

# Exploration on the Application Path of Performance Appraisal System in Human Resource Management of Public Institutions

Ping Li

Xi'an Changle Park, Xi'an, Shaanxi, 710032, China

## Abstract

Doing a good job in the human resource management of public institutions and improving the performance appraisal system is an effective way to improve the social service efficiency of public institutions and promote the deepening of reforms of public institutions. The performance appraisal system can not only stimulate employees' enthusiasm and correct their work attitudes, but also do a good job in human resource management based on their specific performance, optimize human resource allocation, and provide talent support for the development of institutions. However, due to the lack of understanding of the performance appraisal system by some leaders of public institutions, they did not invest too much energy, lacked sufficient talent support, the goal of performance appraisal was unclear, the method was single, and the results were not effectively used. Based on this, the paper studies this and puts forward effective solutions to the problems of performance appraisal system.

## Keywords

public institution; human resource management; performance appraisal system

# 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用路径探索

李萍

西安市长乐园, 中国·陕西 西安 710032

## 摘要

做好事业单位的人力资源管理工作,完善绩效考核制度,是提高事业单位社会服务效益,促进事业单位深化改革的有效路径。绩效考核制度不仅能够激发员工积极性,端正他们的工作态度,也能根据员工的具体表现,做好人力资源管理工作,优化人力资源配置,为事业单位发展提供人才支持。但是,由于事业单位的一些领导对绩效考核制度的认识不足,并未投入过多的精力,缺乏足够的人才支持,绩效考核的目标不明确、方法单一、结果得不到有效利用等。基于此,论文对此进行研究,针对绩效考核制度的问题,提出有效解决方案。

## 关键词

事业单位; 人力资源管理; 绩效考核制度

## 1 引言

绩效考核工作是人力资源管理的重要工具,通过开展全面的绩效考核,能够了解到员工在工作中的各种表现,挖掘员工的潜能,帮助员工做好职业规划工作,提高人力资源管理的效率,为事业单位发展提供人才支持。

论文深入分析事业单位中绩效考核工作的常见问题,提出针对性建议,以提升事业单位人力资源管理质量,促进事业单位的发展。

【作者简介】李萍(1969-),女,中国陕西铜川人,本科,中级经济师,从事人力资源管理工作将近20年,熟悉岗位管理、工资管理、考核管理及人事争议调解工作。

## 2 事业单位人力资源管理中绩效考核制度应用存在的问题

### 2.1 缺乏对绩效考核管理的足够重视

事业单位的领导并不注重考核机制的建设,将更多的重点放在了单位维持运营上,这就导致各方面建设不足,人力资源管理效果不理想,对绩效考核制度缺乏一个全面的认知。有的人认为绩效考核只与自己的工资挂钩,是普通的内部考核。并没有将其放在心上<sup>[1]</sup>。由于缺乏领导的重视,绩效考核往往流于形式,而且采用的方式也过于传统,无法充分发挥其科学性和规范性,久而久之导致绩效考核形同虚设,无法为人力资源管理提供有效帮助。

### 2.2 绩效考核体系不完善

一些事业单位中并未建立一个完善的绩效考核机制,目

标不明确,制度不够合理等等,无法为绩效考核工作提供一个有效保障。在考核目标方面,有些管理层认为考核结果与员工的福利薪酬相关,并未认识到整体价值。因此,制定的目标并不全面明晰,影响到绩效考核工作的落实。在绩效考核制度方面,过于注重员工的工作成效,缺乏与激励机制的相关联。在奖惩制度方面有失偏颇,会影响到员工的积极性。在考核指标方面也过于笼统,制定了统一的标准,但是忽略了员工岗位之间的差异,这一指标也并不能准确反映单位人员的具体贡献值和工作能力,影响到了绩效考核的科学性。

### 2.3 缺乏对考核结果的充分认识

考核结束后,考核结果关系到员工的发展。但是总的来说,绩效考核的结果利用效果不理想。并没有及时将考核的结果传递给员工,员工没有得到相关反馈,对自我的认识不足。这就会影响员工的未来发展,降低员工的工作竞争意识。而针对反馈后的结果,员工也缺乏一个全面的认识。仅仅考虑会不会影响自己的工资,并没有认识到这一结果对自身的影响<sup>[2]</sup>。

### 2.4 绩效考核缺乏互相评估

事业单位人力资源管理所采用的绩效考核方式相对传统,单位的领导会对员工的绩效进行监督评价,掌握员工的个人能力,并影响员工的未来发展。而员工的无权干涉领导的绩效考核。绩效考核缺乏一个互相的评价,就导致它的评价过程和结果并不够全面。也无法充分挖掘出事业单位中的各种问题,工作信息得不到反馈,影响到了事业单位的管理效率。

## 3 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的具体应用路径

### 3.1 提高领导的重视程度

首先可以采用领导负责制,细化领导对于绩效考核制度完善的相关责任。帮助事业单位的领导认识到绩效考核制度对于人力资源管理的重要性。绩效考核不仅仅作为员工奖金的评价制度。能够从多个方面入手,掌握员工的发展能力,挖掘员工的发展潜力<sup>[3]</sup>,并帮助员工做好直接规划工作。此外,领导给予足够的关注,加大绩效考核管理理念的宣传力度,引导员工树立科学的绩效考核理念。事业单位也主要以先进科学公平的人才选拔管理制度为主,满足员工的发展需求,提高员工的重视。在他们的支持下,绩效考核能够得到有效落实,充分发挥作用。

### 3.2 完善绩效考核体系的建设

事业单位根据自身的发展情况,进一步完善绩效考核体系,明确考核目的,完善考核制度,提升绩效考核机制的科学性和实用性。

第一,绩效考核的目标主要以事业单位的发展目标为主。

根据事业单位的实际发展情况和发展需求来确定各个阶段的目标。然后针对每个部门制定不同的考核标准,在明确目标的支持下,更能激发各部门的积极性。

第二,完善绩效考核制度的建设,遵循公平公正的原则,充分考虑每位员工的切身利益。根据岗位发展需求的,明确绩效考核制度的相关内容。这一制度内容需要根据工作的时间,内容,强度等进行细致的划分。同一个部门,同一个工作性质的员工使用统一的考核制度可以保障部门的公平性<sup>[4]</sup>。

第三,加强奖惩机制的建设。绩效考核机制与奖惩机制相联系有利于激发员工的工作积极性,员工在工作中的优秀表现可以获得相应的奖励,为员工指明未来的发展方向,也能提高员工的凝聚力。针对一些不负责的行为进行严厉惩处,端正他们的工作态度。

第四,可采用多种不同的绩效考核形式,确保这些形式的科学性和规范性。考虑到考核方向考核内容的不同,所选择的绩效考核形式也具有较大的差异性。例如,采用导向性考核方式,考核员工在工作中的不同的表现能力,确定员工的主要综合品质。或者根据员工在工作中的表现情况进行细致的划分,包括员工的职责、工作内容、工作完成度等,制定一个表格综合分析,分析出员工的优缺点,也能为人力资源管理提供重要依据<sup>[5]</sup>。

### 3.3 提高对考核结果的认识

考核结束后,需要及时将考核结果反馈给员工,提交给领导。为员工做好指导规划工作,提高对考核结果的全面认识,确保绩效考核的有效性。同时,建设一个完善的反馈机制。当考核结束后,在第一时间内将结果反馈给员工,并加强和员工的交流互动,员工有任何的疑问可以及时上报。接受来自员工的监督。这一结果从多角度展示员工的主要表现,帮助员工充分认识到自己的优缺点。一些优秀员工的考核情况也可以进行共享,以此来激励其他员工工作的积极性,形成良好的竞争意识<sup>[6]</sup>。针对存在的问题,人力资源管理部门还可以为员工提供相关意见,帮助他们解决问题,做好职业规划工作,充分利用考核结果,促进员工的可持续发展。

### 3.4 建立积极的互评机制

针对绩效考核工作,还需要建立一个积极的互评机制,不仅要完善领导对员工的绩效考核监督管理,同时也督促员工对领导的工作进行监督。领导监督员工的各项工作情况和绩效内容,主要依据于考核的过程以及考核结果的分析。建立互评机制后,员工可以针对领导的一些表现进行匿名评价,监督领导的工作。通过这一互评机制,加强员工与领导之间的沟通交流,促进事业单位的稳定发展。

## 4 结语

综上所述,事业单位需要加强绩效考核机制的建设,创

新考核形式,明确考核目的,建立一个互评机制和反馈机制,及时反馈绩效考核的结果,并充分利用这一结果,使得员工正确认识自我,不断地提高自己,实现自我价值。而人力资源管理工作也会不断的完善,为事业的发展提供有效保障。

### 参考文献

[1] 李瑞.绩效考核制度在事业单位人力资源管理中的应用[J].河北企业,2021(5):82-83.  
 [2] 孙静静.行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用价值[J].中国民商,2021(1):271-272.

[3] 王振荣.行政事业单位人力资源管理中绩效考核制度的作用分析[J].财经界,2019(12):176.  
 [4] 张子省.事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用[J].新金融世界,2019(1):41-42+44.  
 [5] 卢志新.事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用[J].经济师,2019(3):247-248.  
 [6] 周红霞.试论事业单位的人力资源管理和绩效考核制度[J].现代经济信息,2019(12):63+65.

(上接第 58 页)

双方的重复博弈最终策略为  $R_3$ 。

第二,当供应商首次策略为不合作时:

若制造商首次策略也为不合作,则随后双方一直的策略均为不合作,此时制造商所有博弈阶段的净现值之和为:

$$NPV3 = P(1 + \beta + \beta^2 + \dots) = \frac{P}{1-\beta};$$

若制造商首次策略为合作,则随后双方一直的策略均为不合作,此时制造商所有博弈阶段的净现值之和为:

$$NPV4 = E + P(\beta + \beta^2 + \dots) = E + \frac{P\beta}{1-\beta};$$

如果  $NPV3 > NPV4$ , 即:  $\frac{P}{1-\beta} > E + \frac{P\beta}{1-\beta}$ , 经计算,可以得出:  $\beta < 1$ , 此时双方的重复博弈最终策略为  $R_2$ , 即双方无限次策略选择均为不合作。

由以上重复博弈过程分析可以得出,当供应链中的供应商与制造商中的一方首次策略选择为合作时,贴现系数越大,另一方的策略则越倾向于合作;而当供应链中的供应商与制造商中的一方首次策略选择为不合作时,另一方重复策略均为不合作。

## 4 结语

供应链是一个动态的系统。供应链中的供应商与制造商通过动态的合作,以获得更大的收益,此时“囚徒困境”即不复存在,合作博弈成为取代非合作博弈成为供应商与制造商的基本策略选择。避免供应链中供应商与制造商的个体理性,实现供应链整体的集体理性,最终实现供应链的帕累托最优。

### 参考文献

[1] 黄慧.供应链模式下跨国公司竞争优势的经济学分析[J].中国高新技术企业,2009(5):67-68.  
 [2] 杨懋,祁守成.囚徒困境从单次博弈到重复博弈[J].商业时代,2009(2):14-15.  
 [3] 杨雅斌,陈勇.供应链战略合作伙伴关系的博弈分析[J].上海管理科学,2018,40(3):19-21.  
 [4] 孙文清.供应链重复采购中的博弈分析[J].商场现代化,2007(1):126.