

基于绩效考核在事业单位人力资源管理应用分析

安晚霞

(河南省濮阳市华龙区政府办公室后勤管理服务中心, 河南 濮阳 457001)

摘要: 在进行事业单位人力资源管理工作时, 需要充分重视绩效考核工作, 确保绩效考核工作的合理性和科学性, 严格遵循以人为本管理原则, 并逐渐优化管理体系。通过重视绩效考核工作, 可以充分调动员工创造精神和工作热情, 更好地培养员工素养以及工作能力, 引导员工自主学习更多专业知识, 不断拓宽员工知识面和视野, 能够有效提高整体工作效率, 从而促进事业单位的快速发展。

关键词: 人力资源管理; 事业单位; 绩效考核

0 引言

事业单位人力资源管理中评估和绩效考核工作作为重要的组成部分, 为了确保人力资源管理质量, 事业单位通过构建完善的人才管理机制, 才能更好的开发和利用机制, 因此实施人力资源绩效考核机制是事业单位发展的必然趋势。根据事业单位的实际情况, 通过优化和完善人力资源考核机制, 有助于顺利开展人力资源管理工作, 并促进事业单位的健康发展。

1 分析事业单位应用绩效考核实际情况

事业单位在发展过程中, 部分领导层没有意识到绩效考核工作的重要性, 对于绩效考核工作存在着片面认知, 绩效考核过于形式化。很多事业单位在应用绩效考核的作用和方法, 一般停留在年终考核工作方面, 未能了解到绩效考核工作的本质, 导致在内容和时间上存在着形式层面, 没有充分发挥出绩效考核自身价值。当前事业单位在构建绩效考核管理机制时, 常常缺乏全面的绩效考核管理系统和体系的量化指标, 存在着无科学性、不全面性、单一性等特征, 无法保障绩效考核结果的科学性、公平性以及真实性, 没有激发单位员工工作主观能动性。事业单位在发展过程中, 在应用绩效考核工作时, 缺乏清晰考核目标, 未考虑到事业单位的长远目标, 对人力资源管理工作有效性和工作质量等方面带来一定影响, 这些情况不利于事业单位的健康发展^[1]。

2 分析事业单位人力资源管理实施绩效考核工作时的不足情况

2.1 绩效考核工作存在着形式化趋势

事业单位人力资源管理工作中绩效考核评估作为重要的工具, 为了确保绩效考核工作的有效性, 需要积极探索绩效考核工作内容。事业单位在进行人员考核工作时, 具体内容包含了: 绩、能、廉、勤、德五个方面。针对员工考核结果主要分成: 不合格、合格、优秀三个方面。当前事业单位工作人员存在着一定的差异性, 部分员工缺乏归属感, 常常更注重业务工作, 没有意识到考核的重要性。导致管理人员在工作时存在着流于形式情况, 直接影响了绩效考核工作质量。在实施绩效考核工作时, 不重视平常考核工作, 常常在年终开展考核工作, 这种情况不利于充分发挥出绩效考核的优势和作用。

2.2 绩效考核内容不具备科学性, 考核内容相对笼统

人力资源管理过程中, 管理人员通常采用传统管理模式, 通过得分形式获取考核结果。工作人员采用这种传统管理模式, 管理内容比较简单。然而不能保证绩效考核结果的

有效性以及可靠性。在进行绩效考核工作时, 绩效结果包含了很多因素。这些都不能激发员工工作热情, 导致无法实现绩效考核工作具备的激励优势^[2]。

2.3 绩效考核工作存在着陈旧的管理模式, 绩效考核缺乏规范性

当前正在开展事业单位人力资源管理工作时, 工作人员存在着专业不对口情况。在开展工作前, 没有接受系统性的人力资源管理培训。对于人力资源管理方法和模式, 通常采用传统管理方式, 导致工作人员缺乏现代化人力资源管理意识, 直接影响了管理工作效果以及管理水平。

2.4 未构建完善的激励考核机制

由于工作人员受到了传统观念影响, 导致在开展人力资源管理工作时, 缺乏严谨性, 没有调动员工工作积极性, 工作时存在着拖拖拉拉情况。由于没有科学的匹配薪酬情况, 采用平均主义方式。员工工资中的津贴通常和员工的工作质量、工作数量有着紧密联系, 因此需要实施按劳分配工作原则, 少劳少得、多劳多得。然而在实际开展人力资源管理工作时, 个别事业单位通常将津贴采用平均发放方式, 没有展现出津贴具备的激励效果。此外, 事业单位没有制定长远目标, 未能合理运用激励措施, 降低了单位员工的工作热情以及创造性。

3 探究事业单位人力资源管理时, 应用绩效考核工作相关措施

3.1 明确绩效考核工作主体

首先, 明确上级考核主体。在进行绩效考核工作时, 主管人员作为考核主体。应将主管人员和被考核员工进行紧密联系, 并全面了解考核员工具体工作状态、工作程度、工作水平等相关内容。管理人员应承担人力资源管理责任和义务, 管理人员应多了解职工, 并客观评价员工情况。因此, 人力资源管理过程中, 需要明确绩效考核主体, 并系统性评估以及考核单位职工。然而在管理工作上存在着一定弊端, 因此需要优化评价工作, 激发员工工作热情^[3]。其次, 明确被考核主体。在开展日常管理工作时, 考核者和考核者有着紧密联系, 需要对考核者的工作效果以及工作态度等多个方面内容有所了解。被考核主体需要在考核当中有独到视角, 应全面评价考核者, 导致考核工作中出现很多的不足情况。在进行绩效考核工作时, 需要做好优化管理工作, 实际解决在工作中产生的问题, 可以有效保障绩效考核工作的有效性和真实性。

(下转第123页)

一定程度上反映出企业理财环境的变化,同时与环境变化情况相结合展开有效调整,在企业财务管理系统中占有重要位置,可以起到一定的导向作用,为企业决策者在财务管理工作中做出正确决策奠定了坚实的基础。在企业的生产经营实践中,为了让其整体财务目标和员工个人的财务目标得到有机结合,需要企业在稳定发展的过程中提高对于财务稳定性的关注。企业财务和金融融资渠道之间联系密切,如果企业出现了资金风险,需要有关财务管理人员积极采取合理的措施,在最大程度上降低风险,帮助企业减少经济损失。

3.3 营造良好的财务管理环境

财务管理环境就是企业的理财环境,其涉及范围较广,涵盖了社会文化环境、法律环境、经济环境、金融环境等不同角度的内容。金融环境是企业筹融资金的重要场所,可以让企业投资和筹资的路径得到有效拓展,让企业的生产经营行为得以顺利开展,让企业可以更好地融入市场规划环境,为企业的长期发展奠定了一定的资金环境。企业财务管理工作的不同环节之间有着十分密切的关系,每一个环节都不可或缺,为了让企业实现可持续发展,需要我们积极促进财务

(上接第121页)

3.2 完善绩效考核工作内容

首先,合理应用比较法。事业单位在进行绩效考核工作时,需要合理应用比较法,适用在职位相同员工,具体包含了序列比较法以及相对比较法。对于序列比较法,一般采用排名方式,将相同职位员工在同一考核模式中进行排序,并把工作人员在每个考核中进行排名相加,总数最小者作为相同职务员工中的表现最佳者。在应用相对比较法时,应通过两两比较同种职务员工方法,并对比较结果做好记录工作。对于工作状态不错员工合理加上一分,对于工作状态较差的员工应采取不扣分、不加分政策。通过分值方式,可以选举出更好的优秀员工。其次,制定完善的绩效管理内容。在进行绩效考核工作时,采用目标管理法,通常指管理人员通过下级员工完成任务情况,综合考核以及评估职员。在应用目标管理工作时,一般是事业单位职工进行有效沟通交流,根据协商的方式,合理设置绩效管理目标。值得注意的是,管理人员应用这种管理模式时,需要对于任务难度,做出精准员工评价工作^[4]。

同时,做好备案绩效考核结果工作。管理人员在进行人力资源管理工作时,应积累和收集员工考核资料,全面了解员工实际情况,制定考核比例,逐渐完善员工考核记录。分别为月度考核、季度考核以及年度考核工作。在完成员工考核工作后,需要管理人员做好备案工作,确保员工绩效考核工作更具规范化、细致化。在制定绩效考核工作内容时,需要做好员工量化考核工作指标,确保绩效考核工作内容更具可操作性。员工考核内容应以员工具体工作情况作为出发点,将职员自身工作能力和工作素质作为重要参考依据。通过采用量化、细化模式,可以确保考核工作更加直观,有效提高绩效考核

管理工作的融合,要求我们具备远大的发展目标,不能被眼前利益所蒙蔽,而是要不断创新和优化财务管理模式,与时代发展的趋势相结合,构建企业检查制度和预算监督机构,让企业的财务管理质量得到切实保障^[3]。

4 结论

为了让企业的经济效益得到最大化发展,需要提高对于企业财务管理工作的关注。企业财务工作和会计工作之间有着十分密切的关系,财务管理在企业发展的全程中都发挥着重要的作用,其发展的每一环都不能脱离财务管理工作。为了让企业得到长期稳定发展,需要构建良好的财务管理体系,以提升企业的核心竞争力,让企业得以在激烈的市场竞争中占据有利位置,推动企业的健康发展。

参考文献

- [1] 周耀行. 大数据背景下企业财务会计向管理会计转型分析[J]. 纳税, 2020,14(04):108-109.
- [2] 黄昊. 新会计准则对企业财务管理实务影响分析[J]. 现代商贸工业, 2019,40(32):107-109.
- [3] 李小根. 论会计信息化对企业财务管理的影响及解决策略[J]. 价值工程, 2019,38(29):41-42.

工作效率。

最后,需要优化量表考核内容。在进行绩效考核工作时,通过运用量表考核法,采用标准量表的方式,综合评价和考核单位职工,并对员工工作规律进行全面分析,可以更好的掌握员工实际工作状态。在开展人力资源管理时,量表考核工作更适用在职工潜在能力和适应性评价当中。通过量表考核模式,可以确保员工考核更具真实性和公平性。然而,在应用标准量表时,存在着一定限制性情况,导致在应用量化考核模式时,存在着限制情况。因此,事业单位在应用绩效考核模式时,需要管理人员明确该方法的优缺点以及具体适用范围,确保量表考核工作效率^[5]。

4 结论

综上所述,事业单位在发展过程中,绩效考核作为人力资源管理中的重要组成部分。为了促进事业单位的健康发展,需要构建完善的绩效考核管理制度,有效提升服务水平,充分调动员工工作积极性。通过深入了解绩效考核系统内容,创新人力资源管理模式,有助于促进事业单位的持续健康发展。

参考文献

- [1] 杨利娟. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 环渤海经济瞭望, 2020,(06):106-107.
- [2] 张勇. 浅谈绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2020,36(05):76-77.
- [3] 程相凤. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用思考[J]. 经济管理文摘, 2020,(05):171-172.
- [4] 王梅. 试论绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用策略[J]. 科技经济导刊, 2019,27(20):195-197.
- [5] 陆冬梅. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用分析[J]. 科技经济导刊, 2019,27(20):200+204.