

DOI: 10.12361/2661-3263-06-04-134221

新时代背景下事业单位人力资源绩效管理 管理体系若干问题

李光蕊

锦州市大数据管理中心(锦州市信息中心), 中国·辽宁 锦州 121000

【摘要】近年来,我国各地区对事业单位发展情况进行了深入研究和调查,结果表明,大多数事业单位存在发展滞后的问题,许多事业单位缺乏准确的定位,无法满足公共服务和社会发展的需求,从而导致社会对事业单位的整体满意度大幅下降。如果机关事业单位不能及时有效地优化其人力资源管理体系,并且不能在此基础上进行创新性的改革,那么它们将无法自身发展的需求,从而无法实现可持续发展。

【关键词】人力资源; 事业单位; 绩效

Several Issues on the Performance Management System of Human Resources in Public Institutions in the New Era

Guangrui Li

Jinzhou Big data Management Center (Jinzhou Information Center), Jinzhou, Liaoning, 121000

[Abstract] In recent years, various regions in China have conducted in-depth research and surveys on the development of public institutions, and the results show that most public institutions have the problem of lagging behind in development. Many public institutions lack accurate positioning and are unable to meet the needs of public services and social development, resulting in a significant decrease in overall social satisfaction with public institutions. If government agencies and institutions cannot optimize their human resource management system in a timely and effective manner, and cannot carry out innovative reforms on this basis, they will be unable to meet their own development needs and thus unable to achieve sustainable development.

[Keywords] human resources; Public institutions; performance

自绩效管理在事业单位实施以来,人力资源管理者也认识到绩效管理的重要性,一致认为有效的绩效管理可以提高组织的竞争力,可以提高个人的绩效。但是由于各种原因,很多事业单位人力资源绩效管理体系的发展未能跟上时代步伐,单位内部工作人员热情不足,忙闲不均,人才大量流失或闲置。笔者认为只有在事业单位内构建一个合理的、有效的、可操作的绩效管理体系,才能改变现状,才能提高服务质量、服务效率和自身实力,让单位长期健康可持续发展。

1 事业单位绩效管理存在的问题

1.1 缺乏完善的绩效管理机制

近年来,国家机构管理获得了显著进步,但由于多种因素的影响,人力资本配置仍出现不平衡的状况,这种状况普遍存在于国家机关事务所中。不当的配置方式会严重影响员工的积极性,从而阻碍国家机关事业单位的长远发展和提升。特别是在当今这种新状况下,如若不能适时调节和完善配置方式,就可能导致人员短缺,降低国家机关事务所对优质人才的引进力度,从而导致人才短缺问题。

事业单位绩效管理工作的开展的时间主要在月底,属于集中式绩效管理模式。虽然能提高工作人员的自觉性,但实

际效果并不明显。主要是由于绩效管理机制不完善,许多工作人员只在绩效考核阶段提高工作效率与质量。在日常工作中,经常出现工作态度消极等问题,导致绩效管理工作流于形式,难以提高工作效率。绩效管理机制不完善,导致许多工作流程流于形式,无法调动员工的工作积极性,导致一部分人消极怠工,对于事业的发展造成不良的影响。

随着社会发展的不断推进,许多国家机关事务所正在转变传统的自上而下的管理模式,以更加灵活多样的方式开展管理工作,以适应发展的需要。这种新型的管理模式不仅能够有效地划分责任,而且能够避免单位与员工之间的矛盾。因此,优化和创新机关事业单位分配机制已成为当务之急,迫切需要解决。

1.2 绩效管理形式大于执行

人力资源绩效考核制度应与员工的绩效、薪酬福利挂钩。然而,由于有些机构管理者缺少创新,未能及时更新“数年如一日”,使得单位考核结果与当前的业务增量和未来发展愿景不协调,从而致使考核结果变得毫无意义。

这种不合理的分配制度将会在很大程度上会影响员工工作的积极性,并且不利于机关事业单位的长期发展与提升。特别是在当今新形势下,如果无法及时调整改善分配制度,就极易造成事业单位中人才流失,降低事业单位对优质人才的吸引能力,由此而导致机关事业单位在发展的过程中遇到人才断层的问题^[1]。加上当前许多机关事业单位往往都统一采用自上而下的传统管理模式,在人力资源管理的形式方面单一而缺乏创新。这样的管理模式无法有效地对责任进行划分,且易使单位与员工产生各种矛盾。故此,机关事业单位分配机制的优化与创新是当前亟待解决的问题。

尽管有些机构根据主管的需求实行考评,但是真实性和精细化的考评通常仅限于出勤率,而其余指标,如职工心态、能力、岗位绩效乃至服务质量意识等,则由企业自主制定,这就造成了各个企业对考评的认识和方式存有较大差异,从而使得考评结论具有较强的主体性。尽管有些机构定期会根据人员的工作表现实行等级评价,但是很少有人被确定为“不称职人员”,这使得考评变得越来越偏离了最初的目的,甚至沦为“评优考核制度”。

1.3 管理人员观念陈旧

随着经济全球化的进一步蓬勃发展,国家机关事业单位急需采取创新性的人力资源绩效管理新模式,以实现大幅度的提升。唯有当主管层的观念产生根本性的改变,单位的行动和实施的措施才能得到改变,从而推动事业机构模式的变革。然而,当前存在的一个重要问题是,一些国家机关事业单位的领导者仍然停留在传统的思维模式中,没有正ACK识到现代大数据时代与以往社会环境的根本性差异,只是从表面上意识到了人力资本需求改革,但却没有真正深入理解人力资源改革的关键要素^[2]。他们只是把人力资源绩效管理技术创新视为一项需要完成的任务,而忽略了其背后的深层原因,以及技术创新可能带来的潜在价值。

2 新时代背景下事业单位人力资源绩效管理措施

2.1 科学制定绩效管理考核指标

在参考公务员等次和人才情况的基本上,事业单位应当建立一套完善的绩效考核指标体系,以“优良”“较好”“及格”“不严格”四种档次为基本,涵盖德、能、勤、绩、廉五大基本方面,以保证考评结论的公正和严格性。此外,还应当制定详细的考核等次标准,以便更好地评估员工的表现。

2.2 优化考核方式,改进绩效考核体系

事业单位要从大局出发,有效地融合发展战略规划和工作规划,不断完善绩效考核管理体系,标准绩效管理步骤,提升绩效考核规范,加强组织管理,提升事业单位总体业绩水准。一是在主要工作中,事业单位需要结合整体规划与实际,依据内外部环境转变健全绩效考核指标值,及时纠正绩效考核计划方案,保证绩效管理的高效执行。二是严格执行公平合理、科学规范化的绩效管理标准,保证绩效考核结论具有可行性与可靠性,把绩效考核作为事业单位鼓励先进、人才选拔、战略决策的重要指标。三是事业单位在制订绩效管理规章制度时,要全面征求各个部门、各个单位的意见与建议,召开工作会议,博采众长,明确绩效管理步骤、绩效指标、绩效考核规范等。绩效管理要涉及事业单位各个部门、各个单位以及所有员工,要充分调动绩效管理的良好效用,推动事业单位的向前发展,务必整体员工共同努力^[3]。

2.3 建立一个完善的大数据人力资源管理系统

随着大数据时代的到来,机关事业单位在人力资源绩效管理方面面临着巨大挑战。为了更好地发挥人力资源绩效管理的作用,必须不断拓展人力资源绩效数据来源,并以

精确、详尽的数据作为分析员工工作表现的基础。为了更好地发挥机关事业单位人力资源管理的作用, 我们应该大力拓展和丰富数据信息来源, 以此来提升工作效率, 激发员工的个人潜能, 促进他们积极参与工作。这对于机关事业单位的发展至关重要。机关事业单位应当积极收集、整理和分析各类数据信息, 以便更好地评估员工的整体绩效水平, 提升工作效率, 并有效指导员工改进不足之处。为此, 机关事业单位应当深入了解和掌握人力资源的实际情况, 并建立一套完善的档案, 以便为人力资源绩效管理提供可靠的数据支撑和信息保障。因此, 机关事业单位应当重视数据资源的重要性, 并加强对数据信息的收集和分析, 以提高工作效率。此外, 在数据调查过程中, 还应重视人力资源的质量, 以便更好地评估员工的忠诚度等指标, 并对其为单位做出的贡献进行客观的评价。

2.4 建立人才交流管理和评估机制

要继续带动事业单位人力资源管理的工作, 还要提高对事业单位的服务能力, 增加人才项目的支持能力, 加大人力资源管理建设。想要实现企业管理上的高度协同性和创造事业单位内部较高的凝聚力, 可以增强企业竞争性。对于有条件的事业单位, 在人力资源管理方面可以设立企业人力资源的投入经费机制, 每年争取并投放一定经费用作人力资源管理领域的研究费用, 并且要创造出适合企业人才发展的生存环境。同时, 根据事业单位工作人员的实际状况开展学术专业的进修与研究创作等工作。不断地吸纳在事业单位工作中具有先进理念的管理人员, 一直贯彻优胜劣汰的原则, 逐步建立健全的事业单位财务管理人才的招聘与考核评价机制, 并实行质量监督与管理工作, 以提高人才的合理配置。针对管理岗位的具体要求需要加以确定, 也可以规定高层管理人员任职具体的条件, 而针对不同的职务职责和管理的特点, 可以提出管理岗位的工作说明书和具体的要求, 这也可以更全面地体现中高层管理者的具体职责。明确中高层管理者的领导能力, 对未来需要的职业规划, 也具有一定的指导作用。按照新编制出来的相应职务标准, 对现有的工作单位候

选人进行重新评估, 在对管理人员进行开发与培训的过程中需要坚持在职和脱岗培训两个方法, 还可以在上下级还有岗位间实现一定的过渡。

2.5 加强绩效考核后的跟踪管理

各级领导完成员工绩效考核后, 人力资源部根据考核的实际情况, 将每个员工的具体工作情况汇报给公司的主管领导。公司的负责人要注意每个员工绩效考核的审核; 事业单位领导, 特别是高层领导, 要根据绩效考核的实际情况, 与每一位员工进行交谈或沟通, 倾听员工对完成工作的态度, 指出事业单位发展中存在的问题, 指出自己工作中存在的问题, 指出事业单位与个人工作的冲突等。事业单位的主要领导要想实现事业单位的快速发展, 就必须重视绩效考核的结果, 不要把绩效考核当作一种形式, 更不要把它当作管理员工的“绳子”; 以绩效管理为桥梁, 激发员工工作主动性, 推动员工创新思维能力, 为事业单位实现长足的发展保驾护航^[4]。

3 结束语

由于大数据分析科学技术的发展, 它已经被应用于我们的日常生活中。特别是在机关事业单位, 如果能够将大数据分析科技应用到日常运营和管理中, 将会大大提高其绩效管理的效率。科学有效地分配人力资源是当前机关事业单位面临的一个重要挑战。本文将深入探讨这一问题, 并给出一个具体的解决方案和具体措施, 以提高人力资源的效率和效果。

参考文献:

- [1] 张捷. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J]. 数字通信世界, 2021(11): 237-239.
- [2] 梁艳. 大数据背景下事业单位人力资源绩效管理探析[J]. 投资与创业, 2021, 32(19): 168-170.
- [3] 孙筱琴, 刘明学. 大数据下企事业单位人力资源绩效管理创新探析[J]. 中国集体经济, 2021(30): 120-121.
- [4] 赵丽娟. 事业单位人力资源绩效管理的有效路径[J]. 人才资源开发, 2021(19): 37-38.