

Core Research on Personnel Performance Incentive Methods in Public Institutions

Yajing Jia

Beijing Institute of Geology, Beijing, 100120, China

Abstract

The establishment of personnel performance incentive system in public institutions has a direct impact on the work enthusiasm and work efficiency of employees. Moreover, the innovation of performance incentive system in public institutions also plays a certain role in adapting public institutions to the development trend of China's economy, and has become one of the main work contents in personnel work. Therefore, this paper analyzes the problems of the current public institution personnel performance incentive system in China, and develops reasonable solution strategies for these problems.

Keywords

public institution; performance incentives; problems; strategy

事业单位人员绩效激励途径核心研究

贾亚静

北京市地质研究所, 中国·北京 100120

摘要

事业单位中人员绩效激励制度的成立, 直接影响了员工工作积极性和工作效率, 而且事业单位绩效激励制度的革新, 对于事业单位适应中国经济的发展趋势也有一定的作用, 已经成为人事工作中的主要工作内容之一。因此, 论文对中国目前事业单位人员绩效激励制度存在的问题进行分析, 并针对这些问题制定出合理的解决策略。

关键词

事业单位; 绩效激励; 问题; 策略

1 引言

在市场经济快速发展的背景下, 事业单位人员绩效激励备受重视。因为事业单位的整体工作效率会直接影响人民群众的利益, 所以为了提升事业单位的工作质量, 实现单位价值, 就一定要将事业单位人员绩效激励制度进行完善, 真正将人员绩效激励落到实处, 进而提升员工工作的积极性, 为人民群众提供更优质的服务。

但是, 从目前事业单位人员绩效考核制度上来看, 事业单位绩效激励还存在许多问题, 导致事业单位工作效率得不到提升。因此, 论文通过对绩效激励的含义与重要性进行研究, 进一步找寻绩效激励工作中存在的问题, 并对问题提出合理的解决策略。

【作者简介】贾亚静(1986-), 女, 中国北京人, 本科, 经济师, 从事工资、社保方向研究。

2 事业单位绩效激励的含义及必要性

2.1 事业单位绩效激励的含义

绩效激励是指为了完成企事业单位战略性发展目标, 运用某种科学的管理方式, 对员工进行某种激励行为, 充分调动员工工作的积极性和创造性, 进而实现企事业单位的整体奋斗目标。同时, 激励方式的选择也影响着整个企事业单位的管理效果, 因此一定要从正确的角度出发, 建立一套有效的绩效激励制度。

绩效激励通过科学、合理的激励方式, 在组织完成目标的过程中发挥着重要的作用。绩效激励将绩效考核作为核心内容, 将员工的日常表现和创造的价值划入工资中, 进而调动员工工作的积极性和创造性。使得员工可以将自身的优势发挥在实际工作中, 为企事业单位的发展作出贡献, 由此来提升其个人价值^[1]。

2.2 实现绩效激励的必要性

随着中国社会经济的不断发展,中国事业单位总数也在不断增加,工作人员队伍也在不断壮大。同时,这些事业单位的工作人员都有着不同类别的工作内容,因此他们之间的工作性质也存在许多不同之处。

由此可见,必须完善事业单位人员绩效考核体系,使员工的工资分配制度更加明确,进而提升事业单位员工工作效率和工作质量,同时也能为人民群众提供更优质的服务。

除此之外,随着事业单位工资分配制度的不断完善,工作人员的工资水平得到了整体提升。在这种现状的影响下,工作人员工作的积极性被充分调动起来,使得员工全身心地投入到单位的建设中。同时,工作人员对工作充满热情,也更便于管理者进行管理,对于团队建设有着积极的作用^[2]。

3 事业单位人员影响绩效的因素

3.1 行为文化

一个事业单位中拥有积极的行为文化,对调动整个单位的工作氛围有着重要的作用。它可以使员工用正确积极的态度面对工作,进而提升整体的工作效率。同时,单位的行为文化,对于建立事业单位绩效激励制度也有着积极的影响,如果缺少这种行为文化,绩效激励制度就不能得到完善,同时员工工作的积极性也会大大降低。可见事业单位优秀的行为文化,会在一定程度上影响员工绩效整体的考核结果^[3]。

3.2 绩效考核管理机制

绩效考核管理机制的设定是为了更好地实现生产经营目的,并运用特定的标准和指标,采取科学的方法,对作业业绩做出价值判断的过程。事业单位中拥有正确的绩效考核管理制度对于单位的发展和员工的成长都有着重要的意义。这不仅体现在工资分配的公平性、个人及团队能力的大小、爱岗敬业的程度,还体现在思想品德、价值创造、吸引和保留人才等诸多方面。因此,绩效考核管理机制在事业单位的发展中占据着不可动摇的地位。相反如果绩效考核管理机制没有进行及时革新,事业单位人员就不能及时提升自己,并且对绩效激励制度也失去兴趣。促使绩效考核制度得不到更新,更不能满足员工对工资的需求,显然这对于员工明确工作目标和提升自己没有积极的作用^[4]。

3.3 绩效考核的管理者

绩效管理是所有人力资源管理和企业管理中最难做到的,它在实际操作过程中很复杂。所以绩效管理需要有强大的领导能力。因为绩效考核管理者的管理对象是人,人和机器最大的区别是,人有思想,会因为业绩的波动产生不同的情绪变化。所以,绩效考核的管理者工作是非常难做的。

事业单位人员绩效考核的管理上,绩效考核管理者缺少系统的绩效考核制度,影响了员工的整体考核效果。而且考核管理者也没有明确的考核目标,使得没有完成最终的考核目的。例如事业单位对员工进行绩效考核时,绩效的管理者

只将员工近几天的工作表现作为评判依据,使得得到的绩效考核结果不具有说服力,而且对于长期认真工作的员工来说,这是一种非常不公平的表现,不能激发员工工作的积极性,严重影响了整体的绩效考核结果^[5]。

4 事业单位绩效激励存在的问题

4.1 事业单位绩效激励制度不完善

因为疫情的爆发,中国事业单位的稳定性呈现了出来,所以报名的人数也在大幅度上升。而且根据事业单位人员的工作现状,大部人认为事业单位是一份比较清闲的工作,不论工作完成的实际情况怎样,工资会按时发放。体现出事业单位工作的稳定性,并且不会轻易失业,除非自己想要离职,所以出现了社会整体对事业单位认可度极高的现象。因此,这种情况的出现很大程度上影响了中国事业单位的整体形象,同时这也说明中国事业单位管理方法还存在一定的问题。其中员工的绩效管理作为一项重要的管理内容就存在漏洞与不足,员工的绩效考核制度不合理,员工很自然地就不重视绩效激励,使得绩效激励过于形式化,进而出现员工工作不积极的现象。由此可见,绩效激励制度的不完善,绩效激励没有发挥出主要优势,大大影响了员工工作的积极性,导致员工不能全身心地投入工作,降低了整体的工作效率和工作质量。

4.2 事业单位绩效激励力度不够

绩效激励制度存在问题,所以缺少明确的绩效激励方法。因此,出现了绩效激励过于形式化的现象,同时绩效管理对于上级的政策和思想没有重视起来,导致一些指示没有进一步落实,这些现象都是普遍存在于事业单位的绩效激励管理中的。而且部分绩效考核员会因为私人交情改变对员工的绩效考核结果,使得绩效考核结果不具备真实性。相反;如果在工作中某位员工与绩效考核员之间存在隔阂,这位工作人员真正的工作能力就无法体现出来,个人绩效业绩也无法得到验证,进而抑制了员工工作的积极性。这些现象的产生都与中国事业单位没有建立完善的绩效激励制度有关。缺少严格的考核标准,并且绩效考核人员的主观因素占主要评分地位,导致绩效激励的公平性没有充分地发挥出来^[6]。

4.3 事业单位绩效激励过程缺少具体约束制度

事业单位绩效约束制度的管理效果,会直接影响事业单位的绩效激励制度。因为事业单位没有具体的约束制度,单位工作人员就不能明确自身的工作职责,并在员工的绩效考核过程中还会出现作弊的现象,而且这种现象的出现即使员工不满,也没有相应的申诉部门。大多数的事业单位绩效考核都是对工作时间较长的职工开启“绿灯”,即使老员工没有在工作中做出相应的业绩,也不会影响老员工的绩效考核结果。导致新员工对工作不满的现象发生,并且随着时间的推移,新员工的工作热情也被打消。显然事业单位中出现这种现象会直接影响绩效激励效果,并且没有具体的约束制度,

监管部门也不会引起重视,导致事业单位的绩效激励制度不能发挥其作用。

5 改善事业单位绩效激励的策略

因为市场经济在不断发展,所以人力资源作为市场经济发展中最重要的一部分得到了企事业单位的重视。因此如何在事业单位人员绩效激励制度上提升员工工作的积极性成为了人力资源管理的重要工作内容。所以在此社会发展的背景下,可以从以下三个绩效激励策略上,落实事业单位人员绩效激励制度。

5.1 建立科学、合理的事业单位绩效激励考核制度

事业单位人员绩效激励考核制度的设定,应该根据员工的实际工作情况制定完善的考核评价,其中可以包括对员工实际完成的任务量,还有员工完成工作的质量和数量进行评分。同时也应该注意的是员工绩效考核制度也应该根据事业单位的具体工作情况不断做出改善,进而形成系统的绩效考核评价体系。

建立绩效考核小组也非常重要,这样可以在小组中互相监督,避免作弊现象出现在绩效考核过程中。对于事业单位人员的绩效考核,管理人员要保持客观公正的态度。绩效考核监督人员要根据员工实际的岗位要求,来判定员工的实际工作行为。并且想要更好地完成员工考核,就要依据员工长时间的工作表现进行评判,进而保障绩效结果的真实性和准确性。必要时相关领导要对员工的绩效结果进行不定期抽查,避免因为个人因素影响整个考核结果。领导参与绩效考核可以最大程度上约束绩效考核小组的行为,提升考核小组工作的积极性,使得绩效结果更加公平公正^[7]。

5.2 建立梯度化单位绩效激励考核制度

事业单位绩效工资在绩效激励考核制度上具有十分重要的位置,所以事业单位绩效激励考核制度中一定要完善员工的绩效工资制度。而且应该注意的是在绩效激励制度中一定要根据员工的实际工作效率和质量进行工资梯度划分,进而激发员工的工作热情。完善的绩效工资划分制度可以体现在基本工资、绩效奖励和综合工资上,使员工在工作中的个人价值真正体现出来。同时在梯度化单位绩效激励考核制度的实施中,考核人员可以根据员工的考核评价对员工进行等级划分,将工作效率较高的员工划分在一个梯度,绩效奖金则根据梯度情况进行发放,梯度越高得到的奖金比例就越高,相对应的工资就越高。通过这样的方法可以有效激发员工工作的积极性,进而提升事业单位整体的工作效率。

可以看出,事业单位只有拥有完善的绩效激励方案才能体现出绩效考核的真正意义。而且事业单位想要更好地发展,员工的工作效率就一定要提高,只有工作效率提高了员工才能更好地为单位贡献个人价值,因此绩效考核应该发挥重要的作用,在约束员工工作行为的同时,也能为单位创造更多的经济利益。同时事业单位在分配各科室职工时,也应从员

工的实际情况出发,根据员工能力进行合理分配,使员工在工作岗位上能发挥出自身优势,进而提升事业单位的整体绩效成绩^[8]。

5.3 建立完善的事岗位绩效考核约束制度

因为中国事业单位绩效激励缺少系统的管理制度,导致员工绩效激励工作得不到落实,在一定程度上阻碍了中国事业单位的发展。所以事业单位要根据社会的发展情况不断完善自身的绩效考核约束制度,实施更科学、合理的人才管理机制,使事业单位员工在工作岗位上能更公平的竞争。

由此可见,建立完善的事岗位绩效考核约束制度是实现绩效激励的有效前提。因此想要更有效地建立绩效考核制度,就要从革新用人制度开始创新,并借此提升绩效管理的严格性。所以在事业单位中要对人员进行科学合理的分配,建立完善的评价系统和正确的绩效激励举措,使事业单位绩效考核制度更加完善。例如,在员工绩效评比中对于优秀的员工要给予适当的物质奖励,进而提升员工对工作的积极性,同时也可以开展员工分享大会,让优秀员工工作做经验分享,为其他员工做好榜样的同时,激发其他员工的工作积极性,进而调整个部门的工作气氛,使事业单位获得更好的经济效益。对于一些绩效成绩较差的员工也要做出适当的惩罚,提升员工的忧患意识。显然建立完善的绩效约束制度,可以提升整个单位的经济效益,所以要不断完善和革新事业单位人员绩效激励制度,使绩效监督工作更具权威性和真实性。

6 结语

由全文可知,事业单位人员的绩效激励措施对于单位人员的管理有着重要的作用。所以,为了更好地提升事业单位员工工作的积极性,就应不断完善绩效激励体系,从而将中国事业单位的发展推向更广阔的天地。

参考文献

- [1] 刘凤芹,刘逸菲,戚元勇.农业科研院所开展科研激励的探索与思考[J].安徽农学通报,2021(5):159-161.
- [2] 唐新林.地方高校科研绩效管理创新研究[J].南通航运职业技术学院学报,2020(4):25-27.
- [3] 涂华丽.事业单位预算管理研究[J].中国乡镇企业会计,2019(12):43-44.
- [4] 向冰.农业科研事业单位预算管理中的问题[J].财会学习,2019(15):38-39.
- [5] 曾宝瑜.强化事业单位预算管理及建议[J].环渤海经济瞭望,2021(2):111-112.
- [6] 董延辉.事业单位预算管理研究[J].现代商贸工业,2019,40(11):117-118.
- [7] 刘婷婷.基于双因素理论医务人员激励的研究[J].现代医院管理,2019,17(3):55-56+60.
- [8] 杨洁.D县财政局事业编制人员激励优化研究[D].昆明:云南财经大学,2020.