# 当前事业单位人力资源绩效考核存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：静谧旋律 更新时间：2024-08-15

*当前事业单位人力资源绩效考核存在的问题及对策建议思考企业发展对于人力资源要求较高，好的人力资源能够有效提高企业的工作效率，实现工作目标，为企业创造更大的经济效益，而人力资源绩效考核能够有效调动员工的工作积极性和主动性。目前，很多企事业单位的...*

当前事业单位人力资源绩效考核存在的问题及对策建议思考

企业发展对于人力资源要求较高，好的人力资源能够有效提高企业的工作效率，实现工作目标，为企业创造更大的经济效益，而人力资源绩效考核能够有效调动员工的工作积极性和主动性。目前，很多企事业单位的绩效考核工作仍然存在很多问题需要解决，笔者根据近几年的工作经验，分析了当前企事业单位绩效考核工作存在的问题，并提出了有效的解决措施，希望能够进一步提升企事业单位的绩效考核水平。

绩效考核工作直接影响人事部门对员工的全面考查，公司往往通过绩效考核工作来激励员工不断提升自己，提升工作效率。在绩效考核过程中需要以相关体系为基础，但目前很多单位的绩效考核工作存在问题，这将直接影响人力管理工作的展开，也不利于提高员工的积极性和主动性，影响工作效率。绩效考核工作缺乏透明度和客观性，这两大问题直接影响了绩效工作的展开，为了更好地顺应社会发展和时代发展的需要，绩效管理工作应进行改革，因时而变，建立更加完善的评价考核体系，通过有效的改革措施来提升企业的绩效管理工作，使员工能够更加积极主动地参与到企业发展中。

一、目前事业单位人力资源绩效考核存在的问题

（一）考核工作透明度较低

大部分单位在进行绩效考核工作时无法做到公开公正，虽然单位内部对绩效考核工作的方法和标准有明确的规定，但在具体的责任落实方面无法做到公开透明，很多流程没有向员工公开，只有一些领导阶层了解考核流程，这不利于企业员工树立对企业的信任感，从而影响工作积极性，甚至使员工产生厌倦企业的心理。

（二）考核工作缺乏客观性

很多事业单位在进行绩效考核过程中，完全照搬其他单位的考核体系和考核标准。制定标准过高或过低都无法与实际的发展状况相结合，无法真正起到考核目的，由于没有从本单位的实际发展需求出发，所以无法实现对员工的客观评价，很多人员的考核参杂着主观色彩，而不是完全考虑工作完成情况和工作表现，这种状况将直接影响考核结果，不利于考核工作的顺利进展。

（三）考核监督机制不完善

由于企业缺乏监督管理机制导致一些考核人员无法重视考核工作，甚至带有主观色彩，直接影响了考核的质量，导致考核工作流于形式化，无法起到实效作用，这不仅会降低员工的工作积极性，还会造成企业人才资源的流失，甚至给企业带来巨大的经济损失。

（四）考核工作脱离员工

事业单位的考核工作需要由全体员工参加，对每一个在岗人员进行审核和评价，但很多事业单位在进行工作考核时没有参考员工的意见，也没有从基层员工的心理需要出发，导致员工对于考核工作存在抵触甚至厌恶心理，并不配合企业的考核工作，这种状况将会直接造成员工的工作积极性下降，工作效率低下。

（五）奖惩机制不完善

通过绩效考核，事业单位希望员工能够不断激励自己、提升自己，更好地服务于自己的工作，为了调动企业的积极性，配合绩效考核工作，需要设立一定的奖惩制度来满足员工自我发展的需要，但很多事业单位没有完善的奖惩制度，无法将绩效考核结果与工资奖金挂钩，从而直接影响员工工作的积极性和工作热情，也不利于员工工作效率的提升，甚至从长远角度来看会影响到事业单位的发展。

二、如何更好地开展事业单位人力资源绩效考核工作

事业单位能否顺利发展，受绩效考核工作的影响，因为绩效考核工作关系人力资源管理工作是否顺利，更关系事业单位能否获得长足发展，所以，事业单位的相关领导一定要重视绩效管理工作，采取积极的措施，改进绩效考核流程，保证绩效考核工作顺利进行。

（一）明确绩效考核理念

事业单位进行绩效考核工作就是为了调动员工的工作热情和工作积极性，从而提高工作效率，在开展绩效工作之前，相关部门领导必须要明确绩效工作的管理方向，保证绩效考核体系建设的一致性。不仅要制定考核目标，还应依据考核目标展开审核工作，使员工的每一项工作都能得到有效评价，进而提高工作质量。

（二）规范考核流程

首先，在展开考核工作之前，要全面分析企事业单位的综合发展目标，结合企业发展理念，制定考核标准和考核方法，对原有的考核程序进行整合，规范考试流程。对于财政部门的相关工作，在展开绩效考核时可以先划分不同的管理领域，包括出纳、会计管理和资料管理等，再根据不同的工作分工展开绩效考核。其次，在考核过程中必须要明确不同岗位的考核内容，根据岗位工作规范，联系实际工作状况调整考核内容，做到考核内容与工作实际相符合，以调动员工的工作积极性。

（三）完善人才奖励机制

很多企业在绩效考核过程中缺乏完善的奖惩机制，导致绩效考核无法达到预期目标。绩效考核需要制定考核标准和考核方法，为了加大对绩效考核人才的培养，应对参与绩效考核的人员进行专门培训。当前，为了更好地适应绩效考核工作发展的需求，应针对全体员工开展绩效考核方面的培训，提高员工的综合素质，培养员工的集体荣誉感和对工作认真负责的态度。各单位内的人力资源管理部门需要建立完善的人才聘用制度，根据员工的实际工作能力客观评价，选择优秀人才，并对于表现优秀的人才进行及时奖励，适当给予晋升的机会，增强员工的工作热情。

（四）健全监督问责制度

无论是企业的发展，还是国家的各项经济建设，都需要有监管部门对各项工作的展开进行监督。一个企业为了实现长足的发展，必须要有完善的监督问责机制，事业单位在进行人力资源绩效考核时，为了正常推进工作，需要建立健全监督问责制度，这种制度的建立能够有效提高员工的工作效率，而且能够更加科学合理地对员工的工作能力和业务能力进行评价，使考核结果更加公平公正，使员工的工作热情更加积极。在实际发展过程中，一些事业单位缺乏完善的员工奖惩制度，采用“一刀切”的方式，不能有效激发员工的工作热情和工作积极性，基于此，事业单位要根据单位内部职业特点调整考核内容，改进奖励措施。在考核过程中，不仅要考核员工的工作能力，还要对职业道德、心理素质和工作态度进行全面考核，以量化的方式进行全面评价，对于各项指标都十分优秀的员工要给予深造的机会，而对于本身业务能力较差的员工要给予相应的惩罚，从而不断激励员工奋发向上，在实现自己价值的基础上提高工作能力。

（五）优化考核标准和内容

事业单位的绩效考核工作，不仅要有明确的奖惩制度，还需要对考核内容和考核标准进行优化，促进绩效考核工作的公平公正。为了提高工作人员的工作效率试验，在考核过程中必须优化考核内容和考核标准，相关部门和领导要制定科学合理的考核内容，对员工的综合业务素质和业务能力进行评定和考核，更好地促使员工进行高效率工作。此外，应将考核内容划分到每个季度甚至每个月份，具体考核内容落实到平时的工作细节中，而不是以往的年度考核，所以根据每个单位的不同情况，可以制定不同分期的考核目标，并且嚴格按照目标实施绩效考核，促使员工积极参与考核工作，维护自身利益。

（六）建立完善的绩效考核评价体系

在开展绩效考核工作过程中，绩效考核管理人员需要对各个部门的职能进行细化和分类，根据各个部门的职务特点和业务要求，制定不同的绩效考核评价标准，并坚持定性考核和定量考核相结合的原则，重点考核员工的业务能力，同时对员工的思想素质、综合能力进行全面考核。在考核过程中，需要充分考虑领导评价和群众评价，减少考核人员的主观意识对考核结果的影响，争取建立公平公正的评价体系，公开评价内容，对员工工作情况进行综合考核，增强员工的工作积极性和集体责任感，使绩效管理工作更好地开展与推进。

总之，事业单位进行绩效考核能够充分调动员工的工作积极性，提升工作质量和工作效率，因此相关部门和管理人员必须做好绩效管理工作，更新管理工作理念，采取积极有效的措施，建立完善的绩效考核制度、监督体系和评价机制，加大对于人才培养的力度，通过奖惩制度建立公平公正的绩效考核体系，为事业单位的发展提供支持。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找