入与产出的效率。投入主要指人力、物力、财力以及时间等多种资源的消耗量。产出主要指的是预期目标的完成程度。绩效考核是一种较为普遍的员工考核制度,采取有效的方式来评价员工的工作行为和工作后取得的成果,这同时也是绩效管理过程中不容忽视的内容。另外事业单位绩效考核主要是以事业单位中人员所承担的任务为基础,进而全面评估某一阶段的工作成果。通过严格的考核能够科学评价工作人员的工作能力,同时提高工作积极性,为单位创造更大的价值。

1.2 绩效考核的作用

采取绩效考核的方式可科学评价工作人员的工作能力和工作成果,并针对不同的情况给予一定的奖励和惩罚,而且还需全面了解并掌握每一个员工的发展空间,以此推动园林绿化事业单位人员的全面发展。园林绿化事业单位采取绩效考核制度能够起到规范员工行为,提高工作效率和主观能动性的作用。不仅如此,采取这种考核方式可以有效提高事业单位的工作能力,帮助事业单位树立更加积极向上的形象,最终推动事业单位稳定发展。

2 园林绿化事业单位绩效考核内容及方式

2.1 绩效考核的内容

园林绿化事业单位考核指标较多,主要分为四个方面,分别是德、能、勤、绩。上述四个内容在考核体系中所占的比重各不相同。“德”主要考察的是职工的政治立场、思想端正性和道德水平。“能”主要考察的是职工工作的履行情况,其涵盖了工作的质量、效率、技术水平和管理水平等。

“勤”主要考察的是员工的工作态度,评价其在工作中的主动性,以及考察工作人员是否具有认真负责的工作态度,是否能够在日常工作中不断学习新的知识和技能,不断完善自

我。“绩”主要考察的是员工的绩效水平,绩效通常由工作完成的数量和质量两方面组成。

2.2 绩效考核的方式

园林绿化事业单位绩效考核中主要采取不定期考核与领导小组年度综合考核相结合的方式,园林绿化事业单位所采取的不定期考核具有显著的动态性特征,其主要依据工作人员的日常工作表现来评价其工作的绩效。考核领导小组年终考核中,主要以被考核人书写书面报告,分析自己在工作中的优势及不足,以及在工作中取得的成绩等内容,来进行最终民主测评和思想深度的沟通,进而完成绩效考核工作。

3 园林绿化事业单位绩效考核工作中的问题

3.1 领导层不重视绩效考核工作

在我国,很多园林绿化事业单位领导并不重视员工绩效考核工作,人力资源管理中未能设计相对严格和细致的绩效考核评价指标体系。而且在考核中,很多领导都无法起到带头作用,将大量的时间都花在了与单位对口业务的管理工作当中,因此人力资源管理部门在日常工作中,很难按照规范的要求开展绩效考核工作。

3.2 民主评议无法有效落实

某些地区的园林绿化事业单位考核结果不够公开和透明,监督力度明显不足,再加上在考核工作中,通常填报虚假道德成绩,使得民主评议无法充分地发挥其应有的作用。

3.3 考核标准量化不科学

园林绿化事业单位的绩效考核工作在量化方面不是十分完善,由于园林绿化事业单位的工作具有较强的服务性,员工的工作无法直接创造经济利益,因此在绩效考核的过程中,无法制定非常细致且完善的考核评价指标体系。

3.4 绩效考核总结不全面

在绩效考核之后,一些园林绿化事业单位就开始忽视绩效考核工作,并没有对绩效考核的结果和绩效考核过程中反映出来的问题进行全面的总结和反思,这也极大地影响了绩效考核的作用发挥。

4 园林绿化事业单位绩效考核的有效措施

4.1 积极转变思想观念,正确认识绩效考核

在绩效管理中,绩效考核扮演着重要的角色,其也是管

理过程中不容忽视的内容。评价过程以及绩效管理的过程,都会对绩效考核的落实产生显著的影响。高质量的绩效管理能够对工作起到指导和约束的作用,同时还可充分调动园林绿化事业单位工作人员的工作积极性,提高工作人员的综合素质和工作能力。某种角度上说,绩效考核是园林绿化事业单位发展中的核心内容之一,所以工作中必须要有强大的支持。而若要做好绩效考核,就必须对绩效考核建立科学的认识。

首先应组织专题工作大会、职工大会和绩效考核培训等工作,并充分利用大众媒体的力量,做好宣传工作,从而使职工能够真正地意识到绩效考核的积极作用,将绩效考核作为一项主抓的工作内容。

其次,积极转变思想观念,领导层在管理中需创新思路,并将绩效考核工作提上日程。在这一过程中还应明确考核的最终目的。且在考核结果确定后,员工也会被划分为不同的等级,一些表现较好的员工将获得一定的奖励,而一些员工无法得到奖励,若出现较大失误还会受到惩罚。

最后,管理者应正确认识绩效考核的根本目的,并且科学融合个人发展和单位发展总目标,加大员工间的沟通,以此加快管理工作的有效落实。

4.2 完善民主测评和民主评议

民主测评和评议中应按照规范的程序进行,同时在考核工作中还可通过测评会和测评票的方式,统计内部职工的工作完成情况、履职情况以及自身建设的基本情况。另外还可创建考评组,考评组以工作内容和任务为基础制定科学的目标,在查阅资料后,量化处理园林绿化事业单位的业务目标及责任目标的完成状况。若查阅资料后,无法真实反应单位工作现状,则考评组应及时查看现场,并对其进行科学评价。在考察的过程中,需充分结合实际,选择一部分职工进行交谈,了解其他工作人员的工作情况。

4.3 科学设置绩效考核指标

在绩效考核工作中需合理设计指标体系,因为指标体系直接影响绩效考核的有效性。在指标设计中,需充分融合多个行业和多个部门专家学者以及经验较为丰富的领导及工作人员的意见和建议,并且在这一过程中重视工作的有效性和全面性。该环节共分为3个指标,分别为共性指标、个性指标和加减分。同时其覆盖的范围也相对较大,在考核的过程中还应征求纪检、法院和环保等部门的意见,充分展现出指标的针对性,且在工作中坚持具体问题,具体分析的原则,对不同的行业制定不同的考核指标。不仅如此,在子项设计上应充分突出其服务性,指标要足够清晰,且评价方法不宜过于复杂。

此外,在这一过程中还要加强对园林绿化事业单位工作职责履行质量和效果的评价,在考核过程中加大服务对象满意度所占的比重,以此推动园林绿化事业单位向公益服务方向的快速发展。

4.4 提高园林绿化事业单位的工作积极性

在工作中应加大公众参与,重视社会评价,且在考核中加入社会责任履行这一重要指标,从而积极地展现园林绿化事业单位的公益性,创建双向反馈模式。再者,充分联合多家主管部门与考核单位进行深入探讨,准确传递上级提出的考核要求,询问园林绿化事业单位的绩效考核工作意见和建议,进而调动园林绿化事业单位的工作积极性。

4.5 完善考核方式,改变考核周期

优化考核方式和评价层级,从不同的视角评价园林绿化事业单位的履职情况、服务情况和工作创新情况,保证考核结果的准确性及可靠性。另外还需重视日常的监管工作,在公共性指标考核体系中,加入被考核单位的综合业务情况。且在工作中积极地改进考核调度监督机制,调整考核周期,实行季度考核。

4.6 加强绩效考核中的沟通与交流

若要确保园林绿化事业单位的绩效考核能够更加充分地发挥作用,就需在制定绩效考核内容时做好沟通工作,在协助工作人员实现工作目标时,不断加大沟通力度,让工作人员能够清晰地认识到所要达到的目标。此外,在绩效考核前,管理人员应与工作人员开展有效的沟通,正确认识园林绿化施工规划中的问题,这样才能使绩效考核工作顺利进行。考核结束时,管理人员要与工作人员当面沟通,认真分析工作中的问题,并帮助员工找到解决问题的有效方法,让绩效考核工作的顺利进行。

5 结束语

在园林绿化事业单位发展中,绩效考核制度一直发挥着不容忽视的作用,但是由于多种因素的影响,使得绩效考核工作存在较多问题。对此,应积极采取有效措施改进工作中的不足,加强绩效考核的科学性及有效性,这样才能大力推动我国园林绿化事业单位的高效运营。

[参考文献]

[1]许文英.试论园林绿化事业单位如何有效实施绩效考核[J].人力资源管理,2017(1):79-81.

[2]魏秀珍.事业单位绩效考核对策研究[J].山西农经,2016(13):94.

[3]曹湘.浅谈事业单位如何有效实施绩效考核[J].企业改革与管理,2016(12):88.