

# 事业单位人力资源管理中的绩效考核 分析与路径探讨

□高令敏

人力资源管理中,绩效考核是一项重要的管理工具,能够帮助事业单位评估员工的工作表现,促进员工的个人发展,同时也能提高事业单位整体业绩,为单位的可持续发展奠定坚实基础。因此,为保证人力资源管理能顺利推进,提升管理有效性,应该结合人力资源管理要求、现状和特点,采取多元化的方式,合理制定绩效考核对策。

## 人力资源管理中 绩效考核的必要性

### 1. 有利于事业单位人力资源的有效协调

经济活动开展期间,人力资源管理是不可缺少的重要工作内容,通过对人力资源的合理统筹与规划,可以发挥人才优势,也能降低经济活动中资源浪费问题出现概率,帮助事业单位节约运营成本,避免出现运营风险,促进事业单位稳定且长久发展。因此,做好人力资源管理至关重要。而绩效考核作用人力资源管理中的关键一环,同样发挥积极影响,能够对人力资源有效协调。诸如通过对员工的绩效的合理评估,及时发现员工的优势和潜力,进一步培养和激励员工,使员工发挥更大潜力。同时,绩效考核也能揭示员工的不足之处,为单位提供改进和培训的方向,帮助员工提升能力和素质。此外,借助绩效考核,可以结合员工的发展目标和职业要求,有针对性地制定培训计划,科学对人力资源协调和部署,增强人力资源管理实效性。

### 2. 有利于员工积极性和凝聚力的提升

在市场竞争日益激烈的当下,事业单位若想提升自身核心竞争力,实现可持续发展目标,应该认识到员工发展的意义,尽可能满足员工的需求,让员工的工作积极性和凝聚力提升。在人力资源管理中,通过绩效考核,刚好可以实现这一目标。开展绩效考核,员工可以及时了解自身实际情况,不断改进和调整自身行为,找到准确的工作方向,明确工作的重点和要求,提升工作效率。同时,通过建立健全的绩效考核体系,对员工统一管理,员工之间可以相互监督,形成和谐的工作氛围,保证工作能顺利推进。此外,绩效考核可以激励员工的积极性和动力,诸如通过设立奖励制度,将优秀表现的员工和团队予以奖励,增加员工的工作满意度和归属感,提高员工的工作动力和积极性,增强员工对单位的归属感,进而达到对内部凝聚力提高的目的。

### 3. 有利于事业单位的发展和管理工作

绩效考核在人力资源管理中发挥重要作用,对事业单位未来发展有积极影响,为单位今后发展和管理工作提供助力。通过绩效考核结果的分析与总结,可以了解员工整体工作表现的趋势和特点,为人力资源管理提供数据支持,从而更好地制定人才培养和激励策略,提升单位的整体绩效。同时,绩效考核可以有效分解事业单位的战略目标,划清各级各部门的责任边界,实现各个部门之间的合理协调与配合,帮助单位加快发展速度,提升事业单位的核心竞争力。

## 人力资源管理中 绩效考核的实施要求

### 1. 绩效考核标准的公平性与合理性

绩效考核应该公平公正地进行,不受个人偏见或歧视的影响。评估员工的绩效应该基于客观的标准和数据,而不是主观的观点或个人喜好。并且针对落实的绩效考核管理机制,

应该做到公平合理,针对事业单位内部各部门以及各职位的考核标准,需要将职位工作责任要求为依据,制定科学的考核指标,发挥监督和管理员工的作用。在建立考核标准前,人力资源需要认真评估各个职位的工作内容与职责,主动与员工交流,对岗位工作责任和内容全面掌握,有针对性地制定绩效考核标准,提升绩效考核效果。在绩效考核制度实施期间,应该将具体工作情况为核心,明确不同岗位员工的考核指标,让绩效管理更具有针对性,促进工作效率和质量提升。

### 2. 绩效考核对岗位责任的制约性

在人力资源管理中,绩效考核制度的落实,可以对各个职能部门的相关职位有效监督和管理,提升管理有效性。在绩效考核评估时,结合不同层次的职务,对制约结构合理构建,各部门领导拥有对下级员工监督的权力,同时对各环节工作的完成承担相应责任,通过逐层递进的方式,将岗位责任落实到位。同时在绩效考核中,应该及时给予员工反馈,让员工知道自己的表现如何,并提供改进的机会。及时反馈可以帮助员工了解自己的强项和发展需求,并在工作中做出相应调整,促进工作效率的提升。此外,采取逐级监督的办法,增强绩效考核的完整性,保证绩效考核监督质量在提高的同时,绩效考核管理制度的涉及范围更为全面。

### 3. 绩效考核管理制度奖惩分明

绩效考核应该为员工提供发展机会,通过评估员工的表现,事业单位可以确定员工的培训需求,并为其提供学习和成长的机会,以提高其工作表现和职业发展。同时绩效考核应该与激励措施结合起来,以激励员工取得更好的绩效,包括奖励、晋升、薪资调整等方式,根据员工的表现给予适当的激励,激发其工作动力和积极性。比如:针对完成岗位工作优秀的员工,可以适当给予奖励,以达到对员工激励的目的。对于工作岗位上责任缺失的问题,可以根据情节轻重进行惩处并公开明示,接受员工反馈和沟通。如果对考评结果持有不同意见,需要理性分析和探讨,主动交流调整,帮助员工掌握岗位责任的内涵,提升绩效考核结果的公平性。此外,将绩效管理薪酬体系结合,构建健全的激励和约束机制,打造民主且全新的绩效考核管理模式,借助完善的管理机制调动员工工作积极性,发挥绩效考核对人力资源的管理和监督作用。

## 人力资源管理中 绩效考核的路径分析

### 1. 建立健全的绩效考核机制

若想将绩效考核在人力资源管理中的作用和价值充分发挥出来,应该结合人力资源管理现状和要求,并在对员工实际工作环境和业务特点充分掌握的基础上,建立健全的绩效考核机制,制定统一的绩效考核标准。在标准制定期间,应该将实际工作为导向,利用量化的指标,诸如目标完成情况、效率等。同时对员工的潜力和能力充分考量,保证考核标准制定的合理性与公平性。在绩效考核中,构建考核指标与员工职责的关联。由

于工作岗位的不同,员工的考核指标应该有所差异,避免出现考核结果不公平的问题。为确保考核的公正性,事业单位要采取培训等方式,提升考核人员的水平与能力,防止在绩效考核时出现主观评价或者人身攻击的现象。事业单位要鼓励员工在绩效考核中积极发表自己的想法和建议,让考核过程更加透明。针对绩效考核的结果,采用公正且科学的奖惩办法。对于表现好的员工,可以给予适当奖励,包括加薪、晋升等。如果员工的表现不佳,需要适当惩处并提供帮助,促进员工综合能力与素养的提高。通过构建完善的绩效考核机制,员工工作积极性和主动性不仅能增强,事业单位绩效也会持续提高。

### 2. 制定合理的绩效考核指标

在科学技术不断进步的新时期下,先进技术在各个行业中广泛应用,但与此同时,对事业单位人力资源管理模式提出更高要求,传统绩效考核模式已经无法满足现代事业单位发展要求。因此,事业单位应该对自身情况充分掌握,结合各个部门的实际工作现状,制定合理且科学的绩效考核指标,从员工的工作表现着手,客观对员工进行考核。

(1) 保证考核指标与员工实际一致性。在对绩效考核指标设计期间,对各个岗位人员的特点、需求充分考虑,深入分析不同岗位人员之间的差异。绩效考核指标拟定的过难或者过易均会对员工的工作主动性产生不利影响,因此管理人员要了解员工的真实情况,与事业单位发展目标衔接,制定可行的考核指标。

(2) 根据类别设置考核指标。部门的不同,各个岗位的性质自然存在差异,并且各自负责的工作各不相同,需要结合岗位职责,对考核指标合理且科学制定,保证绩效考核指标的针对性、可实施性。针对技术骨干与普通员工,可以结合实际特点进行针对性考核,并对考核内容不断细化。比如:在考核管理人员期间,注重考核工作水平、管理能力等;若考核的是技术人员,应该侧重考核人员的技术成果。在考核周期上,结合岗位的不同,合理制定考核时间。管理人员的业绩成短时间内无法充分展现,因此考核的周期可以设定为一个季度或半年;财务人员的业绩成果能够短时间内展现,所以可以将一个月或一周设定为一个考核周期。

(3) 及时反馈与调整。绩效考核不仅仅是一次性的评估,还应该包括定期的反馈和沟通,及时向员工提供评估结果和建议,帮助员工了解自己的表现,并制定个人发展计划。同时,绩效考核指标需要持续改进和调整,根据事业单位目标的变化和员工的成长需求,合理调整和优化绩效考核指标,以确保其有效性和适应性。

### 3. 优化绩效考核流程

在开展绩效考核工作时,应该有一个完善且高效的流程作为支撑,通过明确的考核标准与指标,对绩效考核科学监督与管理。在完善绩效考核流程过程中,可以分成两个方向对整个流程监督和管控,分别是横向和纵向。结合事业单位的总体发展计划目标,与各个部门的工作目标有效整合,从横向层面上为绩效考核的深入落实提供助力。将事业单位总体发展计划为导向,对各个阶段的工作目标合理划分,保证绩效考核能

从纵向上得到执行和贯彻。同时在优化绩效考核流程期间,应该确保绩效考核流程简单、清晰,并且能够顺畅进行。在此过程中,可以采取减少繁琐的审批环节和文件材料的方式,提高流程的效率和透明度。此外,借助信息化技术,将绩效考核过程数字化,增强数据的准确性和可靠性。或者利用软件工具进行数据分析和报告生成,提升绩效评估的精确度和快捷度。

### 4. 应用多元化绩效考核方法

在传统绩效考核中,量化评分和排名是比较常见的考核方式,这种方式的长时间应用,考核效果不佳,缺乏公平性和公正性,很容易让员工对考核结果产生抵触或者不满情绪。为解决这一问题,提升绩效考核水平,让人力资源管理工作顺利推进,可以结合管理标准与要求,根据岗位工作情况选择多元化的考核方法,比如关键业绩指标、目标管理、360度评估法等,保证绩效考核的全面性和客观性。应用多元化的考核方式,不仅能对员工的工作表现和绩效直观反映,还能增强考核的透明度。现阶段,目标管理是一种应用广泛的绩效考核方法,侧重员工工作目标的制定、监督、评估等,保证员工的工作目标能与事业单位战略目标吻合。关键业绩指标是将员工岗位职责、工作要求所设定的一系列指标为导向,结合员工各个指标的表现情况,对员工绩效进行客观评价。360度评估法能够提供来自不同角色的反馈信息,包括下属、客户等,全方位评估,保证绩效评估结果的客观性,及时掌握员工的工作表现。运用多元化的考核方法,员工工作表现和绩效的评估会更加客观,为员工提供更多发展的机会和空间,促进员工创造力的提升,为事业单位的稳定发展提供支持。

### 5. 运用数字化工具进行绩效考核

在绩效考核中,积极利用数字化工具,可以促进绩效考核效率和精准度的提升,也能降低错误和误解出现的概率。在绩效考核中,可以将绩效考核应用在不同环节,诸如计算分数、生成报告等,减少人工操作,提高工作的质量和效率。传统的绩效考核流程通常需要手动收集和整理数据,费时且容易出错。数字化工具的使用,可以自动收集员工的工作数据,如销售额、客户反馈等,并将其与设定的绩效指标进行对比分析。通过这种方式,管理人员能及时了解员工的绩效情况,做出准确的评估和决策。并且通过数字化工具,事业单位可以制定明确的绩效指标和目标,将其与员工的岗位职责和业务目标相对应,帮助员工清楚了解期望的工作表现,并能更好地作为工作目标努力。在数字化工具的支持下,可以实现绩效考核的可视化与数据化,全面且准确地评估、分析员工工作表现,为事业单位制定合理薪酬和激励政策提供数据支持。

综合而言,人力资源管理中的绩效考核路径包括目标设定、评估方法和激励机制等多个方面。通过科学合理地设计和实施绩效考核,事业单位可以更好地了解员工的工作表现,激励员工的积极性,并推动组织的整体发展。因此,在人力资源管理中,应该合理制定绩效考核优化策略,保证管理水平和效果在提升的同时,事业单位能朝着长久的方向迈进。

(作者单位:山东省滨州贝壳堤岛与湿地国家级自然保护区管理服务中心)