

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

Wenzhang Liu

Human Resources and Social Security Bureau of Yingquan District, Fuyang City, Fuyang, Yingquan, 236000, China

Abstract

Performance evaluation of public institutions is the core content of human resource management, which is related to the strategic execution, goal achievement, and sustainable development of organizations. Scientific and reasonable performance evaluation can not only optimize human resource allocation and improve organizational performance, but also promote talent development and consolidate human capital. This article is based on the practice of human resource management in public institutions, systematically analyzing the importance of performance appraisal, and proposing specific strategies to promote the application of performance appraisal in public institutions from the aspects of optimizing the appraisal index system, innovating appraisal methods, and strengthening the application of appraisal results.

Keywords

public institutions; Human resource management; Performance evaluation; Application exploration

事业单位人力资源管理中绩效考核的应用探究

刘文章

阜阳市颍泉区人力资源和社会保障局, 中国·安徽 阜阳 236000

摘要

事业单位绩效考核是人力资源管理的核心内容, 事关组织的战略执行、目标达成和可持续发展。科学合理的绩效考核不仅能优化人力资源配置, 提升组织绩效, 还能推动人才发展, 夯实人力资本。本文立足于事业单位人力资源管理实践, 系统分析了绩效考核的重要性, 并从优化考核指标体系、创新考核方式方法、强化考核结果应用等方面, 提出了推进事业单位绩效考核应用的具体策略。

关键词

事业单位; 人力资源管理; 绩效考核; 应用探究

1 引言

绩效考核是现代人力资源管理的重要职能, 是实现组织目标、提升管理效能的关键抓手。绩效考核通过科学评价员工的工作实绩和行为表现, 客观反映其对组织绩效的贡献, 帮助管理者洞察人力资源状况, 优化配置决策, 同时为员工成长发展提供方向引领和动力激发。伴随我国事业单位改革的不断深化, 建立科学规范的绩效考核制度, 强化绩效考核结果在人力资源管理中的应用, 已成为新时期事业单位人力资源管理变革的必然要求^[1]。深入探索事业单位绩效考核应用的有效策略, 对于健全事业单位绩效考核工作体系, 充分发挥绩效考核的管理功能, 推动人力资源管理与发展事业的深度融合, 具有重要的理论意义和实践价值。

【作者简介】刘文章(1988-), 男, 中国安徽阜阳人, 本科, 经济师, 从事人社领域人力资源管理研究。

2 绩效考核对事业单位人力资源管理的战略意义

2.1 优化资源配置, 提升组织绩效

绩效考核是事业单位人力资源管理的核心环节, 其重要作用之一就是优化人力资源配置, 提升组织绩效。通过科学设计的绩效考核体系, 事业单位可以全面、客观地评估员工的工作表现和潜力, 准确把握人力资源的优势与短板。基于考核结果, 管理者能够合理配置人力资源, 将合适的人才放在合适的岗位, 最大限度地发挥每个员工的才能和专长。绩效考核还可以识别出高绩效员工和潜力人才, 为组织的人才梯队建设提供依据, 制定针对性地培养计划, 为组织的可持续发展储备力量^[2]。与此同时, 绩效考核也能发现绩效问题, 促使管理者及时采取改进措施, 提高人力资源利用效率, 进而带动组织整体绩效的提升。

2.2 强化战略导向, 促进目标达成

绩效考核是将组织战略目标有效传导至个人的重要途

径。事业单位要根据自身的使命愿景和中长期发展规划,设计契合组织战略的绩效考核指标体系。通过将组织目标层层分解,形成一套从战略到战术、从组织到部门再到员工个人的指标体系,使每一位员工明确工作职责和目标,将个人努力与组织发展紧密结合。在绩效考核过程中,员工时刻以组织目标为导向,主动思考自己的工作成果对组织战略的贡献,调整工作的优先级和资源投入,以更高的效率和质量完成目标任务。同时,管理者通过绩效考核及时掌握目标完成情况,必要时予以调整和优化,确保组织目标如期达成。绩效考核强化了组织的战略执行力,促进了组织目标的实现。

2.3 推动人才发展,夯实人力资本

事业单位的发展离不开专业化、职业化的人才队伍,而绩效考核则是推动人才发展的“催化剂”。客观全面的绩效考核能够多维度地评估员工的能力素质和发展潜力,挖掘每一位员工的专长和兴趣所在,为后续的职业发展指明方向。通过绩效考核这面“镜子”,员工看清了自身优势与不足,也明确了努力的目标,主动制定职业发展规划^[9]。而组织则可根据绩效考核情况,有针对性地为员工提供培训学习、技能提升、岗位轮换等发展机会,最大限度地激发人才潜能,实现员工与组织的共同成长。

3 事业单位人力资源管理中绩效考核的应用路向

3.1 优化绩效考核指标体系,提升考核的科学性与准确性

为了提高绩效考核的有效性和公正性,事业单位应着力优化绩效考核指标体系,确保考核具有科学性、规范性和可操作性。在此过程中,需要根据不同岗位的职责和工作特点,设定差异化、个性化的考核指标,确保指标设置的针对性和有效性。在设置指标时,要坚持目标导向和问题导向,围绕事业单位的中心工作和重点任务,突出关键指标和核心指标,真正体现绩效考核的战略引领作用。例如,在设置科研人员的考核指标时,可从科研项目的数量、质量、经费、成果转化等方面入手,设置科研工作量、科研成果奖励、科研项目到账率、成果转化收益等指标,激发科研人员的探索精神和创新动力。

在优化指标体系时,事业单位还要注重定性指标与定量指标相结合,过程指标与结果指标相结合,确保指标体系的全面性和均衡性。定性指标侧重考察员工的工作态度、职业素养、团队合作等方面,可通过领导评价、同事评议、服务对象反馈等方式进行测评;定量指标侧重考察员工的工作业绩、任务完成、目标达成等方面,可通过客观数据和统计分析等方式进行评估。过程指标重点考核员工平时的工作表现和行为状况,结果指标重点考核员工阶段性的工作成果和绩效贡献。事业单位要科学确定定性指标与定量指标的占比,过程指标与结果指标的权重,形成指标合力,引导员工

全面发展、持续进步。

同时,事业单位还应加强指标设置的动态管理,根据内外部环境的变化,及时调整和优化指标体系,保持指标设置的前瞻性和适应性。要建立指标体系的评估机制和反馈机制,定期开展指标体系的评估和修订,广泛吸收员工、服务对象、专家学者等的意见建议,持续提升指标设置的科学性和准确性。通过优化绩效考核指标体系,事业单位能够突出绩效导向,强化目标管理,为提升组织绩效和员工绩效提供科学依据和行为遵循。

3.2 创新绩效考核方式方法,增强考核的灵活性与适应性

随着事业单位改革发展的不断深化,传统的绩效考核方法已难以适应新形势新任务的要求。事业单位要顺应时代发展潮流,积极探索创新绩效考核方式方法,增强绩效考核的灵活性和适应性,激发绩效考核的内生动力和活力^[4]。

一方面,事业单位要创新考核理念和考核模式,树立以人为本、尊重个体的考核理念,探索实施定制化、个性化的考核模式。针对不同层级、不同岗位、不同专业的员工,设置差异化的考核重点和考核标准,因事而异、因岗而异、因人而异,激发员工工作热情和创造潜能。如对管理岗位的员工,可侧重考核其决策水平、组织协调、团队管理等能力;对专业技术岗位的员工,可侧重考核其业务能力、科研成果、创新水平等;对服务窗口的员工,可侧重考核其服务态度、服务质量、群众满意度等。同时,要探索实施弹性考核、重点考核等灵活考核方式,根据岗位性质和工作任务的不同,合理确定考核频次和考核时长,避免“一刀切”和“齐步走”,提高绩效考核的精准度和实效性。

另一方面,事业单位要创新考核技术和考核手段,充分运用现代信息技术,增强绩效考核工作的科技含量和智慧水平。运用大数据技术,建立员工工作实绩的动态采集和分析机制,及时、准确、全面地掌握员工绩效情况;运用人工智能技术,建立智能化考核管理系统,优化资源配置,减轻考核工作负担;运用移动互联技术,建立掌上考核APP和考核微平台,拓展考核渠道,及时反馈考核结果;运用虚拟现实技术,建立沉浸式考核场景,增强考核的体验感和参与感。同时,事业单位还可借鉴引进市场化考核工具 and 专业化考核力量,如平衡计分卡、360度评估、Assessment Center等,开阔考核视野,提升考核专业性和权威性。

创新绩效考核方式方法,关键是要处理好统一性与灵活性、评判性与激励性、考核性与导向性的关系。既要坚持党委领导、分级管理,严格规范考核程序,确保考核工作的统一性和严肃性;又要结合实际,因地制宜,鼓励基层单位先行先试,积极探索,增强考核工作的灵活性和适应性^[5]。既要客观评价员工的历史功过、现实表现,作出科学评判,确保考核工作的评判性和准确性;又要面向未来,注重员工的后续发展,加强分类指导,体现考核工作的激励性和导向

性。既要注重考核的严肃性和规范性,坚持奖优罚劣、奖勤罚懒,体现组织的规矩意识和价值追求;又要注重考核的人文关怀和人性化,通过考核传递组织的期望和关爱,唤醒员工的责任意识和主人翁精神。

3.3 强化绩效考核结果应用,发挥考核的激励与导向作用

绩效考核不是目的,而是优化单位运行效能和人才发展的关键举措。事业单位要树立“考用结合”的理念,强化绩效考核结果在人力资源管理和事业发展中的应用,推动形成科学完善的以绩效为导向的选人用人机制、干事创业机制和价值分配机制,真正发挥绩效考核的激励与导向功能。

在选人用人方面,事业单位要把绩效考核结果作为干部选拔任用、职务晋升、人才评价的重要依据,优先使用考核优秀、实绩突出、群众公认的干部人才,激励全体员工努力工作、积极进取。对于年度考核或任期考核优秀的领导干部,可在职务晋升、评优评先等方面给予倾斜,调动领导干部履职尽责、干事创业的积极性;对于连续考核优秀的业务骨干,可采取调研式、点穴式培养,选派到重点岗位、重点工程、重大项目一线锻炼,加快培养组织急需的复合型人才和高层次人才。

在干事创业方面,事业单位要把绩效考核结果与员工的平时表现、履职实绩紧密挂钩,并作为评先评优、绩效分配、岗位管理的基本依据,形成干事创业、履职尽责的鲜明导向和良性循环。对于在重点工作、重大任务、关键岗位上表现突出的员工,可记功授奖、大胆使用,在职称评聘、出国(境)深造等方面优先考虑,进一步增强员工的获得感、成就感、荣誉感。对于考核基本称职的员工,要加强教育引导,促其转变观念,改进作风,提升绩效。对于考核不称职的员工,要严肃问责,采取谈心谈话、岗位调整等多种方式,帮助其端正工作态度,确保实现组织目标。

在价值分配方面,事业单位要建立健全科学合理的绩效工资分配制度,将绩效考核结果作为核定绩效工资总量、确定个人实际发放额度的重要参考,让优秀员工“多劳多得、多优多得”,实现员工收入能增能减、能上能下,有效激发广大员工创先争优、担当作为的内生动力。同时,要拓宽绩效考核结果应用的广度和深度,对于考核优秀的员工,可在

培训进修、交流任职、评选荣誉等方面予以优先,进一步拓展员工职业发展通道,最大限度地满足员工发展的需求,推动事业单位与员工实现共同发展、共同进步。

此外,事业单位还要加强绩效考核结果的宣传力度,通过张榜公示、大会表彰、专题报道等形式,广泛宣传绩效考核工作成效,激励先进、鞭策后进。要将绩效考核结果纳入个人档案和诚信记录,并在人力资源管理各环节中综合运用,推动绩效考核工作由注重“考”向注重“用”转变,由注重“事后评价”向注重“事前引领”拓展,不断健全完善绩效考核工作体系,为事业单位打造人才高地、增强组织活力注入持久动力。

4 结语

综上所述,绩效考核是事业单位人力资源管理的关键环节,科学合理的绩效考核在优化人力资源配置、提升组织绩效、推动人才发展等方面发挥着不可替代的重要作用。事业单位要立足实际,因地制宜地优化绩效考核指标体系,创新绩效考核方式方法,强化绩效考核结果应用,充分发挥绩效考核的激励与导向功能。通过将考核制度渗透到人力资源管理的每个层面,构建起绩效导向的干部选任体系、人才激励机制和薪酬分配制度,使组织拥有一支素质过硬、专业精湛的人才队伍,持续增强人力资源支撑保障能力。放眼长远,事业单位需要与时俱进,运用智慧化、数字化等技术手段,加快绩效考核的信息化、智能化建设,推动绩效考核由事后评价向事前预测、事中控制延伸,不断提升绩效考核的科学化、精细化水平。

参考文献

- [1] 刘淑红.绩效考核制度在行政事业单位人力资源管理中的作用探究[J].商品与质量, 2023:9-12.
- [2] 刘嘉宇.事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用[J].现代经济信息, 2024, 38(1):148-150.
- [3] 高婧.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用与优化[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2023(4):3.
- [4] 王莹.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用分析[J].赤子, 2024:56-58.
- [5] 王钊均,周游,吴婧.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2023(4):4.