

事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨

刘霞

(肥城市社会保险事业中心, 山东 肥城 271600)

摘要: 当前, 绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用越来越广泛。本文首先分析了绩效考核在事业单位人力资源管理中的意义, 接着分析了事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略, 希望能够为相关人员提供有益的参考和借鉴。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 绩效考核

0 引言

人力资源管理效率关系到事业单位的未来发展, 而提升人力资源管理效率的关键就是要做好绩效考核工作, 因为绩效考核是否科学、公平影响着事业单位员工工作效率和工作热情的提升。当前, 随着我国经济社会的不断发展, 公众对事业单位工作效率和质量的要求都进一步提高, 事业单位管理者有必要做好人力资源管理工作, 重视绩效考核工作, 提高对绩效考核的认知。此外, 还要进一步完善绩效考核制度和标准, 使员工能够在绩效考核的激励下规范自身行为, 不断提升自身工作能力, 进而提升事业单位工作效率和质量。

1 绩效考核在事业单位人力资源管理中的意义

1.1 为人才选拔提供依据

绩效考核对事业单位的人才选拔工作意义重大, 通过绩效考核可以帮助管理者选拔出优秀人才, 进而为人员岗位调动提供参考依据。同时, 通过绩效考核还可以使管理者对单位所有员工的工作情况, 如优势、不足等多方面情况进行掌握, 真实体现出员工的综合实力, 让管理者针对考核结果对员工的工作职责进行划分, 使其可以在合适的岗位上发挥出自己最大优势, 进而推动事业单位人力资源管理工作的提升。

1.2 为单位薪资管理提供依据

绩效考核工作作为员工薪资管理提供了可参考依据, 使人力资源管理工作更加专业、规范, 并且还保障了每一位员工的工作权益, 避免了因为薪资问题而产生的一些不必要纠纷^[1]。同时, 管理者对员工的奖罚也是依据绩效考核标准实施的, 这样单位工会为了避免惩罚而规范自己的工作行为。此外, 绩效考核相比传统考核方式更加系统化和公平化, 转变了按照在单位工作年限和资历发放福利和薪资的弊端, 使事业单位员工呈现出积极向上的工作状态, 还会为了获得相应奖励而摆正工作态度, 不断提升自己工作质量, 进而营造良好的工作氛围, 提升整个单位的公共服务水平。

2 事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略

2.1 提升全员对绩效考核的认知

如果在对绩效考核没有足够了解的情况下, 就盲目实施人力资源管理, 是很难提升管理效率的。所以, 事业单位管理者要对绩效考核进行充分了解, 掌握绩效管理的考核方法、考核流程、考核目的等内容, 并认真落实绩效考核制度, 避免出现表面化、形式化工作, 使绩效考核为提升事业单位人力资源管理效率真正提供助力。另外, 还要在单位内部加强绩效考核的宣传和学习, 帮助员工了解绩效考核的内容, 特别是奖惩标准, 让员工意识到绩效考核的重要性, 有效提升员工工作积极性, 进而提升自身服务质量和水平, 实现人力资源管理的优化升级目的。

2.2 完善绩效考核体系

员工是绩效考核的主体, 因此, 要想提升人力资源管理效率, 使绩效管理发挥其应有作用, 就要以单位员工为中心开展相

关工作。管理者可以通过收集员工对绩效考核制度的意见和建议, 掌握员工对绩效考核的看法, 并使他们主动参与到绩效考核体系的建设当中, 使绩效考核体系的建立具有一定群众基础。另外, 绩效考核体系的完善始终要遵守以人为本的原则, 从维护员工合法工作权益的角度出发来完善考核体系, 使绩效考核标准更加公平、公正, 并有利于员工长远发展。

2.3 提升员工综合素质

人力资源管理就是为了使员工能够在适合自己的岗位上发挥自己最大价值, 并实现自我发展, 事业单位也是如此。事业单位作为社会服务机构, 其工作人员综合素质和业务水平的高低是事业单位持续发展的关键, 关乎事业单位形象的保持和提升。因此, 管理者要注重工作人员业务能力培训工作, 定期组织员工参加业务培训, 并为员工提供学习交流的机会。例如, 还可以邀请专家学者进行讲座, 也可以让单位业务水平和服务水平高的员工分享工作经验, 进而提升事业单位员工整体业务水平。另外, 要提升人才引进标准, 聘用高素质人才, 带动整个单位比学赶超氛围的建立^[2-3]。

2.4 明确绩效奖励机制

明确绩效奖励机制能够有效激发员工的工作动力, 并且还可以对员工的日常行为规范起到一定警示作用, 使员工在工作中能够自觉遵守工作行为准则。同时, 奖励机制一般可分为精神奖励和物质奖励两种, 其中精神奖励就是给予员工相应的称号或是荣誉表彰, 而物质奖励就是指福利待遇或是其他方面的物质奖励。

2.5 重视绩效考核结果的应用

绩效考核的最终结果是事业单位实施奖惩的重要依据, 因此, 事业单位管理人员需尽可能地减少主观因素在绩效考核方面的作用, 保证绩效考核结果的客观、公正性。同时, 和所有职工一起工作, 共同关注绩效考核过程, 利用考核结果引导员工自我发现问题, 了解自己的工作职责, 以促进他们努力学习并改进工作。另外, 要结合考核结果对员工综合能力进行评价, 对不适合当前工作岗位的员工要进行调整, 使其可以更好地发挥自身优势。

3 结论

综上所述, 通过对事业单位人力资源管理效率及绩效考核的提升, 可以有效地增强员工对自身工作的认同感、责任感, 实现人岗匹配, 既有利于单位的长远发展, 也利于员工自身综合素质的提高。因此, 事业单位应高度重视人力资源管理中的绩效考核工作, 通过合理的奖惩政策激发员工工作积极性, 使其为单位发展贡献更多力量。

参考文献

- [1] 赵海燕. 事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨[J]. 商讯, 2020(26):193-194.
- [2] 丁辉. 事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J]. 中国中小企业, 2020(11):197-198.
- [3] 张亭珍. 行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的作用[J]. 大众投资指南, 2020(05):67+69.