

# 探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核

万玉菊 江苏省涟水县朱码镇农村经济服务站

**摘要：**激烈的市场竞争环境给事业单位的发展带来冲击，事业单位在发展中追求社会效益，所以更加注重人才，在信息知识时代，人力是第一生产力，事业单位应该重视人力资源的管理。事业单位的发展资金来源于财政，所以事业单位也应该重视经济师人才，因为他们对单位资金的使用会有一个良好的规划，因此说经济师人力资源管理是事业单位内部管理的核心，所以事业单位的经济师人力资源管理工作要想良好的发展下去，应该重视其绩效考核，建立良好的绩效考核管理制度，以此来推进事业单位内部人力资源的良性发展，因此本文将针对绩效考核在事业单位经济师人力资源的管理进行探讨，总结的经验希望对事业单位实际的工作有发展作用。

**关键词：**事业单位；经济师；人力资源管理；绩效考核

中图分类号：D630 文献识别码：A 文章编号：1001-828X(2018)018-0045-02

科技的进步，社会的发展，事业单位的发展也是勃勃生机，所以来更加应该重视绩效考核对事业单位经济师人力资源管理中的作用。运用科学的管理方法，把考核当作方式，以绩效作为考核的内容，对单位的经济师人力资源管理工作的效果做出科学有价值的判断，由此就能看出事业单位经济师人力资源管理中绩效考核工作能够调动员工的工作积极性。

## 一、事业单位绩效考核的重要性

政府的职能随着社会的发展和变革也在不断的改变，因此事业单位也应该加快脚步，紧跟政府的变化，提升内部工作人员的业务能力，重视人力资源管理，尤其是提高工作人员的绩效能力，这有利于事业单位工作人员提高自己的服务水平，为社会大众提供全方位的服务。事业单位有效的绩效考核工作是对人才的划分，因为绩效考核是全方位的，对业务能力、综合素质，相关工作技巧，业务知识等都需要考核，最终确定考核的结果，综合评分，因此能够确定人才在某个岗位工作的是否适合，也可以依据人才的特点等调换岗位。

事业单位的发展应该重视财务管理，经济师人力资源管理主要侧重点就是经济师，但是经济师人才缺乏，所以事业单位的经济师人才绩效考评，也是为了储备人才，培养人才，调动人才的工作积极性，提升其业务水平，同时提升事业单位的财务管理质量，提高财管管理水平。

## 二、绩效考核在事业单位经济师人力资源管理中的作用

### (一) 绩效考核是事业单位选人才的基础依据

事业单位通过绩效考核的内容，把工作人员的基本工作态度，业务能力，相关业务知识以及法律意识和思想道德等都一起评估，通过科学的方法对工作人员进行观察，按照绩效考核制度以及最终的考核结果来安排岗位的调换，在实际的工作中能够发挥工作人员的特长和优势，合适的岗位选择合适的人才，提高工作效率，重视经济师人力资源管理的优势，最终全面提升人才的工作能力，所以说通过绩效考核选拔的人才，一定是综合素质高的人才，需要事业单位特别关注此类人才的发展，它极可能是最终推动事业单位发展的主力军。

### (二) 绩效考核调动事业单位经济师人才的工作积极性

事业单位是服务于社会大众的单位，因此内部工作人员的服务态度，直接影响服务质量，直接影响事业单位的发展。因此科学的绩效考评体系内容规定得很严谨，是为了留住人才。事业单位依据考评结果对相关涉事人员给予一些奖惩，让员工在工作上更主动，充满斗志，保证每个岗位都有人指导，所以说绩效考核对经济师人力资源管理的人才培训更有说服性，能让大家增加工作热情。而绩效

考核的奖惩，可以对经济师人才进行评比，能够对人才的素质进行区分，建立科学的客观的考核制度，促进事业单位的稳步发展。

### (三) 绩效考核有利于提高经济师人才的工作能力

事业单位的工作人员都是具有公职的人员，他们在事业单位工作就是为了这个铁饭碗，但是一些事业单位内部工作人员受到单位大环境的影响，工作时间越长，工作就没有最开始那么积极，懒惰状态凸显出来，但是事业单位的性质是为人民服务的，所以其内部人员的工作态度直接对事业单位造成社会影响，所以说严厉的绩效考评机制很重要。事业单位可以通过绩效考评，增加经济师人力资源的危机意识，提高他们主动学习的状态，提升业务素质，在单位内部建立淘汰制度，让大家对自己有一个工作的认知，认清自己欠缺的部分，才能有利于工作能力和素质的提高，事业单位也要帮助其改正自身的问题，用最努力的工作热情和最熟练的工作能力，为人民服务。

## 三、事业单位经济师人力资源管理绩效考核的现状

### (一) 事业单位对绩效考核不够重视，形式化严重

现阶段事业单位经济师人力资源管理工作是解决事业单位内部财务管理的重要保障，因此对经济师人才的管理上受到国家的重视，政府想要通过绩效考核来增加大家的重视，提高人员的工作积极性，但是事业单位为了响应号召，应对检查，制定了绩效考核的基本制度，但是却没有在事业单位内部得到重视，绩效考核的方法陈旧，还是采用年终一票否决的绩效考核，这已经不适应现代社会的发展，因为缺少对日常工作的考核，缺少对是否完成任务以及完成任务的质量考核。绩效考核的内容制定不全面，系统内缺少量化的指标，片面性严重，考核指标单一，受经济师人员的主观能动性影响，所以最终的绩效考核评定不客观。

### (二) 缺少完善的绩效考核体系

一套完整的绩效考核体系建设有利于事业单位经济师人力资源管理工作的开展，因为经济师人力资源影响事业单位的财务管理以及资金管理，也就会影响事业单位活动的效果。在事业单位的实际工作中，很多单位都忽视了绩效考核对经济师人力资源管理的重要性，导致绩效考核工作一直都是形式主义，没有发挥其自身的作用，提高经济师的工作积极性，同时因为对经济师人力资源管理制度不健全，工作程序也是不完整，日常工作中没有按照规定的要求开展工作，所以绩效考核体系建设存在很大的缺陷，评定标准不准确，因此严重影响事业单位的绩效考核的工作进度。

### (三) 绩效考核目标不清晰

事业单位的很多人员误认为经济师人力资源管理绩效考核与自

下接(第47页)

分类别分阶段的对采购物资品牌进行确认，根据多次专业、专题会议的确认结果，编制集团公司《通用物资品牌采购手册》，报公司领导审批后，下发执行。

#### 四、供应商管理库存模式

##### (一) 供应商管理库存模式的意义

供应商管理库存也称为供应商补充库存系统，是指供应商在用户的允许下，管理用户的库存，由供应商决定每一种产品的库存水平和维持这些库存水平的策略。供应商管理库存模式突破了传统的“库存是由库存拥有者管理”的模式，降低了物资供应环节的库存水平，同时也降低了采购成本，提升了服务水平，加速了资金和物资周转，使供需双方够实现双赢效果。

##### (二) 供应商管理库存模式的实施

水泥企业集团是加工制造型企业，其采购物资品种繁杂，有煤炭的大宗原燃材料，有机电设备和备品配件，还有数量众多辅助材料。其所采购物资中的机电设备、备品配件、辅助材料等比较适合

此类库存管理模式。供应商管理模式的实施规划可选取一家或数家企业试行，这些企业对其上游的供应商采取供应商管理库存模式，从而实现核心企业的零库存管理，转移库存风险，减少资金占用。试点单位试行供应商管理库存模式成功后，可在集团所属各生产企业逐步推广。

#### 五、结语

本文运用物资采购管理的相关理论知识，对水泥企业集团物资采购业务中的关键环节控制进行了分析和探讨，本文提出的关于供应商管理、定矿采购管理、品牌一体化管理、供应商管理等关键控制措施，对相关类型企业提升物资供应管理水平具有一定推广意义。

#### 参考文献：

- [1] 井雁飞.浅谈物资采购中供应商的选择原则[J].内蒙古统计,2008(6):15-18.
- [2] 于波.国有企业物资采购的管理途径[J].辽宁经济,2010(7):16-18.

上接(第45页)

己的工作挂钩，他们不认为这是鼓励自己工作积极性的一种手段，所以绩效考核的目标模糊，就会成为阻碍事业单位完成经济师人力资源管理绩效考核工作。一个完整的绩效考核制度能够加强对员工的管理，促进事业单位的发展，但是缺少考核目标的绩效考核，会严重影响人力资源管理的工作成效，使得绩效考核发挥不出它应有的作用，影响事业单位发展。

##### (四) 事业单位忽视绩效考核的结果

绩效考核的结果能够了解到一个单位的经济师人力资源管理的水平，很多事业单位对经济师人才绩效考核以后，没有公开考核结果，没有继续分析考核结果，因此很多员工都不清楚自己绩效考核的结果，也不知道自己存在的不足，所以大家没有明确的工作目标，也不知道自身需要改变的方向，这不利于事业单位的人力资源的改革。尤其是对领导的绩效考核，公平情况应该对员工来做考核，但是领导有私心，自己内部直接绩效考核，害怕影响自己的威信，因此这种单位内部不公平的绩效考核制度，考核的结果一定是不客观，不科学，缺少真实性的。

#### 四、完善事业单位经济师人力资源管理绩效考核的对策

##### (一) 完善绩效考核管理体系制度，重视绩效考核作用

事业单位经济师人力资源管理体系存在很多问题，因此针对问题，首先我们应该重视绩效考核对经济师人力资源管理的作用，按照事业单位经济师人力资源管理工作的实际情况制定绩效考核的制度，调整考核办法，不同的部门不同的考核内容，领导和员工一样都要接受绩效考核，保证绩效考核的全面性，重视绩效考核的实用性。考核过程中广泛接受大家的意见，不断改建考核内容，依据最终的考核结果，严格实行奖惩制度，对待严重问题要追责，先进人员要奖励，保证经济师的工作积极性，为了给事业单位保留更多的经济师人才，以便促进事业单位的发展。

##### (二) 明确绩效考核目标

为了促进绩效考核在经济师人力资源管理中的作用，因此事业单位的管理部门要正视内部控制的管理，明确绩效考核的目标，这

样才能给后续的绩效考核指明方向。方便事业单位制定相应的工作计划安排，本来经济师就是稀缺的人才，要保证在公正的背景下，开展经济师人力资源的绩效考核。同时要制定考核标准，广泛征求意见，全员动起来，保证大家都参与进来，最终达到完美的结果，另外，还需要全面的做到企业绩效考核过程中的目标、执行、评价和反馈等工作，建立一个行之有效的绩效考核体系，从而实现事业单位人力资源管理中绩效考核目标。

##### (三) 重视绩效考核的结果，并做好结果分析

绩效考核以后，如果不能对考核的结果做好分析，那么这个考核就没有实际的意义，也就是走形式，达不到预期的效果。因为对经济师人力资源管理的绩效考核能够让事业单位的管理人员了解到单位经济和财务的使用和管理情况，深入了解单位的发展情况，针对考核结果的分析也是对问题的分析，只有把单位的问题找到，才能有利于改善现阶段事业单位经济师人力资源管理中的问题，提高工作效率和质量，最终实现事业单位的发展目标。

#### 五、结语

事业单位的经济师人力资源管理绩效考核是新时代新经济下的产物，为了促进事业单位的发展，为了满足市场的竞争，因此应该充分重视人才的基础上，做好绩效考核工作，建立完善绩效考核制度体系，重视绩效考核对事业单位经济师人力资源管理中的作用，明确绩效考核的目标，为绩效考核营造良好的环境，最终调动单位员工的工作积极性，利用其作用，为事业单位发展赢得良好的社会效益。

#### 参考文献：

- [1] 王善花.行政事业单位加强预算管理与绩效考核研究[J].新经济,2015(Z1).
- [2] 梁穗英.关于事业单位投融资绩效审计的意见[J].中国农业会计,2015(6).
- [3] 王华军.行政事业单位加强预算管理与绩效考核研究[J].中外企业家,2017(4).