

事业单位绩效评价与激励机制创新

李 丽

(辽宁省凌源市财政金融工作服务中心, 辽宁 凌源 122500)

摘 要:随着我国社会的不断发展与进步,在市场经济发展的推动下,我国事业单位也迎来了全新的发展机遇和挑战。为了能够使得事业单位在复杂的经济市场环境中得到持续健康稳定的发展,就需要不断地进行事业单位内部环境的优化,通过加强对绩效评价以及激励机制的创新和改革,对构建稳定的事业单位内部环境,强化事业单位内部管理具有重要的作用。基于此,文章首先对加强绩效评价以及激励机制创新的重要性进行了概述,并分析了目前存在的问题,进而针对性地探究了绩效评价以及激励机制创新发展的实施策略。

关键词:事业单位;绩效评价;激励机制创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.02.013

1 事业单位绩效评价与激励机制创新的意义

事业单位属于我国的行政部门,在社会建设发展中发挥中重要的职能作用。近年来,伴随着社会建设与发展的步伐不断加快,对于事业单位的工作以及服务质量也有了更高的要求,为了促进事业单位持续稳定的发展,需要采取有效的措施来不断地优化内部工作环境,同时也更好地提高事业单位的工作效率和服务质量。绩效评价以及激励机制是事业单位内部管理中两种重要的基础工作,这两项工作相辅相成、相互促进,对于激发事业单位工作人员的工作能力以及提高工作的积极性、形成良好的工作风气等都有着重要的价值和作用。为此,在新时期发展背景下,事业单位领导应该加大对绩效评价和激励机制工作改革创新的重视,加强对绩效评价以及激励机制创新的意义主要体现在以下几方面。

其一,有利于促进事业单位工作人员的持续发展以及工作效率的持续增长。在新时期的事业单位发展中,强调工作人员与事业单位的共同发展与进步,不仅要让工作人员努力做好工作,保障事业单位的持续发展,同时也要给予工作人员一定的发展空间和专业的指导,使其在工作过程中也能得到自身能力和素质的不断提升。通过加强绩效评价以及激励机制的创新,能够对事业单位内部工作人员的工作成果、工作能力等进行客观公正的评价,并给予其有效的指导,使工作人员在接下来的工作中有所进步,这样一来,就实现了工作人员与事业单位的共同发展,不但工作人员的能力得到稳定提升,同时也极大地提高了事业单位的工作效率。

其二,有利于为事业单位的发展构建良好的工作氛围。在事业单位的发展中,构建良好的工作氛围对于提高员工的凝聚力以及促进组织绩效的持续稳定增长都有着重要的价值。在传统的事业单位发展过程中。通过加强对绩效评价以及激励机制的创新,能够在事业单位内部形

成一个良性的竞争环境,增加工作人员的危机意识,从而调动工作人员努力工作的积极性,在工作中也按照相关的考核标准不断严格要求自己,提高了事业单位的工作质量,与此同时也使得事业单位内部工作氛围有所改善。

其三,有利于促进事业单位自身的持续稳定发展。在新时期背景下,事业单位的发展也面临着激烈的竞争和严峻的挑战,要想事业单位得到长效发展,还需要采取有效的措施对其管理以及运营进行优化和调整。社会发展可谓是日新月异,对于事业单位发展所提出的要求也在不断的更新。事业单位也需要不断的进行自我的审视,并及时地扭转错误的观念和做法,从而迎合时代发展的需求,促进事业单位的健康稳定发展。通过加强对绩效评价以及激励机制的创新,能够通过对考核结果的分析来了解事业单位发展中存在的问题,进而通过有效的措施加以改善,保障事业单位的健康发展。

2 当前事业单位绩效评价与激励机制中存在的问题

2.1 仍旧使用传统的管理思想

在当前的事业单位绩效评价与激励机制中部分管理者没有跟上社会发展的速度,在管理的过程中仍旧选择传统的管理思想,导致管理质量无法满足当前需求有待完善。

2.2 缺乏完善的激励机制

在事业单位发展的过程中,科学有效的激励机制有利于激发员工工作的积极性,也能够更好地挖掘员工的潜力,使其在自身的岗位上发光发热,为事业单位的发展做出更大的贡献。完善的激励机制主要讲究的是公平性和公正性,能够使事业单位的员工享受到平等的待遇,也能够让工作人员感受到付出所带来的回报。这样才能更好地激励事业单位内部工作人员在工作岗位上不断的努力、进取。为此,现阶段在事业单位进行绩效评价以及激励机制创新的过程中,要注重分析激励机制中存在的问

题,从而针对性地进行优化和调整。

2.3 绩效评价体系有待完善

完善的绩效评价体系是事业单位绩效评价工作开展的重要基础,绩效评价指标、绩效评价标准等等,需要结合事业单位实际的运营情况,对各个岗位进行科学的绩效评价标准设定,才能确保绩效评价结果的公正性,也能够充分发挥绩效评价对于事业单位工作人员的激励作用和指导作用。然而,在我国事业单位的发展中,并未构建相对完善的绩效评价体系,在绩效评价中还会因为绩效评价标准的不科学性以及绩效评价方法的不合理性,造成事业单位绩效评价工作无法达到理想的效果。为此,在目前的发展中,还需要事业单位对绩效评价体系进行进一步的完善和优化,为绩效评价工作的有效开展提供保障。

3 事业单位绩效评价与激励机制创新的具体实施策略

3.1 打破传统管理思想

在事业单位开展绩效评价与激励机制创新过程中,应该做到以下几点:

其一,作为事业单位的领导以及关键的责任人,要充分发挥好自身在事业单位中的领导作用和带头作用,从自身做起,规范自身的言行,从而给事业单位的全体工作人员做好学习以及模仿的榜样。在事业单位文化建设中要融入“廉洁公正”的思想和相关内容,通过文化的建设来强化思想上的转变,在文化的熏陶下也能够有效地扭转事业单位工作人员的传统思想,形成良好的风气。与此同时,要加强对事业单位文化的宣传力度,促进工作人员对事业单位文化的深度学习,从而在文化学习的过程中不断提升工作人员的道德素养,高举“廉洁公正”的旗帜,成为事业单位形象的代表。另外,要在文化建设的基础上,根据事业单位各项工作开展的需求,以及未来发展的需求,制定行之有效的事业单位管理模式,明确各个岗位的职能作用,并给予各个岗位相应的职权,从而从根本上解决传统管理思想,优化事业单位内部的工作作风,杜绝各种不良行为对于事业单位发展的影响。

其二,事业单位的领导要积极鼓励全体员工积极提出宝贵意见,尤其是在绩效评价以及激励机制的创新发展中,因其涉及到事业单位全体员工的切身利益,因此,要鼓励员工积极参与,积极提出宝贵的意见,事业单位的领导也要针对有价值的意见进行积极的采纳,并给予一些优秀的人才以平等的发展和晋升机会。转变传统轮班晋升的模式以及直接由领导任命的晋升形式。而是通过公平的竞争渠道,使事业单位的工作人员形成良好的竞争意识,并不断的追求上进、自我提升,最终获得应有的回报,这样以事业单位自身利益为基础的管理思想和管

理理念更容易获得员工的认可和拥护,保障工作人员在工作中更加积极努力,促进事业单位的持续稳定发展。

其三,事业单位内部可以成立专门的监察检举部门,采取全员监督和监察的策略,如果发现仍然有滥用职权违反事业单位规章制度的行为,就可以进行检举,一经核实就要严肃处理,严厉打击事业单位中这种不正的风气,通过大力的监察措施有效地维护好事业单位的环境和工作风气。

3.2 加强对激励机制的完善

在事业单位发展的过程中,由于不同岗位工作性质不同,以及不同员工的实际需求不同等等因素,采用相同标准进行激励的方式是无法达到理想效果的。因此,在进行事业单位激励机制的创新与优化的过程中,需要根据实际情况制定多元化的激励机制,从而可以更有针对性地进行激励,有效地提高激励机制的科学性与合理性,充分发挥好激励机制在事业单位发展过程中的重要作用。例如:根据事业单位员工性别上的不同来制定差异化的激励机制,对于女性员工可以从婚嫁以及产假等方面进行激励;对于事业单位的男性员工则可以通过培训以及晋升等方式进行激励。根据事业单位员工年龄的不同也可以进行差异性的激励机制的构建,比如针对年轻的工作人员可以通过较高的薪资待遇以及良好的晋升空间来进行激励;而对于年龄较大的工作人员则可以通过家庭方面的扶持政策来进行激励。针对不同文化水平的工作人员,也可以通过差异性的激励机制来提高激励的效果,对于一些追求精神层面的可以通过晋升、提高工作兴趣等方式进行激励,对于追求物质层面的可以通过奖金、物资等方面的来进行激励。总之,需要根据不同人群的实际需求来有针对性地制定差异性的激励机制,更有利于发挥激励机制对事业单位工作人员的激励作用。

另外,无论采用那种激励方法,都需要在实际制定激励标准之前,对市场薪酬发展情况进行全面的调查,保障事业单位内部以及外部的协同发展,科学合理地制定激励的标准。能够在合理的薪酬范围内制定有效的激励机制,提高员工的工作积极性。与此同时,也要对事业单位内部各个岗位的薪酬标准进行重新的明确,针对不同岗位的性质以及不同工作人员的实际情况,合理地制定薪酬标准,打破传统统一薪酬标准的绩效管理,薪酬等级化也能够有效地激励事业单位工作人员在工作中不断的提高自我,不断对提升工作效率和工作质量,拒绝平均主义的薪酬发放模式。具体制定各个岗位的薪资结构的过程中,可以充分结合岗位的风险性以及所承担的责任大小、工作量大小等等,从而合理地制定岗位薪资的结构,另外也要将岗位责任工资与工作绩效工资相结合,细化薪资结构,有利于进一步提升事业单位工作的质量。

3.3 构建完善的绩效评价体系

进行事业单绩效评价创新发展的过程中,需要对绩效评价体系进行不断的优化和完善,这样才能保障绩效评价工作能够顺利地实施,并得到理想的评价管理效果。为此,事业单位的领导以及相关管理人员需要对目前绩效评价工作中存在的问题进行分析,与此同时,能够结合社会发展的趋势,合理地进行绩效评价体系的优化和完善。具体可以采取以下几方面措施。

其一,要结合社会发展的实际情况合理的进行绩效评价体系的构建。事业单位是社会发展的一个重要的职能部门,同时也在社会公共管理事业的发展中发挥着重要的作用。为此,在进行事业单位绩效评价体系的完善过程中,要充分地了解社会发展的现实情况,了解社会发展的实际需求,从而能够充分地考虑影响绩效评价实施以及评价结果的各种变量和定量,并通过变量与定量的有效结合提升事业单位绩效评价的科学性与合理性,加大政府职能部门对于事业单位绩效评价工作的有效监督与管理,从而科学地开展员工的绩效考核工作,在考核制度以及激励制度的推动下不断地提升员工的收入以及提高员工的工作积极性。

其二,采用多元化的绩效评价方法提高绩效评价工作的质量。在事业单位的绩效评价工作开展过程中,需要结合实际的情况以及各个岗位的工作性质,采取科学有效的绩效评价方法进行员工以及组织的绩效考核工作,这样有利于提高绩效评价结果的公平性和公正性,比如可以采取积分法以及分类法等多元化的绩效评价方法,从而实现客观公正地对事业单位工作人员的工作情况进行考核与评价。应权衡单位发展的实际状况,根据单位发展的方向,制定激励方向,并且完善激励措施,其最大限度地可以解放所有员工在日常工作时的积极性、主动性以及创造力,提高员工的工作素质、工作能力。明确激励方向的同时,也需要提高激励措施的覆盖面,选择坚持不分门槛、不分资历的激励原则,只有这种方式,才能够全方位地鼓励员工提升自己的能力,并且创造属于该岗位的工作价值,实现无死角的激励方案,使得员工在日常工作中能够切切实实地感受到部门对自身的关爱,积极地完成本职工作。在进行激励方法的创新过程中,需要融入多元化、多层次因素,考虑到事业单位内所有员工自身的工作利益,尽可能在同一岗位、同一工作性质上坚持统一量化的考核标准,提高考核的整体质量,而对于表现好、状态佳的员工,给予其适当的工资奖励以及精神关怀,针对单位内作出突出贡献的员工,给予物质奖励和升职空间,增加所有员工工作的积极性,并且形成良性竞争。

其三,科学地制定绩效评价标准。绩效评价标准是否

科学直接影响着事业单位绩效评价工作的质量,也直接影响着绩效评价作用的发挥。为此,需要事业单位能够对绩效评价标准的制定给予高度的重视,掌握影响绩效评价标准科学性与准确性的关键性因素。比如,针对不同部门以及不同岗位,需要制定具有一定差异性的绩效评价标准,具体需要根据岗位工作的性质以及工作难度大小、风险大小、工作量大小等等进行综合分析,至于绩效评价标准不应设置得过于苛刻,导致工作人员在能力范围内无法有效完成,会严重打击工作人员的工作积极性。同时也不能过于松散,这样也起不到端正工作人员工作态度、提高工作效率和质量的作用。为此需要合理地制定绩效评价标准,在此基础上还要采取有效的监督措施保障各部门严格按照相关标准去落实工作。

4 结束语

综上所述,我国事业单位的健康稳定发展对于促进我国社会和谐发展有着重要的作用,为此,事业单位的发展情况一直以来都深受社会的高度关注。通过对事业单位中的绩效评价以及激励机制进行创新和改革,对优化事业单位内部环境,提高事业单位内部的工作效率以及工作质量等都有着重要的作用,为此,相关管理人员需要对事业单位现实的发展情况有所了解,掌握其中所存在的具体问题,进而通过转变传统管理思想、完善激励机制以及构建绩效评价体系等多种方式来进行绩效评价以及激励机制的创新。

参考文献

- [1] 龚妍.论行政事业单位绩效评价与激励机制创新[J].中国乡镇企业会计,2021(9):102-103.
- [2] 柳艳秋.事业单位绩效评价与激励机制创新探究[J].区域治理,2020(31):255.
- [3] 李阳.事业单位绩效评价与激励机制创新[J].财会学习,2020(32):163-164.
- [4] 李珊珊.新预算法下行政事业单位绩效管理与绩效评价[J].现代营销(经营版),2020(08):94-95.

作者简介:李丽(1979,7-),女,汉族,辽宁人,本科,高级会计师,科员,主要研究方向:事业单位财务管理与内部控制。