

Analysis of the Application Degree of Performance Appraisal System in Human Resource Management of Public Institutions

Jian Wang

Human Resources and Social Security Bureau of Kuiwen District, Weifang City, Weifang, Shandong, 261000, China

Abstract

In order to improve the core competitiveness of institutions, need to the current actual operating status to make detailed analysis, should institution human resource management as a key content of its core competitiveness, and then in the practical application process combined with the performance evaluation system detailed judgment, on the basis to determine the management plan, provide valuable advice for the stable development of institutions. This paper analyzes the application of performance appraisal system in human resource management in detail.

Keywords

public institution; human resource management; performance appraisal system

试析事业单位人力资源管理中绩效考核制的应用度

王剑

潍坊市奎文区人力资源和社会保障局, 中国·山东 潍坊 261000

摘要

为了提高事业单位的核心竞争力, 需要对事业单位现阶段实际运行状况做出详细分析, 应该将事业单位人力资源管理作为提升其自身核心竞争力的一项重点内容, 然后在实际应用过程中结合绩效考核制度详细判断, 以此为基础确定管理方案, 为事业单位的稳定发展提供宝贵意见。论文则是以此为出发点, 详细分析了事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用。

关键词

事业单位; 人力资源管理; 绩效考核制度

1 引言

人力资源管理和事业单位应相互协调、相互适应, 在相互促进中选拔出更加优秀的人才, 让单位发展获取源源不断的动力, 使得核心竞争水平进一步强化。事业单位的人力资源管理绩效考核制度显得尤为重要, 这是保证基本工作稳步开展的关键, 下文将详细分析人力资源管理中绩效考核制度的应用, 明确现阶段事业单位人力资源管理情况。

2 绩效考核制度的内涵

事业单位是政府给予广大人民群众提供公益性服务的重要途径之一, 而这对于广大民生的改善发挥着极为重要的推进作用, 事业单位和广大民生相关的部分包括: 城镇卫生、居民教育以及文化普及等多项内容。为了能够显著提升事业单位员工在日常岗位工作中的积极性和主动性, 这就需要制

定一套绩效考核标准, 以此为基础对事业单位员工的日常工作加以限制和约束。绩效考核是事业单位按照相应标准和制度而制定出来的一项考核标准, 主要是通过考勤、日常工作、承担急难险重工作和承担综合考核任务的完成情况进行测评, 对事业单位职工的工作情况进行真实且准确的评估。采取切实有效的指导措施, 进而帮助提高事业单位人力资源管理工作的整体质量和水平^[1]。

3 事业单位人力资源管理绩效考核理论基础

伴随着事业单位体制的逐步改革, 经营性事业单位也逐步转变为企业, 因此很多的事业单位变为公益性事业单位, 在相应的管理上尚存改进之处。面对这样的背景, 为了使得事业单位人力资源管理的水平明显提升, 需要结合时代的整体趋势加以分析, 根据单位的具体情况, 将绩效考核适当的优化和完善。社会经济的高速发展中, 劳动分配以及交易等多种因素的影响格外明显, 这就使得事业单位人力资源管理问题频现。需要通过相应的激励理论加以指导, 落实好

【作者简介】王剑(1979-), 男, 中国山东潍坊人, 本科, 经济师, 从事人力资源研究。

人的需求、动机以及目标、行为的关系研究,使得人在做出相应行为时可以展示出激励机制的引导、激发和强化效力。由此可知,绩效评价以及激励理论存在着直接关系,在事业单位人力资源管理工作中扮演着重要角色,可以将绩效评价及激励机制结合起来,使得绩效考核制度更具可行性。此外,激励机制中也涵盖着薪酬激励设计,这对于绩效考核体系的完善具有重要影响,可以让绩效考核获取可靠的参考依据。

4 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的意义

在实施人力资源管理工作中,绩效考核制度的应用价值明显,除了可以发挥出基本的保障作用外,还能为后续管理工作的落实奠定坚实基础,确保事业单位的长远稳定发展拥有可靠的支持动力,对于巩固事业单位的地位并提升其影响力具有积极作用。

4.1 提升人员管理效力

事业单位中的员工数量庞大,不同岗位的员工负责着对应的事务,若是在管理上采取的方式不当,将会打击员工积极性,还会造成一系列负面影响。通过将绩效考核制度合理地运用起来,可以依照员工工作情况开展管理工作,促使着人力资源管理的效率明显提高。此外,运用绩效考核的方式,还能进一步掌握员工的心理需求和职业素养,确保有针对性地开展各项工作,使得员工岗位安置妥善得当,有助于各尽其责、各显其能。

4.2 合理发放绩效报酬

事业单位员工的绩效报酬发放时,需要确保领导人员对员工情况全面掌握,结合员工的能力水平和情况差异适度发放。绩效考核制度的运用,可以让单位的发展目标更加明确,保证每一位员工都能清楚地认识到自身职责,有助于将实际行动落实到具体的实践中,使得人力资源管理模式转变为符合事业单位发展规划的管理方案。职工绩效报酬的发放要做到及时、到位,这样就可以充分调动起事业单位职工的工作积极性,还能让事业单位的稳定发展拥有可靠的支撑条件。

5 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用现状

事业单位的发展中,人力资源管理扮演着非常重要的角色,要明确与之相关的绩效考核制度,督促其发挥出强有力的保障作用。通过将绩效考核制度合理运用起来,能够提升工作效率,也能推动事业单位稳步发展,促使员工和单位共同进步。尽管如此,事业单位人力资源管理中的绩效考核制度的应用仍有不当之处,尚存的问题亟待处理。事业单位应该通过合理措施解决相关问题,保证扎实落实绩效考核工作,让事业单位人力资源管理绩效考核发挥出最大功能。

5.1 形式主义

事业单位的发展离不开人力资源的支持,只有将人力

资源管理摆在重要位置,才能推动事业单位长远发展,为其清除发展之路上的障碍。结合当前部分事业单位的发展规划分析,由于人力资源管理中缺少对绩效考核制度的重视,仅仅停留在形式上,以至于影响到相关制度的保障功能,降低了人力资源管理成效。还有些工作人员将绩效考核当做表面任务,多数情况下都是按照形式主义开展基本工作,在上级领导的安排及指示下完成相关操作,却忽视了绩效考核的基本内涵,从而降低了工作人员的积极性,打击了他们的工作热情。正是因为错误思想和观点的存在,使得事业单位人力资源管理绩效考核不到位,相关制度也难以完善和优化,最终影响到事业单位的长远发展,甚至埋下了诸多隐患和障碍。

5.2 重视程度不足

事业单位的发展离不开每一位工作人员的支持,想要让其更好地为事业单位服务,需要重视人力资源管理细节,还要合理使用绩效考核制度,使其展示出支撑作用。目前,部分事业单位对于绩效考核制度不够重视,以至于相关人员的工作效率较低,无法获取最为真实的绩效考核结果,降低了工作水平。还有些事业单位因人员编制有限和机构组织布局不合理等影响到绩效考核的开展,未能将相关制度贯彻落实。基于此,事业单位忽视了绩效考核的意义,无法通过正确途径优化绩效考核制度,使得人力资源管理难以推进,仅仅将其视为考核和监督工作人员的手段,阻碍了制度效力的发挥,制约了事业单位的前进,和现代经营发展理念相违背。

5.3 手段单一

事业单位拥有着相对明确的定位,在开展人力资源管理工作时,要详细分析员工待遇和工资薪酬等,以保障他们的基本权益为重点。但是现阶段事业单位常常以发展作为焦点,模糊了员工们的基本影响力,使得事业单位人力资源管理效果不佳,绩效考核也难以进行,相关制度的效力更是无从展示。绩效考核制度实际运用的环节,不管是绩效考核的方式还是考核思路,反映出相对传统和单一的问题,这就直接影响到绩效考核的最终实效,也会引发严重的资源浪费问题。正是因为绩效考核不到位,使得多数人员出现了应付工作的心态,他们的消极怠工情绪明显。

5.4 监管不到位

事业单位发展进程中,人力资源管理绩效考核意义重大,但是因为相关制度的应用情况不尽如人意,以至于降低了人力资源管理实效,还会给绩效考核造成阻碍。想要落实好绩效考核工作,促使绩效考核制度展示出一定的保障功能,要将监管工作落到实处,需要各方主体密切联系,积极参与到相关的工作进程中,以此才能助力事业单位长远发展,确保基本工作成果更加显著。但是当前情况反映,人力资源管理中绩效考核制度缺乏必要监管,相关主体的参与不到位,最终影响到绩效考核工作的顺利推进,甚至给人力

资源管理埋下隐患。需要高度重视相关问题的存在,通过适宜路径将其解决,确保人力资源绩效考核制度发挥出最大功能,推动事业单位稳步前进。

6 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用策略

事业单位人力资源管理绩效考核制度应重视严谨性,还要遵循着基本的应用原则加以分析,在应用阶段应结合事业单位具体情况详细考察,保证体现出绩效考核制度的优势之处,助力人力资源管理工作,让事业单位拥有源源不断的高素质人才支持,实现阶段性发展目标。

6.1 运用多元化的评估方法,实现评估的分类处理

事业单位在开展实际工作的过程中,不同岗位的工作需要呈现出不一样的工作状态。为了能够充分保证绩效考核制度在事业单位人力资源管理中具有较高的公平性,这就需要事业单位在开展人力资源管理活动时,根据岗位的实际内容制定相对的考核评估方法。

一般情况下,事业单位的岗位主要分为管理岗位、专业技术岗位以及工勤岗位等多种岗位,不同岗位的工作人员在实际工作过程中所需要承担的责任也是不尽相同的。这就需要事业单位在开展人力资源管理工作的过程中,根据岗位工作内容差异制定详细的绩效考核标准,这样才能真实反映出每个岗位的绩效考核效果^[1]。然后通过定量的方式实施岗位工作实况绩效打分,根据打分成绩为事业单位岗位员工发放相应的绩效工资。为了能够充分保证事业单位人力资源管理中绩效考核制度应用的客观性和公正性,根据具体绩效考核内容为岗位员工制定日考核目标和月考核目标以及季度考核目标等,将这些具体的考核内容全部汇总在一起,以此为基础对事业单位岗位员工实施综合绩效考核,需要注意的是事业单位人力资源管理中绩效考核要充分体现科学性和合理性。

6.2 构建评估反馈机制,实现上级和下级的交流

事业单位在开展人力资源管理工作时,要采用恰当的方式充分保证绩效考核制度能够在实际运用中得到有效落实,同时对上级与下级的交流反馈予以充分重视。事业单位在实施绩效评估的过程中,必须保证上级与下级信息交流的通畅,与此同时还需要充分保证评估主体和被评估人员能够形成互动关系,进而确保事业单位人力资源管理中绩效考核

制度的应用能够真正地做到客观、公正。

6.3 制定完整的绩效考核指标体系

事业单位在实际开展人力资源管理工作的过程中,需要充分注重树立起以全面科学为目标的绩效考核观念。通过学习先进且科学的绩效管理理念,然后运用更加科学且合理的绩效评价管理方法,并以此为基础对绩效管理思路进行创新。之后再结合现阶段事业单位的实际情况,制定一套科学、合理且符合本单位实际的绩效管理办法和绩效评价标准,进而促使整个事业单位的所有员工都能够主动且积极地参与到岗位工作中。

事业单位人力资源管理部门在开展绩效管理工作的过程中,需要根据事业单位的岗位工作实况做好有效的规划,实施恰当的绩效考核并得到真实的绩效考核反馈^[1]。根据事业单位职工的实际绩效考核结果与职工的奖惩制定相联系,同时将其与事业单位员工的职位晋升、薪资报酬相联系,进一步强化事业单位职工在实际工作中的危机意识,有效增强事业单位员工在实际工作中的积极性和上进心,促使事业单位职工自身能够更加明确自我工作所具有的真正价值和积极意义。

7 结语

综上所述,事业单位人力资源管理中绩效考核制度的构建和应用都具有现实意义,可有效提升事业单位各阶层对绩效考核管理的正确认知,而且还能使事业单位各阶层真切地感受到人力资源管理所具有的重大作用,促使事业单位与自身内部形成强大的凝聚力。事业单位需要认清形势,结合实际的发展规划稳步提高自身服务质量和水平,朝着有序且健康的方向发展。

参考文献

- [1] 闫涵.新时期人力资源招聘的新趋势与应对策略创新——评《新时代人力资源管理理论创新与实践研究》[J].热带作物学报,2021,42(12):3765.
- [2] 杜真,卢金星.疾病预防控制中心岗位设置管理的研究与思考——以中国疾病预防控制中心传染病预防控制所为例[J].中国公共卫生管理,2021,37(6):740-742.
- [3] 马晓英,郑桂斌.基于就业导向的校企协同创新“双导师制”育人模式构建研究——以人力资源管理专业为例[J].兰州职业技术学院学报,2021,37(6):62-63+111.