

事业单位人力资源管理中的绩效考核

王军友

濮阳县机关事务管理局 河南濮阳 457100

摘要: 新时代背景下, 政府机构绩效考核和人力资源管理工作越来越重要。有效运用绩效考核, 不仅可以提高员工的绩效和素质, 保证员工任用的公平性, 还可以充分反映政府机关的工作。本文首先概述了绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用, 并在此基础上分析了绩效考核在事业单位人力资源管理中的关键问题, 最后寻找绩效考核在人力资源管理中的应用策略。

关键词: 人力资源管理; 绩效考核; 事业单位; 策略

Performance appraisal in human resource management of public institutions

Wang Junyou

Puyang County organ Affairs Administration Bureau Puyang 457100 China

Abstract: Under the background of the new era, the performance appraisal and human resource management of government agencies are becoming more and more important. The effective use of performance appraisal can not only improve the performance and quality of employees and ensure the fairness of employee appointments but also fully reflect the work of government agencies. This paper first summarizes the role of performance appraisal in the human resource management of public institutions, and on this basis, analyzes the key problems of performance appraisal in the human resource management of public institutions, and finally looks for the application strategy of performance appraisal in the human resource management.

Keywords: human resource management; Performance appraisal; public institutions; Strategy

事业单位是我国提供公共行政和社会服务的主要单位。它们与普通企业不同, 主要工作内容是为我国社会的建设和发展发挥管理和服务作用, 具有特殊的国家性质和服务特色。机关事业单位工作人员的工作目的也是管理和服务工作的质量, 因此科学健全的工作人员管理可以帮助工作人员更高效的个人工作, 提高整体绩效。但是, 在传统管理模式的影响下, 许多政府机关事业单位的人事管理不利于社会发展, 严重阻碍了个人角色的有效发挥, 降低了社会管理和服务的有效性。因此, 分析政府机关事业单位人员管理中存在的问题, 研究优化策略具有重要的实践意义和作用。

作者简介: 王军友, 男, 1983年4月, 汉族, 河南滑县, 本科(工程师), 安阳师范学院, 研究方向: 人力资源管理。

1 事业单位的类型和特点

现有事业单位按社会职能分为承担行政职能、从事生产经营活动和从事公益性服务三类。为公益事业提供服务的单位根据其职能、服务目标和资源配置方式, 分为义务教育、基础科学研究、公共文化、公共卫生和基层基本医疗服务两大类, 这些服务不能分配到市场, 所以提供这些服务的单位称为事业单位; 高等教育和非营利医疗保健可以通过市场资源提供, 提供这些服务的事业单位属于第二类公益性事业单位。

履行行政职能, 行使行政决策、行政监督等职能的机构。这些行政职能和机构正在逐步转变为城市监测、环境监测、土地监察等行政机构。从事生产经营活动的机构, 是指从市场来源配置产品或服务, 但不提供公共服务的主体。改革后这些单位将成为公司或被取消, 研究机构 and 出版商也是如此。从事公益性服务的机构是为

社会提供公共服务，为企业运作提供支持的机构，如基础科学研究、公共教育、公共卫生等。



2 新形势下事业单位绩效考核的目的

2019年3月8日，财政部、中宣部、税务局联合开展了《关于文化体制改革中商业性文化机构转企业实施各项税收政策的探讨》。不同类型机构的绩效评估都为企业转型铺路，但各有侧重。本文结合事业单位的实际情况，总结了事业单位从业人员绩效考核的目的如下。

2.1 激励员工工作

客观评价员工一段时间内的绩效，有利于激发员工的积极性，绩效考核为员工提供下一步的动力和压力。反之，如果没有绩效考核，事业单位工作人员就不会注重履行专业职能，工作积极性就会降低。基于此，事业单位工作人员绩效考核对提高工作积极性起到了重要作用，这也是绩效考核的主要目标。^[1]

在事业单位内部环境中，工作人员是否积极履行职责是影响服务整体有效性的重要因素。绩效考核在激励员工工作方面发挥了突出作用。绩效考核为物质和精神表现良好的员工提供了一定的激励，使他们在未来的工作中保持积极的态度。一般来说，内部员工可以通过绩效考核来承担自我监控的责任，积极增加创收经济。尤其是在扩充人员方面，积极推行绩效考核机制，将使广大员工的业绩得到提升，从而为公司带来更大的收益。

2.2 为奖惩提供有效依据

事业单位工作人员的职务评价可以为薪酬和处罚提供必要的依据，例如对表现好的员工提高工资，同时提供晋升机会，反之亦然。反之，如果不进行绩效考核，就会失去奖惩的依据，从而难以对员工进行奖惩，从而导致员工表现不佳，奖励和惩罚对于激励员工至关重要。薪酬和裁员是人力资源管理的基本方法，在确定事业单位的薪酬和解聘时，必须根据绩效考核结果进行科学、严谨、诚实的考核，以确定工作人员的薪酬水平或处罚。通过综合各种因素来评价绩效，找出人员的不足，纠正

错误，并确定未来的努力方向。

2.3 提高员工的工作技能

事业单位工作人员绩效考核有助于提高工作和能力，绩效考核帮助员工确定自身能力，从而制定具体措施，如专项培训等，弥补自身不足。此外，绩效考核本身也会给员工带来持续的压力，要求他们提高效率，检查遗漏，提高工作技能。

绩效考核帮助各单位员工提高工作质量，通过绩效考核提高专业技能，尽可能向每位员工汇报绩效，了解当前能力不足，清楚了解自身情况，纠正不足，并进一步提高素质能力。通过对员工的状态和工作技能的考核，让员工清楚自己的长处和短处，有目的地对员工进行培训，使员工具有持续的工作能力和专业能力。绩效考核的最终目的是促进各单位和人员的成长，通过对问题的不断发现和改进，任何人或专业单位都可以收益。

3 机关事业单位人事管理存在的问题

随着社会的发展，我国的市场经济体制有了很大的完善，经济形势发生了翻天覆地的变化。我国政府机关和事业单位在管理和服务国民经济持续稳定增长方面发挥了关键作用，为提高人民生活质量和水平作出了重大贡献，政府机关事业单位人事管理工作在单位运行中发挥着重要的管理作用。^[2]

3.1 缺乏以人为本的管理和服务理念

传统管理模式下政府机构的人事管理及相关监管策略与政府职能部门的管理是一致的，这使得工作人员的工作理念和思想受到限制，无法随着发展进步更新自己的工作，管理和服务理念导致工作效率未能提高。很多政府机关事业单位改革人事管理制度时，部分个人的利益会受到一定的影响，就会产生推动改革的心态。政府机关事业单位改革目标缺乏清晰认识，是导致其管理思维僵化的一个重要原因。传统的管理模式注重管理职能，缺乏工作服务意识，从而使员工缺乏工作积极性。因此，必须提高人事管理的效率，才能有效改善现状。

3.2 员工职能设置缺乏科学合理性

很多政府机构的人事管理工作方式都是效仿政府部门管理，缺乏科学、细致的分类管理制度。政府机关事业单位工作涉及面广，行政关系具有一定的复杂性。岗位设置缺乏科学合理性，导致管理效率无法提高，经常出现人员过多的问题。实施机关事业单位人事管理改革创新是社会发展的必然趋势，要向更科学、更精细的方向创新和改进，进而充分调动员工的积极性，规范和提升人事管理效率。

3.3 绩效考核奖励机制不完善

绩效考核管理制度是人事管理的核心内容，但受传统管理模式的影响，政府机关事业单位绩效考核管理工作与其他管理任务没有有效结合，甚至具有很大的独立性。这种管理理念和方法，使得绩效考核管理无法发挥其在人事管理中的先进作用。同时，针对当前政府机关事业单位薪酬管理和考核管理中存在的问题，在层级管理工作中进行统一管理。这样的管理状况，已经不能科学有效地体现多劳多得的分配原则。反过来，部分员工的积极性受挫，工作效率无法提高。此外，考核管理制度和奖励机制非常片面，其各项制度的建立基于不同的岗位，缺乏较为统一的标准，同样的问题，却面临不同的考核或奖励。结果，在职员工中出现了不满，或者干脆不作为。绩效考核管理内容含糊不清，缺乏实际管理功能，可能不能真实反映员工的实际工作情况。^[3]

3.4 绩效考核意识不足

绩效考核一般被认为是各机构的一项重要工作，但仍有个别机构在实施过程中对其重视不够。大多数事业单位领导都非常重视绩效考核，表面上，关键领导非常重视绩效考核，但在实践中往往忽视绩效考核，他们对绩效考核的认识限制了绩效考核的深入。没有完善的考核体系，组织实施没有有效保障，尽管存在绩效考核制度，但绩效考核并未纳入内部管理体系，单位绩效考核缺乏战略思维，绩效考核未被视为“人才建设”的战略措施，改革措施不足，绩效考核科学性不足，考核机制缺失，员工根本无法参与绩效考核，导致部分员工意见增加，需要进一步改进。

3.5 绩效考核缺乏量化数据

由于事业单位工作人员从事智力工作，难以对绩效进行全面的量化评价。事业单位人员绩效考核，包括工作质量考核、工作质量考核、职业道德考核、领导自我考核等，任务重大，绩效考核难以实现。例如，如果对教师工作的考核只看数量，而没有质量考核，就会导致

考核结果不公，难以达到考核的目的，还会导致教师师资下降。由于事业单位的公益性质，其绩效考核指标的质量高于数量，由于缺乏量化指标，员工的绩效水平大于自我描述，没有完全用客观综合数字来衡量。

4 绩效考核在行政事业单位人力资源管理中的应用策略

4.1 提高绩效管理意识，鼓励全员积极参与

行政事业单位人力资源绩效管理，如果只由人力资源部门的工作人员来进行，将大大降低绩效管理对员工和单位发展的促进作用。与全体员工积极合作的绩效管理。为实现这一目标，人力资源部可以加强绩效管理的宣传，让不同部门的员工对绩效管理产生兴趣，将其与工作职责相结合，强化绩效管理的理念和机会，积极协作，尽可能多地参与。^[4]

4.2 完善和完善考核指标，员工与单位共同发展

事业单位要以科学全面的现代绩效观为基础，坚持“改革开放”的基本国策，积极借鉴国外先进企业和主管部门成功的绩效考核理论和实践经验，根据我国国情和单位实际情况，完善单位绩效考核指标，加快制度建设，提高其完整性，鼓励员工使用绩效考核指标体系清楚地了解个人的立场、工作的意义和价值，结合实际工作情况，为组织的科学发展提供意见和建议，制定今后的工作目标，与单位实现共同发展。

4.3 以提高服务质量为目标，改革人事管理

在新时代的社会背景下，许多政府机关事业单位实施各种创新改革，提高管理效率和服务质量，突出政府机关事业单位服务能力。政府机关事业单位要充分遵循以人为本的服务理念和管理理念，认识到人事管理改革的重要性。通过各级领导和部门的共同协作，讨论分析人事管理工作制度的改革方向、内容和相应规则，制定更加细致的改革方案，为下一步管理工作提供正确思路 and 方向。机关事业单位人事管理工作以提供更好的服务为目标，各级工作人员必须充分履行职责，充分履行公共服务职能。此外，在改革人事管理工作的过程中，还必须充分注意服务对象的收集，充分了解服务对象的需求，运用适当的方法开展有针对性的服务工作。

4.4 构建更加完善的就业体系

在机关事业单位用人制度建设上，要始终坚持以提高用工效率为目标，构建更加完善的用人制度，用科学的制度管理，落实机关事业单位分类改革活动，进而构建更加科学、高效的人事管理机制。一是科学有效推进机关事业单位分类改革实施，通过岗位设置改革提高改



革实施效率。社会发展过程中出现的新要求和趋势，必须通过不断改革创新来实现，才能更好地发挥改革作用，实现政府机关事业单位社会服务功能的提升。二是根据不同岗位的具体职能和工作内容，进行更加科学的薪酬和绩效考核管理。在进行薪酬与绩效考核改革创新过程中，必须充分注意掌握实际工作情况。为更好体现以人为本服务的本质，可将服务目标的满意度纳入考核类别，促进员工日常服务工作的更好发展，鼓励员工提高个人工作质量，同时还可以对员工的日常工作行为和态度起到科学规范的作用。三是继续完善机关事业单位职工用工管理制度。通过不断贯彻员工管理标准和理念，结合本单位要求的职能特点、职级和岗位类型，进行划分，选聘更符合规定和需要的员工。通过创新机关事业单位人事管理制度和用人标准体系，可以为提高机关事业单位工作效率注入新鲜血液，增加活力。^[5]

4.6 完善人事管理各项制度措施

实施机关事业单位人事管理体制改革创新，需要建立良好的用人制度，充分发挥信息技术的强大作用。作为信息化管理系统的基础工具，促进各项管理任务的顺利开展和实施，推动人事管理体系更加完善，实现更加科学的建设。人事管理信息系统结构的创新是科学人事管理的基础，可以促进传统人事管理模式的优化，从而推动信息化网络化发展，推进人力资源管理，提高信息化管理工作的科学性和规范性。同时，还需要制定相应

的创新人事管理条例和实施细则，作为政府机关事业单位具体改革的依据，以获得相应的法律支持。在实施人事管理法规制度改革和制定过程中，还要结合我国现行人事管理法律法规，确保改革创新具有足够的法律依据和合法性，加强考核建设，监督管理，并建立定期管理和考核办法，及时发现违规和行为，并提供相应的控制和处罚，提高工作效率和质量。

5 结语

综上所述，推进绩效考核在行政事业单位人力资源管理中的实际应用势在必行。在具体发展中，要深入分析现行绩效考核机制存在的问题，引导改革创新，制定行之有效的策略，不断提高绩效考核的科学化水平和考核结果的价值。

参考文献：

- [1]杨宁.浅析事业单位绩效管理的问题及对策[J].江苏科技信息, 2009(10): 2.
- [2]符大文.论事业单位引入绩效管理的可行性[J].海南广播电视大学学报, 2004, 5(4): 3.
- [3]白璐.浅析事业单位绩效管理的问题及对策[J].人力资源管理, 2018(3): 1.
- [4]王敏.事业单位预算绩效管理问题研究[D].山东大学, 2014.
- [5]粟小聪.探析我国行政事业单位的绩效管理[J].财经界(学术), 2009.