

文章编号: 1006-4354 (2004) 05-0048-02

# 关于考核反馈的思考

牛桂萍

(陕西省气象局, 陕西西安 710014)

中图分类号: C962

文献标识码: B

## 1 人力资源管理关于绩效考核的理论

### 1.1 绩效考核的内容和目的

人力资源管理理论认为, 绩效考核是组织的内部管理活动, 是组织在执行经营战略、进行人力资源管理中的日常活动。根据实际情况和职务要求, 对员工的实际贡献进行评价, 强调每个人、每个岗位的特殊性。从执行结果看, 它包含对人的管理、监督、指导、教育、激励和帮助等功能。

绩效考核的目的, 提供的信息有助于组织做出薪酬等方面的决策; 为管理者及员工提供机会, 对员工的工作行为进行审查, 使管理者和员工有机会通过制定计划来克服考核揭示出的低效率行为, 同时对员工的正确行为加以肯定, 从而强化员工正确行为; 绩效考核能够而且应当被运用于员工的职业发展规划过程。

### 1.2 绩效考核的重要性

绩效考核是人员任用的依据, 是决定人员调配和职务升降的依据, 是人员培训的依据, 是确定劳动报酬的依据, 是对员工进行激励的手段。

## 2 陕西气象部门考核存在的不足

陕西气象部门从 1993 年开始年度考核以来, 考核工作逐步纳入规范化、科学化、法制化的轨道。考核还被用于人员调配、人员晋升、薪酬管理等, 并取得较好的效果。考核激发了职工的竞争意识和进取意识, 职工中积极向上的风气已形成。考核提高了工作效率。通过考核, 及时发现了一批优秀业务、管理、服务人才。但还存在着许多不足。

### 2.1 只注重定性考核, 而忽视定量考核

管理部门虽然花费大量精力设计考核方法, 但由于不同性质的岗位工作内容、职责范围、工作标准不同, 考核标准不具体、不科学, 同时考核时不同岗位人员“一锅煮”, 一定意义上讲, 主观判断成为确定考核结果的主要因素之一。

### 2.2 重视考核结果的确定, 忽视考核结果的运用

年度考核将职工考核结果确定为优秀、合格(称职)、基本合格(称职)、不合格(称职)等次; 其他考核也仅仅是对职工给出适合在哪个岗位工作、是否可以晋升职务、薪酬应该达到何种水平等。对考核结果其他方面的运用很少, 与人力资源管理理论有较大差距。

## 3 增加考核反馈环节, 是提高考核效果的有效手段之一

### 3.1 反馈的目的

考核反馈也叫考核面谈, 是由管理者将考核情况反馈给被考核人。考核反馈的主要目的, 一方面让被考核人了解自己的考核结果及其背后的原因, 增加共识、减少误解和猜疑; 另一方面为改善今后工作, 提高绩效, 及为被考核人的发展提建议。

### 3.2 增加反馈环节的做法探讨

#### 3.2.1 改进现行考核工作

针对陕西气象部门考核工作现状, 应增加考核内容, 增加日常考核环节。具体做法: 年度考核可在民意测验时增加相应内容, 让实施考核者对被考核者给出相应的

收稿日期: 2004-03-06

作者简介: 牛桂萍 (1972-), 女, 山西孟县人, 硕士, 工程师, 从事人事管理工作。

文章编号: 1006-4354 (2004) 05-0049-02

# 气象事业单位经营性资产会计处理方法的探讨

王 红

(陕西省气象局, 陕西西安 710014)

中图分类号: F235

文献标识码: B

为适应社会主义市场经济体制建立和发展,自1998年1月1日起实施了新的《事业单位会计制度》、《事业单位会计准则》与《事业单位会计规则》,事业单位会计核算的基础及核算的范畴发生根本性的变化。规范了事业单位的经济核算行为,拉近了气象事业单位与市场经济体制相适应的距离,促进了气象事业的发展。但还存在一些值得推敲和探讨的问题,如气象事业单位经营性资产是否应计提固定资产折旧的问题。

## 1 “财务会计”与“税务会计”的分歧

随着我国社会主义市场经济体制的不断完善,我国会计体制改革和税收体制改革使财务会计与税务会计的目标逐渐出现差异,对会计事项的要求也出现分歧。税收征管法中的会计处理是以《企业会计准则》、《企业财务通则》、《企业会计制度》和《税法》为依据,而事业单位执行的《事业单位会计准则》、《事业单位财务规则》与《事业单位会计制度》,却与企业会计制度

有较大差别,固定资产核算等的会计处理方法明显不同,事业单位会计制度要求按收入的一定比例计提固定资产修购基金,税务会计遵从企业会计制度要求计提固定资产折旧。并且事业单位会计制度中没有对纳税会计处理方法作规定,这给计税金额的计算带来一定困难,影响纳税的准确性,若能在有些方面与企业会计接轨,便于会计人员操作,还可提高气象事业单位的会计信息质量。

## 2 “修购基金”与“折旧”不是等同的概念

### 2.1 概念不同

事业单位的“修购基金”是根据“关于执行《事业单位财务制度》若干具体问题的通知”的规定,按单位有无实行内部核算,按事业收入或经营收入的一定比例计提的修购基金,专门用于固定资产的购置和修缮支出。“折旧”是企业按照固定资产的原值和固定资产预计使用年限,预计残值,用一定的计算方法,按月计提转移到产品价

收稿日期: 2004-03-24

作者简介: 王 红 (1962-), 女, 江苏南通市人, 会计师, 从事财务会计工作。

评语,有助于提供更丰富的信息;日常考核可采用收集关键事件的办法(即由主管对下属在工作中表现出的非同寻常行为,并对此行为分析),发现员工的特长、不足。

3.2.2 注重把握好反馈的每一个环节 第一,认识反馈的重要性和必要性。将反馈作为考核的重要环节,不能与现行的考核工作割裂开来。管理者和下属都应该将考核面谈作为解决问题的时机,而不是一次发现错误的时机。第二,对反馈

面谈充分准备。管理者对考核的资料整理分析。给被考核人充分的准备时间,至少提前一周通知被考核人。选择适当的面谈地点和时间。第三,注重反馈面谈的技巧。谈话要直接而具体,比如资料显示的缺勤、迟到、质量记录等内容。不要直接指责被考核人,不要将被考核人的绩效与他人对比。鼓励被考核人多说话。不要绕弯子,应确保通过反馈面谈被考核人能明白他的长处和不足。