

经济管理中対事业单位人事考核的创新发展研究

王彦文

内蒙古人事考试中心 内蒙古 呼和浩特 010100

【摘要】本文对当前事业单位人事考核机制进行研究,分析其存在的问题,并提出创新事业单位人事考核机制的对策。我国事业单位应当完善对工作人员的岗位分析和评价机制,改进考核指标提取方式,并加强对人事考核结果的应用。

【关键词】事业单位;人事考核;创新发展

引言:当前,在我国事业单位改革的背景下,人事考核业已成为人事管理工作的重要内容。但从目前来看,事业单位人事考核机制尚未充分发挥作用,仍然存在一些具有普遍性的问题。基于此,本文对当前事业单位人事考核机制进行研究,分析其存在的问题,并提出创新事业单位人事考核机制的对策。

1 当前事业单位人事考核的误区

1.1 考核评价定位不清晰

目前事业单位人事考核存在考核定位不清晰的误区,这主要是由于事业单位的复杂性所决定的。我国事业单位覆盖了教育、卫生、文化、科技等多个行业,包括具有一定行政职能的事业单位和承担公益服务的事业单位。不同的事业单位应当根据自身的性质和职能,制定适合本单位的人事考核制度。但从目前来看,不少事业单位对人事考核的定位不清晰,没有建立完善的岗位分析和评价机制,工作行为和工作结果不匹配,工作内容和绩效指标没关系,因而在考核指标的设定上缺少特色,不具备针对性,所建立的绩效考核体系就不够完善,难以真实反映出事业单位工作人员的工作重点。

1.2 考核指标不全面

当前事业单位在设计人事考核机制时,基于考核结果的公正性和公信力,主要采用量化的方式。但这样的考核结果并不能全面反映不同事业单位工作人员在岗位上所作出的贡献,部分数据的处理仍然要加以修正。例如,高校在考核教师时往往侧重于考察论文和课题经费情况,而对教学能力和效果的考核则存在不足。从某985高校工科学院对科研人员的考核要求来看,在四年的聘期内关于课题经费和论文的项目共有六项,专职教学科研人员必须完成三项以上方能满足合格的基本要求。而且,部分可以用以评估事业单位工作人员工作业绩和能力的指标并没有被采纳,人事考核工作中所采用的绩效指标不够全面,绩效考评标准不能合理制定,那么得到的结果就不能反映出事业单位工作人员所具有的价值,最终使人事考核既发挥不了有效的激励约束作用,也无法实现提升工作人员能力与单位绩效提高的目标。

1.3 考核评价结果运用不充分

按照我国《事业单位人事管理条例》的规定,考核结果作为调整事业单位工作人员岗位、工资以及续订聘用合同的依据。根据这一规定,事业单位对工作人员经过考核评价,对他们的工作进行客观公正的评估,应当是在单位内部进行工作调整的前提条件。如果工作人员在部分指标上存在难以完成的情况,事业单位就需要采用调整岗位、培训的方式,以促使其胜任工作。但从当前的情况来看,对事业单位工作人员的考核评价结果还没有在这些方面得到充分运用。按照《北京青年报》的调查,北京市九成以上的事业单位并没有采取有效措施对考核优秀的职工进行激励。不少事业单位工作人员存在惰性,认为人事考核评价只是走过场而已,自己只要按照考核的要求完成工作任务即可,干得好也没有什么奖励。

2 创新事业单位人事考核制度的建议

2.1 改革岗位分析和评价机制

岗位分析与评价作为事业单位人事管理的重要环节,为设计绩效考核指标提供参考标准。事业单位应当对工作人员的工作岗位进行全面的调研和分析,拟定细致的岗位说明,并按照评价标准,对工作人员所从事的工作岗位加以客观评价与分析,划分不同的类别。岗位分析与评价应涉及下列三部分的信息:工作人员的岗位职责和工作任务;任职资格要求;与其他岗位之间的关系。具体而言,事业单位可以按照下列步骤对工作人员的岗位分析和评价加以完善:对工作人员的工作任务、工作环节、工作环境开展细致的调研,保障结果的准确性和客观性。再对调查得出的结果进行细致分析和总结,归纳出工作人员岗位的特点、职责范围、工作要求、工作内容、关键因素,并形成岗位说明书的雏形。最后,进行反馈总结。对岗位分析与评价的初步结果加以反馈与完善,最后制作出完备的岗位说明。

2.2 改进绩效指标提取方式

在事业单位人事考核工作中,绩效指标的提取有助于实现对绩效管理实施过程的各环节进行统筹规划,是保障工作人员考核效果的重要手段。事业单位应当按照自身的实际情况,采取合理的绩效指标提取方式:运用关键绩效指标工具,提取关键绩效指标,明确关键成功要素,再利用关键指标分析方法,把单位的工作目标分解到不同的工作岗位上,制定可量化的考核指标,充分激发工作人员在工作中的潜力。

2.3 加强人事考核结果的应用

第一,岗位调整。通过人事考核,可以使单位更清晰地了解工作人员的职责履行状况,以此为岗位调整提供依据,提升岗位调动的合理性和准确性,达到人尽其才的效果。第二,在职培训。考核结果能够让事业单位掌握工作人员在专业水平和管理能力方面存在的不足,对培训需求进行有效评估。第三,工资调整。事业应当借助人事的结果对工资等级、奖金额度进行确定和调整,体现工资的公平性,强化工资对工作人员的激励功能。

3 结语

当前,我国事业单位人事考核存在定位不清晰、绩效指标不够全面以及考核结果运用不充分等问题。为创新人事考核制度,事业单位应当完善对岗位分析和评价机制,改进考核指标提取方式,并加强对人事考核结果的应用,以使人事考核制度能够充分发挥效用。

参考文献:

- [1]刘莉珍.浅析事业单位人事绩效考核管理[J].中外企业家,2016(6):165-166.
- [2]王文郁.浅谈事业单位如何进行人力资源管理及绩效考核[J].中国管理信息化,2016(1):114-115.
- [3]唐高峰.浅析事业单位人事绩效考核改革的必要性[J].人才资源开发,2017(2):65-66.