

事业单位人力资源管理中绩效考核的应用分析

李斌

山西省地质勘查局二一四地质队

DOI:10.32629/ej.v3i2.419

[摘要] 科学完善的绩效考核制度,是事业单位调动员工工作积极性,激发员工责任意识的关键制度保障。在社会主义新时期,随着国家政府部门体制改革工作的逐步推进,也向事业单位改革发展工作提出了新的要求。绩效考核是事业单位人力资源重要组成部分。本文对事业单位人力资源管理中绩效考核的具体应用进行了相应分析。希望可以给相关单位带来启示。

[关键词] 事业单位; 绩效考核; 应用策略

绩效考核制度是关系企业发展与员工个人利益的关键制度。随着事业单位改革发展工作的逐步推进,事业单位借助于科学完善的绩效考核制度,可以激发员工的工作潜力,实现员工个人价值,进而促进企业获得更多的经济效益。以下内容对事业单位人力资源管理中绩效考核意义、存在的问题进行了相应分析,并在此基础上提出了相应的绩效考核问题解决措施。

1 事业单位人力资源中绩效考核意义

1.1 调动员工工作积极性

科学完善的绩效考核制度可以为员工创造公平的竞争环境,并激发员工的工作潜力,调动起员工的工作积极性。在事业单位中,绩效考核制度会将员工的薪资、晋升等与员工的工龄、绩效等相挂钩,进而为员工营造公平的工作环境。员工在实现自我价值后,对待单位的忠诚度会有所提升,进而大幅度减少人员流失。

1.2 为事业单位储备人才提供便利

聘用、人才调动与解聘等是事业单位人力资源管理的重要工作内容。在事业单位中,组织机构具有着繁杂性。为了实现事业单位的可持续性发展,就需要不断储备人才。科学合理的绩效考核制度,有助于事业单位全面考核员工的工作技能、职业道德水平等,并结合员工的实际情况,将其分配到适合的岗位,进而发挥出员工的最大价值,促进单位获得健康发展。

3.2.1 价值链分析法

此方法是由波特教授提出的,主要是以企业价值链作为成本运作的中心思想,从产品研发、生产、销售到市场开发等所有关乎产品价值经营环节中,观察产品价值,力争每个环节都能够凸显产品的价值。此外,各个环节都以价值链为核心运作,各环节之间彼此完美配合,进而有效强化作业、减少不能增加价值的运作环节,不断完善、改进,以此实现对企业成本的控制,提高产品收益。

3.2.2 成本动因分析法

成本动因分析就是在传统成本管理的基础上对其动因进行分析改造,如企业生产经营过程中的作业动因、产出动因等,动因分析要深入到企业运营的每个细节中,之后结合分析结果及企业发展战略改进作业效率,实现控制成本,提高运营收益的目的。工作人员应对此方法进行系统性的学习,熟练掌握分析技术,并结合实际情况合理运用。

3.2.3 产品生命周期成本法

产品生命周期成本法是指企业从产品研发到最终废弃,全链条式的成本核算。作为产品的生产者,为提高产品在市场中的竞争优势,必须对价值链进行持续的改进和优化,以强化产品的市场竞争力,促进企业在行业中的竞争力的提升。

3.3 建立完整的信息系统

1.3 推动事业单位不断发展

绩效考核是事业单位人力资源的重要组成部分。事业单位各项经济支出来自国家财政支持。然而,随着我国经济体制不断改革,事业单位也需要不断改变过往传统的发展思想,并借助于绩效考核,来实现单位内各项资源优化配置,并推动事业单位获得健康发展。

2 事业单位人力资源中绩效考核存在的问题

2.1 缺乏健全的人力资源管理绩效考核制度规范

事业单位绩效考核会涉及到单位内大部分人员。因此,制定出科学完善的绩效考核制度规范,方可以为员工营造良好的工作氛围,促进事业单位各项工作的顺利开展。然而,现实中,有部分事业单位则恰恰未结合单位自身情况,制定出健全的绩效考核制度规范,导致工作人员的工作积极性受到打击,且在各部门间出现矛盾时,无法利用考核制度有效调节矛盾,阻碍到事业单位各项工作质量与效率。

2.2 绩效考核指标欠缺科学合理性

绩效考核是人力资源管理不可或缺的关键环节。而健全的绩效考核制度则可以为事业单位正常运转提供相应的制度支持。在现实中,由于事业单位未科学合理地设置绩效考核指标,导致绩效考核制度应有的作用得不到有效发挥。多数事业单位的绩效考核制度在实施过程中,无法指导或者

将财务信息管理放入企业信息管理系统中,并将信息系统中的业务范围扩至单位资金流、货物流、信息流对跨职能领域设计,借助信息集成技术将财务数据信息传至财务系统,以此实现企业业务与财务信息的一体化。信息系统要注意业务与财务数据的一致性,详细记录价值链实现的全过程,确保能够追溯来源,避免因数据信息量过多,数据信息收集及处理滞后。借助完善的信息系统,企业在编制生产、销售、成本等预算时,就会有理可依,并提高成本控制及企业发展战略决策的科学性、合理性,最终强化对于企业运营管理的科学管控。

4 结束语

企业成本控制是影响企业运营效果的重要因素,为此,企业领导者及管理人员应提高成本意识,在实际工作中不断学习先进的控制管理技术,借助先进的信息管理系统,以不断完善成本控制手段,提高企业成本控制效果,加强企业对成本的科学把控。

[参考文献]

- [1] 杜艳花. 关于企业成本控制问题及对策研究[J]. 时代金融, 2018, (2): 165-166.
- [2] 朱海昇. 关于国有企业成本控制的几点思考[J]. 当代会计, 2019, (5): 140-142.
- [3] 牟会敏. 关于如何加强企业成本控制问题的若干思考[J]. 纳税, 2019, 13(09): 290.

监督员工的工作行为,使得员工的业务完成度较差、工作作风得不到有效评价等。另外,由于事业单位绩效考核标准缺乏明确性,使得考核内容与考核指标契合度不高,影响到最终的绩效考核成效,以及人力资源管理质量与管理效率。

2.3 绩效考核人员的专业素养有待提升

绩效考核制度的制定工作离不开绩效考核人员的积极参与。换言之,绩效考核人员的专业素养在很大程度上决定着绩效考核制度的完善性,以及制度的最终执行结果。随着我国社会经济的快速发展,尽管事业单位也在积极进行体制改革,但是相较于企业单位,事业单位的机构设置仍然具有着复杂性,且运行机制越来越高级。这在一定程度上加大了事业单位绩效考核难度。我国目前事业单位的绩效考核人员中,有一些人员并不具备健全的专业技能与专业知识,且计算机技术水平有限,造成绩效考核工作过于机械化,且缺乏创新性,并最终影响到绩效考核质量与人力资源管理质量。

2.4 缺乏精细化管理

随着我国社会主义市场经济的不断发展,各行各业都面临了巨大的竞争压力。相较于企业,事业单位在经营目标以及发展方向上存在着很大的差异性,比如多数的事业单位以服务公共利益为主,这就造成事业单位并未将增加经济效益作为主要的经营目标。然而,想要获得持续性发展,事业单位就需要加大精细化管理力度。在现实中,很多事业单位在将精细化管理应用于绩效考核时,未全面结合员工的实际情况制定出健全的精细化管理措施,也未制定出相应的考核标准或者考核内容,造成员工的工作积极性未被充分激发处理,并使得绩效考核成效甚微。

2.5 绩效考核反馈机制不成熟

在我国多数的事业单位中,绩效考核工作在开展过程中,多由事业单位管理层来对员工工作能力、表现、职业道德等进行综合评价。由于普通员工无发言权,且缺乏健全的反馈机制,导致员工无法针对考核结果发表自身观点,进而阻碍到管理人员与普通员工间的沟通成效。

3 事业单位人力资源管理中绩效考核措施

3.1 建立健全的绩效考核制度

首先,事业单位需要结合自身营运情况,制定出科学完善的绩效考核制度。其次,要将绩效考核制度逐步细化,使得事业单位绩效考核的内容趋于具体化,操作规范化与高效性。再次,所制定的绩效考核制度可以对绩效流程起到良好的指导与约束作用。最后,在组织保障方面,事业单位需要结合绩效工作需要,组建绩效考核领导小组,进而来确保单位绩效考核工作的顺利开展,并有效提升绩效考核结果。

3.2 制定科学完善的绩效考核指标

首先,事业单位绩效考核管理人员需要有效掌握单位管理需求以及单位的运营情况,并结合实际情况制定出健全的考核指标。其次,对于一些关键性指标,可以将其进行细化与分解,进而将绩效管理的各项指标明确到个人,将员工的工作积极性与工作潜力充分地激发出来。最后,在实际运作过程中,需要将绩效考核指标与工作内容相融合,进而结合实际的工作情况来提升绩效考核制度实施质量。

3.3 有效提升绩效考核工作人员的专业素养

首先,事业单位需要组织相应的培训活动,来有效提升绩效考核人员的专业素养。其次,作为绩效考核人员也需要主动发挥自身的主观能动性,在积极参与技能培训的同时,也需要在实际的工作过程中全面收集上层领导以及基层员工的信息,进而对员工绩效考核作出精准的评估。再次,事业单位需要充分认识到绩效考核工作的重要性,并给予此项工作相应的人力、物力与财力支持。最后,针对单位绩效考核工作人员,需要建立起一套健全的人才培养制度,做好人才储备工作,使得高素质绩效考核人员脱颖而出,并满足现实发展需要。

3.4 建立健全绩效考核监管制度

为了确保事业单位绩效考核制度的执行效率与执行质量,单位可以结合实际情况建立起健全的绩效考核监管制度。在相应制度的约束作用下,绩效考核管理人员需要严格规范自身行为,并全身心的投入到绩效考核工作中。另外,单位需要选拔高素养的绩效考核管理人员加入到管理团队中,并促使管理人员结合事业单位发展现状,不断更新与优化绩效考核体系、细化考核内容,以此来保证考核制度的贯彻与落实。在实际工作中,一旦发现绩效考核工作存在的不足与缺陷,管理人员就要及时制定出健全的更正措施。

3.5 建立健全的绩效考核反馈机制

为了提升绩效考核结果的精准性,事业单位需要结合绩效考核需要与单位发展需要,来建立起健全的绩效考核反馈机制。在反馈机制作用下,员工可以与绩效管理间进行有效沟通与交流,进而帮助管理人员全面及时地了解员工的实际工作情况,并结合员工的实际情况来有针对性的开展绩效评价。另外,面对客观公正的绩效考核结果,员工需要及时调整工作状态,更正工作中的不足,来不断提升自我专业技能,进而实现个人与单位的共同发展。

4 结束语

事业单位是我国行政管理体制的重要组成部分。随着我国行政管理体制改革工作的不断推进,事业单位改革也取得了相应的成果。作为事业单位人力资源管理的重要组成部分,绩效考核逐步受到了事业单位广泛的重视。然而,在现实中,仍有些许的事业单位绩效考核工作面临诸多问题与挑战。为此,以上内容分析了事业单位人力资源管理中的绩效考核意义,并在此基础上阐述了事业单位绩效考核工作存在的问题与解决措施。希望可以给相关工作人员带来启示作用,并促进事业单位绩效考核工作的顺利开展。

[参考文献]

- [1]李艳杰.事业单位人力资源管理中的绩效考核探讨[J].财经界,2019(1):152-153.
- [2]郭丽丽.事业单位人力资源管理中的绩效考核分析[J].企业改革与管理,2015(6):97.
- [3]甘璐.关于事业单位人力资源管理中的绩效管理探讨[J].中国集体经济,2017(36):95-96.