

事业单位人力资源绩效管理的问题与对策

倪玲

DOI:10.12238/ej.v8i3.2370

[摘要] 随着现代管理理念的深入发展,绩效管理逐渐成为提升事业单位管理效能和员工工作动力的关键手段。虽然我国许多事业单位都开始重视绩效管理,但是实际操作中依然存在一些困境。特别是在目标设定、绩效评估和激励机制等方面,事业单位的绩效管理体系并未完全适应市场和社会的需求。本文通过分析当前事业单位人力资源绩效管理中的核心问题,结合国内外相关研究与实践经验,提出了相应的对策建议。通过这些措施的实施,能够有效提高事业单位的管理效能和员工绩效,推动组织与个人的共同发展。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 绩效管理; 问题; 对策

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

Problems and countermeasures of human resource performance management in public institutions

Ling Ni

[Abstract] With the in-depth development of modern management concept, performance management has gradually become a key means to improve the management efficiency of public institutions and the working motivation of employees. Although many public institutions in China have begun to pay attention to performance management, there are still some difficulties in practice. Especially in terms of target setting, performance evaluation and incentive mechanism, the performance management system of public institutions does not fully adapt to the needs of the market and the society. By analyzing the core problems in the performance management of human resources in public institutions, and combining with the relevant research and practical experience at home and abroad, this paper puts forward the corresponding countermeasures and suggestions. Through the implementation of these measures, the management efficiency of public institutions and employee performance can be effectively improved, and promote the common development of organizations and individuals.

[Key words] public institution; human resources; performance management; problems; countermeasures

引言

在当前我国事业单位改革和发展的背景下,绩效管理作为提升单位运营效率和增强员工积极性的重要手段,越来越受到重视。事业单位面临着职能多样、资源有限的特殊挑战,而如何通过科学的绩效管理体系来促进员工的发展、提高组织的整体效能,是一个亟待解决的问题。然而,实际操作中,许多事业单位的绩效管理存在诸多问题,无法有效发挥其应有的作用。这些问题的存在,不仅影响了事业单位的工作效率和员工积极性,也制约了其整体管理水平的提高。因此,本文通过分析事业单位在绩效管理中的问题,提出了切实可行的对策,以期对事业单位绩效管理的改进提供理论支持与实践指导。

1 事业单位人力资源绩效管理存在的主要问题

事业单位在实施绩效管理过程中,面临多方面的问题,这些

问题直接影响了绩效管理效果的实现。首先,绩效考核指标不合理是一个突出问题。许多事业单位在制定绩效考核指标时,存在标准模糊、针对性不强的情况,导致考核结果无法准确反映员工的实际工作表现。例如,在某些单位,考核主要侧重于定量指标,而忽视了员工的工作质量和创新能力等定性因素。在绩效管理体系的设计与制定阶段,许多事业单位常常忽略基层员工在其中的参与价值。尤其是在制定关键性和代表性岗位的绩效管理政策时,往往倾向于简单参照其他相似单位的标准,或者仅凭领导和决策者的传统观念及过往经验来主观设定。这种做法导致绩效管理体系不够精确,无法准确反映岗位工作的动态变化,从而严重制约了员工创新能力的提升。并且,绩效评估的主观性较强,往往由直接上级进行评价,评价过程缺乏透明度和公正性。这种主观评价的结果容易导致员工的绩效评估不公平,进

而影响员工的积极性和工作动力。再者,激励机制不健全,很多事业单位未能将绩效考核与激励机制紧密结合,导致员工对于工作成果的认可与奖励滞后,从而减少了员工对工作成绩的关注与投入。最后,绩效管理的执行力不足,许多事业单位对于绩效考核缺乏后续的跟进和评估,忽视绩效面谈的作用,没有及时反馈考核结果,导致员工对绩效评价结果的误解、猜忌,从而产生抵触不满情绪;单位也不能根据新情况、新问题,及时作出针对性的修订,使绩效管理体系流于形式,无法实现预期效果。

2 事业单位人力资源绩效管理问题的成因分析

2.1 管理体制不健全

事业单位普遍存在管理体制不够灵活的问题,特别是在组织架构和职责分配上,影响了绩效管理的有效实施。许多传统的事业单位依然沿用较为陈旧的管理模式,这导致部门之间的信息沟通不畅,职能交叉重叠,管理权限不清晰。这种管理体制的僵化,使得各部门在执行绩效管理时往往缺乏协调和配合,导致绩效考核标准的设定和实施难度增大。例如,在一个机构内,某些部门可能承担多重职责,却未能清晰划分其考核标准和责任,结果导致绩效管理缺乏针对性和可操作性。此外,由于管理层和员工之间的角色定位不清晰,很多管理决策往往无法迅速落实,最终影响了绩效考核的执行效果。事业单位应在现有的管理体制上进行调整和优化,提升其灵活性与适应性,使管理体制能够与绩效考核体系有机结合。

2.2 绩效管理理念缺乏创新

在许多事业单位,绩效管理仍然停留在传统的考核模式中,缺乏创新和发展。这些单位的管理者往往将绩效管理视为一项简单的工作检查和奖惩工具,而忽视了绩效管理对员工激励和长期发展的潜力。许多传统的绩效管理模式过于侧重于短期结果,例如通过考核员工的完成任务数量和工作时间来决定奖惩。这种做法忽视了员工个人职业发展与组织目标之间的契合,导致绩效管理未能充分发挥其应有的作用。绩效管理不仅应该评估过去的工作成果,更应关注员工未来的成长潜力和发展方向。如果一个事业单位的绩效管理理念缺乏创新,那么无论其考核指标如何完善,也难以调动员工的积极性和创造力。事业单位应及时更新绩效管理理念,转向注重员工发展与组织长远目标一致性的管理方式,从而推动组织的持续发展和员工的全面进步。

2.3 绩效管理实施过程中缺乏系统性

许多事业单位的绩效管理没有形成系统化的管理模式,表现为考核与员工职业发展的脱节。尽管大多数单位已经制定了某些绩效考核标准和流程,但这些体系往往没有形成完整的闭环管理。绩效考核往往只是一个独立的活动,考核结果与员工的培训、晋升等其他环节的衔接并不紧密。例如,绩效管理结果往往仅用于年终评定或奖励分配,而不与员工的职业规划、发展培训相结合,导致员工无法从中获得足够的反馈,影响其未来职业发展的提升。这种管理模式忽视了员工的长远需求,也无法有效

促进其自我提升,进而影响绩效管理的综合效果。此外,许多单位缺乏必要的支持工具,如信息管理系统、数据分析平台等,使得绩效考核的执行变得低效。事业单位应制定明确的绩效管理流程,确保绩效考核的结果能够与培训、晋升等后续环节有机衔接,形成系统化的管理模式。

3 优化事业单位人力资源绩效管理的对策

3.1 完善绩效考核指标体系

优化事业单位绩效管理的首要任务是制定科学、合理的绩效考核指标。绩效考核是对员工工作表现的量化评价,因此,绩效考核指标的设定必须精准、明确,以确保能够准确反映员工的工作贡献和发展潜力。针对不同岗位的职责和要求,事业单位应根据实际情况制定切实可行的考核标准,确保其符合单位整体战略目标和具体工作要求。对于管理层,绩效考核不仅要考虑其工作量,还应注重其决策能力、团队协作能力、资源调配能力、战略眼光等综合素质。对于普通员工,应侧重于工作质量、创新能力、执行力等方面的考核指标,并结合岗位的实际需求,设定具体的量化标准。此外,考核指标还应根据员工岗位变化进行动态调整,避免固定指标无法适应工作内容和目标的变化。为了确保绩效考核结果的客观性和公正性,事业单位可引入360度反馈评估法等多元化评价方式,将上级、同级、下属等不同层级的评价进行综合,避免单一评价源带来的偏差。总之,合理科学的考核指标体系不仅能提高绩效管理的透明度和公正性,还能提升员工的工作动力和组织的整体效能。

3.2 建立多元化的激励机制

事业单位要想提升员工的工作动力和绩效水平,单纯依赖物质奖励是远远不够的,必须建立一个以人为本、多元化的激励机制。激励机制不仅是员工动力的源泉,更是提高工作效率和促进员工发展的关键因素。在物质奖励方面,事业单位可以设立绩效奖金、年终奖、福利待遇等形式,通过经济手段奖励那些在工作中表现出色的员工。此外,随着社会发展的不断变化,员工的精神需求越来越受到关注。事业单位应根据员工的职业发展需求,为员工提供更多的职业发展机会、培训和晋升空间等非物质激励措施,满足员工成长和发展的需求。通过定期组织专业技能培训、领导力发展课程、职务晋升机会等方式,能够激发员工的内在潜力,提升其工作热情和忠诚度。与此同时,事业单位还应注重改善工作环境,优化工作条件,减少员工的工作压力,保持适当的工作负荷,并为员工提供一定的工作自主性,以激发其创造力。良好的工作氛围和组织文化能够进一步提升员工的工作满意度,从而提高团队的凝聚力和整体效率。多元化的激励机制不仅能满足员工多层次的需求,还能激发员工对组织目标的认同和贡献,为事业单位的长远发展提供有力保障。

3.3 加强绩效管理的培训与文化建设

绩效管理的成功离不开管理人员和员工的共同参与。在实践中,许多事业单位因缺乏对绩效管理的系统培训和理解,导致绩效考核的效果不佳。因此,事业单位应定期组织绩效管理的培训,帮助管理人员深入理解绩效管理的核心理念,掌握如何设定

合理的考核指标、如何进行科学的绩效评估等技巧。管理者不仅要了解绩效考核的技术性操作,还要具备战略眼光,能够通过绩效管理 with 组织目标的契合,实现长远发展。对于员工而言,绩效管理不仅是一个评价机制,更是一个自我提升和发展的机会。事业单位应通过培训使员工认识到绩效管理的价值,并帮助员工提高自我评估和改进的能力。此外,绩效管理的成功实施还需要全员的共同参与,因此,事业单位还应加强企业文化的建设。通过文化的渗透与传播,使员工对绩效管理的理念有更深入的理解与认同,激发他们主动参与绩效考核过程,树立“绩效提升即个人发展”的观念。通过积极营造重视绩效的文化氛围,事业单位能够激励员工全身心投入到工作中,推动组织目标的实现。此外,单位还可通过内部宣传、典型案例展示等方式,增强员工对绩效管理的关注度,促进员工之间的相互学习和进步。

3.4 完善绩效管理的反馈机制

反馈机制在绩效管理中起着至关重要的作用,直接影响到员工对绩效管理的接受度和改善工作表现的动力。如果绩效管理没有及时有效的反馈机制,那么即使设定了科学合理的考核指标,也无法在实际工作中产生预期效果。事业单位应建立及时有效的反馈渠道,确保员工在绩效考核后能够获得具体、明确的反馈意见。这不仅能帮助员工更好地理解自己的优势与不足,还能为他们提供改进的方向和方法。管理者应根据考核结果,给予员工具体的改进建议,并帮助他们制定个人发展计划和目标,鼓励员工通过自我提升达到更高的工作标准。此过程需要管理者具备高度的沟通能力和同理心,在给予反馈时既要注重激励,也要指出不足,做到“关心+指导”的平衡。此外,绩效反馈应及时而非延迟,管理者应在考核结束后尽快与员工进行一对

一的反馈沟通,以避免员工因长期等待反馈而产生的不满情绪。为确保反馈的效果,事业单位还应建立“双向反馈”机制,鼓励员工对绩效管理过程提出意见和建议,不断优化绩效管理制度。通过有效的反馈机制,不仅能帮助员工及时了解自身表现,还能促进其职业发展和自我提升,提高组织整体的工作效率和团队凝聚力。

4 结论

事业单位在人力资源绩效管理中所面临的问题和挑战,要求从管理体制、绩效考核体系、激励机制等多方面进行改进。通过完善绩效考核标准、建立多元化激励机制、加强培训与文化建设、优化反馈机制等措施,事业单位能够有效提升绩效管理的效果,从而推动组织与员工的共同进步,为事业单位的发展提供有力的支持。

[参考文献]

- [1] 杨阳. 事业单位人力资源管理存在的不足及对策分析[J]. 中国产经, 2024, (05): 173-175.
- [2] 孟静. 人力资源管理在事业单位管理工作中的现状及对策[J]. 四川劳动保障, 2024, (01): 90-91.
- [3] 王小兰. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 今日财富, 2024, (03): 98-100.
- [4] 连小强. 事业单位人力资源管理的现状与问题分析[J]. 活力, 2024, 42(01): 55-57.

作者简介:

倪玲(1977—),女,汉族,大专,中级经济师,主要从事办公室管理、人力资源等方面的研究工作。