

事业单位绩效考核思路探析

刘芳

(古县警示教育中心, 山西 临汾 042400)

摘要:绩效考核是指由各单位、各机构的主管部门根据绩效评估方案、绩效考核指标来评定员工的表现, 指导各部门今后的工作。近年来, 随着管理机制的不断完善和发展, 绩效考核已成为事业单位评价员工工作情况的重要工具, 因而, 健全与完善绩效考核制度在当前我国事业单位改革中至关重要。本文主要探讨在我国事业单位绩效考核工作中存在的一些问题, 并针对存在的问题提出具体对策, 以期能够对进一步完善事业单位绩效考核制度有所帮助。

关键词: 事业单位; 绩效考核; 人力资源

中图分类号: D035.2

文献标识码: A

DOI: 10.12324/j.issn.1674-5221.2023.01.019

0 引言

当前, 事业单位要想取得更大的进步和发展, 对人才的培训和管理必不可少。实践表明, 提高员工的职业素质和工作能力, 对员工进行规范化管理, 对于事业单位的健康发展极为重要^[1]。绩效考评就是以事业单位的总体发展战略为基础, 对员工的工作能力和工作业绩作出客观评价, 高效地利用人力资源, 提高事业单位的管理能力, 从而更好地提供公共服务。

1 绩效考核在事业单位人力资源管理中的重要作用

1.1 提升管理层决策水平

绩效考核的实施与事业单位人力资源管理能力有着非常密切的关联, 在某种意义上, 绩效考核能够为相关管理部门提供真实可靠的参考数据, 助其掌握员工的工作情况, 帮助管理人员做出合理的人员安排决策, 提高管理效率和工作效率。同时, 完善绩效考评制度体系建设, 进一步提升绩效考核水平。

1.2 保障工作高效率开展

事业单位在运行过程中可以通过绩效考核结果, 对工作人员的工作内容或是岗位进行合理调整, 使人员能够在合适的岗位中从事适合的工作, 达到人尽其用的目的, 保证各项工作顺利完成。同时, 通过绩效考核结果, 事业单位也能够对目前单位内部所存在的问题进行纠正, 促使事业单位能够与员工之间达成良好的互动, 营造良好工作氛围。例如, 通过对员工个人工作效率及完成量作出合理评价, 并根据评估结果对个人的未来发展以及工作岗位的调配提出有效的意见, 充分发挥员工的优势, 激发出其工作热情, 提高工作效率^[2]。

1.3 提高人员的综合素质

通过绩效考核, 可以有效引导事业单位对员工开展培训工作, 加大培养力度, 达到提高人才综合素质的

目的。通过对员工的培训和指导, 使其明确组织、部门和个人的目标及责任, 了解绩效考核体系, 掌握工作方法和内容, 不断提高员工的专业技能和整体素质, 在推动事业单位高效发展方面起到了关键的作用^[3]。例如, 通过加强绩效考核管理, 可以对员工各个绩效考核周期内的工作状况进行分析, 调整其发展路径, 为其制订相应的发展和培训规划, 使员工能够弥补自身的不足之处, 促进员工综合素质的提高。

2 绩效考核在事业单位中的应用现状

2.1 缺乏科学的考核指标

目前绩效考核工作已日趋完善, 越来越多的事业单位将自己的业绩成果纳入到年终的考核之中, 但在考核过程中, 却存在考核指标的设置以及考核的内容较为分散, 考核工作不够规范, 考核手段较为单一等问题。如一些事业单位的绩效考评方式与内容较为单调, 对绩效考核的流程未进行严格把关, 管理层忽略了考评标准, 导致考核的准确性大大降低, 无法达到考核效果。同时在编制综合管理指标体系中, 事业单位大多只是确定指标的完成量和验收的标准, 对于完成该指标的投资额度、成本和时间的限制, 并没有做出明确的规定。此外, 同一工作是多个部门共同完成的, 因此不能明确每个员工在工作流程中的表现, 绩效考核结果存在不全面的问题^[4]。

2.2 绩效考核标准针对性不足

绩效考核虽然有专门的管理机构和领导组负责, 其也制定了具体的工作实施方案, 但在开展实际考核时, 实施方案中却没有对考核工具选择、考核指标权重、考核指标评价标准做详细区分, 缺乏说服力和针对性。如事业单位各部门、各科室的工作环境、工作内容各不相同, 若对其采取统一的考核标准, 会导致出现考核标准

作者简介: 刘芳(1987-), 女, 汉族, 山西临汾, 本科, 中级经济师, 研究方向: 薪酬, 绩效考核, 人力资源管理。

设置不合理、重要性不够突出等问题。还有部分事业单位选择在年底进行集中的绩效考核,不对员工日常工作或者阶段性工作进行检查,导致结果存在一定的片面性,不能准确、全面地反映出员工的实际情况^[5]。

2.3 结果应用不充分

事业单位内部管理的有序性是实现事业单位工作目标的关键,而对员工的工作绩效考核是事业单位实现目标的根本保证。因此,事业单位应该高效利用绩效考核结果,准确衡量员工的工作效率。然而,目前在我国事业单位发展实践中,并不注重绩效评价的效果和信息的回馈,没有充分运用好评价结果,绩效评价的应用没有与考核的目标协调一致,没有系统地对员工在工作中出现的问题进行剖析,没有合理地对员工进行奖励和惩罚,最终导致绩效评价结果应用不充分。

2.4 绩效考核监督机制不健全

事业单位为了做好绩效考核工作,切实发挥考核导向和目标引领作用,会根据事业单位绩效考核实施办法制定本单位的实施方案,然而并没有明确对考核人员工作的监督事项。其应当高度关注绩效考核的公平公正,对具体考评情况进行监督,对考评结果进行核查,避免绩效考核不科学、不严谨的情况,从而影响到事业单位的整体发展效益^[6]。

2.5 绩效考核奖惩机制不完善

事业单位对员工进行绩效考评,既要优秀员工进行奖励,也要能够对表现不佳的员工进行惩罚,如此一来不仅可以激发员工工作积极性,也能够起到警示作用。但是在目前的实际运行中,事业单位建立起的绩效考评机制仍不完善,也不够合理,绩效考核与绩效奖金、薪酬福利、晋升机会没有相关联,员工不重视绩效考评,工作难以有序开展,无法充分发挥绩效考核的激励作用。

3 加强与改进事业单位绩效考核工作的策略

3.1 建立健全的绩效考核体系

绩效考核流程复杂,需要工作人员和管理人员共同配合才能完成,管理人员需要与员工进行沟通,让员工清楚自己的工作任务和职责。而健全的绩效考核体系和定量评价能避免绩效评价受到不可控因素的影响,能确保绩效评价工作的公正、公平。因此要使业绩评价得到有效执行,就必须构建出一套切实可行的绩效考核体系,设置完备的考核制度,权衡岗位要求和员工工作能力的匹配程度。例如,对评估工作进行分级管理,对于工作内容相似的员工使用相同的评定方法,防止出现评估上的差异;在评价指标设置上,尽可能地进行定量考核,尽可能地将不能量化的项目进行细化,

以增强评价工作的可操作性,保证评价的客观公正,从而实现更好的绩效评价。此外,事业单位也可以按照考核部门制定的标准,根据各自的实际发展现状和特点选择具体的指标,制定符合本单位发展实际的评价方案,促进考核指标具体化,做到量化考核与定性考核的有机结合。

3.2 科学设置绩效考核标准

在绩效考核中,为降低工作开展的难度系数,需要建立一套切合实际的业绩评价指标体系,来实现绩效考核标准化,确保评价体系的科学性、合理性。管理人员要给员工设定一个评价指标,让他们把指标和工作内容紧密地联系在一起,并且将工作目标与事业单位的发展策略联系在一起。同时,在建立健全事业单位员工绩效考评指标体系时,必须遵循客观规律,并根据工作需要进行动态调整。

3.3 加强考核结果应用

首先,事业单位需要将考评的结果和真实情况告知员工,按规定对员工进行嘉奖和惩罚,真正贯彻落实绩效考核制度。其次,将考核结果反馈给具体部门负责人,并就考核结果进行有效沟通,对员工表现进行全面剖析,找到问题所在及原因,并帮助其予以改正。最后,建立完善的考核纠正体系,倾听员工的意见,若有员工对其考核结果不认同,则可以对其进行二次考核,确保绩效考核结果的可靠性。

3.4 完善绩效考核工作的监督机制

在推行事业单位绩效考评的过程中,必须建立健全内部监督制度,以保证考核结果的真实性和有效性。事业单位应该加大在监督工作上的投入力度,组建监察小组,做到及时与员工进行沟通,指导他们持续提升自我。此外,对员工进行每周、每月、每季度、每年度的绩效考核工作,并在考核结束后,由督导组逐一核对考核成绩,并向各单位负责人公布考核情况,以保证考核的公平、公正。

3.5 健全绩效考核奖惩机制

由于事业单位工作繁琐、涉及范围大,需要对绩效考核的内容进行分类细化,采用合理的绩效考核奖惩机制,调动起员工的工作积极性。如通过建立合理的薪酬、职位晋升和人员调动等相关的激励体系,使员工充分发挥出自身的优势,提高工作效率。依据工作目标及绩效考评结果,适当地给予优秀员工应得的奖励,以提升员工的满意度,从而使员工能够更好地实现事业单位下发的绩效指标,促进员工自身的发展和事业单位的长期发展。因此,必须将员工的薪酬福利发放与其平

时的表现相挂钩,将单位和个人的利益紧紧联系在一起,制定出一套科学、合理的奖惩机制,既能激励员工更加积极地完成各项工作,又能让绩效考核奖惩制度真正得到落实。

3.6 不断提高人员的综合素养

员工是事业单位前进的动力,目前大多数事业单位员工的整体质量还需要进一步提升,要想更好地建设人才队伍,就需要制定一套科学的评价机制,从员工的整体素质入手,建设一批强有力的队伍,培养高素质人才,为今后更好地开展工作奠定坚实基础。当前,事业单位应该根据工作岗位特点以及工作人员现实状况,制定具有针对性、科学化的训练方案,提升员工的整体素质,定期对员工开展培训,进行综合技能比拼,最大限度地挖掘员工潜能。还可以吸纳能够满足时代发展需求的优秀人员,充分利用这些人才的优势,不断推动事业单位的健康发展。

4 结论

在事业单位的人事工作中,绩效考评是其中的一

个重要环节,因此,需要改变以往的工作观念,认识到目前绩效考核管理工作的不足,加强对事业单位内部人员的绩效考核管理。事业单位需要建立健全员工业绩评价体系和员工的绩效激励机制,最大程度地调动员工的工作积极性和主动性,提高考核的科学性、完整性和系统性,使其真正起到引导、激励和制约的作用。

参考文献

- [1] 张之丽.于中萃.行政事业单位绩效考核体系建设探究[J].行政事业资产与财务,2022(13):16-18.
- [2] 张琛.重构基层事业单位绩效考核体系[J].人力资源,2022(12):106-108.
- [3] 张聿洵.事业单位绩效考核管理工作的若干思考[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(13):116-118.
- [4] 王琼.加强和改进事业单位绩效考核管理工作的思路与对策[J].经济研究导刊,2022(12):116-118.
- [5] 冯霞.新形势下事业单位绩效考核的策略研究[J].活力,2022(9):97-99.
- [6] 薛鹏.新时代事业单位绩效考核在人力资源管理中的作用探究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(7):85-87.

(上接第52页)

4.6 加强固定资产的会计核算和监督

在企业内部要建立固定资产定期清查机制,不管是账目,还是实物,都要做到账实相符。会计人员要不断地提升自己的工作质量,要有强烈的责任心,要经常和公司的财务部门保持联系,如果有什么问题,一定要和公司的财务部门及时沟通。对于固定资产可以构建一套专门的清点系统,能够对固定资产进行全面清点和盘查,及时发现一些不容易发现的问题,并采取相应的解决措施,提高固定资产管理水平。

4.7 合理应用权责发生制

权责发生制主要针对有关收入和支出的相关费用,在交易发生时,要及时、精确地记录,而在会计期间内,所完成的金额可以通过收入来体现,在一个会计年度内所消耗的商品也可以通过特定的成本来体现。权责发生制下,企业根据会计主体的经营业绩和受托人的义务,为使用者提供全面的数据信息,并对其财务状况和变化情况作出合理评估,并就公司的经营收入、结余、职工工资、贷款利息、资金流动等情况进行准确反映,使企业的成本核算能力不断得到提高,也具备了更强的抗风险能力。

4.8 健全房地产公司内部控制体系

在实施部门财务会计工作的时候,要根据各部门

的具体情况,制订一个更为完善的管理程序,既要确保管理方法的有效性,又要注重操作流程的可操作性;要明确管理规范,并要加强各有关部门、科室的认识,以达到最佳的管理效果。只有这样,才能保证部门的财务工作顺利进行。

5 结语

综上所述,从目前房地产公司财务管理的现状来看,在市场经济不断深入发展的今天,财务会计管理工作水平必须得到提高,这样才能更好地防范财务管理、决策风险。财务人员一定要明确自己日常的工作内容,不断地提高自己的业务素质和综合素质,要改变传统的会计工作方式,应用最新的理念和方式,把自己的发展和公司的发展结合在一起,从而提高公司的综合管理水平。

参考文献

- [1] 许燕飞.浅析房地产公司财务会计存在问题及制度建设[J].中国经贸,2014(21):166-167.
- [2] 汤长娥.浅析房地产公司财务会计存在问题及制度建设[J].商场现代化,2010(29):156.
- [3] 林艳,周虹妍.房地产公司财务管理浅析[J].企业科技与发展,2010(22):268-269.
- [4] 肖斌.房地产公司财务会计存在的问题及制度建设[J].黑龙江科学,2018,9(14):128-129.