

# Application and Effect Analysis of Salary Incentives and Performance Evaluation in Administrative Institutions

Lei Shi

Liangcheng County Emergency Management Bureau, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

## Abstract

Through in-depth analysis of the application of salary incentive and performance evaluation in administrative institutions, this paper expounds the implementation status and effect of these two incentive mechanisms in administrative institutions. Firstly, this paper introduces the basic concept and theoretical basis of salary incentive and performance evaluation, and then analyzes the application of salary incentive and performance evaluation in administrative institutions. Then, this paper discusses the effect of salary incentive and performance evaluation in administrative institutions in detail, and points out that these two incentive mechanisms can improve the work enthusiasm and efficiency of employees, and enhance the performance level of units. Finally, this paper summarizes the experience and shortcomings of the application of compensation incentive and performance evaluation in administrative institutions, and puts forward suggestions for improvement and prospects for the future.

## Keywords

salary incentive; performance evaluation; administrative institutions; apply; effect

## 薪酬激励与绩效评估在行政事业单位的应用与效果分析

石磊

凉城县应急管理局, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

## 摘要

论文通过深入分析薪酬激励与绩效评估在行政事业单位的应用, 阐述了这两种激励机制在行政事业单位中的实施现状及其效果。首先, 介绍了薪酬激励与绩效评估的基本概念和理论基础, 然后分析了薪酬激励与绩效评估在行政事业单位中的应用情况。其次, 论文详细探讨了薪酬激励与绩效评估在行政事业单位中的效果, 指出这两种激励机制能够提高员工的工作积极性和工作效率, 提升单位的绩效水平。最后, 论文总结了薪酬激励与绩效评估在行政事业单位应用中的经验和不足之处, 并提出了改进建议和对未来的展望。

## 关键词

薪酬激励; 绩效评估; 行政事业单位; 应用; 效果

## 1 引言

在当今社会, 激励机制已成为组织管理中不可或缺的一部分。行政事业单位作为国家重要的公共机构, 其运行效率和服务质量直接关系到社会发展和民生福祉。因此, 建立科学合理的激励机制对行政事业单位至关重要。薪酬激励和绩效评估是两种广泛使用的激励机制, 它们在行政事业单位中的应用和效果引起了广泛关注。论文旨在探讨薪酬激励与绩效评估在行政事业单位中的应用及其效果, 以期对行政事业单位的激励机制改革提供参考<sup>[1]</sup>。

## 2 薪酬激励与绩效评估的理论基础

### 2.1 薪酬激励的概念与理论基础

薪酬激励是指通过调整员工的薪酬水平来影响其工作

积极性和工作效率的一种激励机制。薪酬是员工为组织作出贡献所获得的回报, 包括基本工资、奖金、福利等。薪酬激励的理论基础主要包括公平理论、期望理论和强化理论。公平理论认为员工会将自己的薪酬水平与同事或同行业的薪酬水平进行比较, 因此组织需要制定公平的薪酬政策以避免员工的不满和消极情绪。期望理论认为员工会根据自身的能力和努力程度来预测自己的绩效水平, 进而根据绩效水平来预期获得的薪酬。强化理论认为通过调整薪酬水平可以强化员工的行为, 提高工作效率<sup>[2]</sup>。

### 2.2 绩效评估的概念与理论基础

绩效评估是指对员工的工作表现进行定期评价和反馈的一种激励机制。绩效评估的理论基础主要包括目标设置理论、期望理论和强化理论。目标设置理论认为明确的目标能够提高员工的工作效率和绩效水平, 因此组织需要为员工设定具体、可衡量、可达成、相关性强和时限明确的目标。期望理

【作者简介】石磊(1987-), 女, 中国内蒙古凉城人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源研究。

论认为员工会根据自身的能力和努力程度来预测自己的绩效水平,进而根据绩效水平来预期获得的薪酬和认可<sup>[3]</sup>。强化理论认为通过绩效评估可以强化员工的行为,提高工作效率。

### 2.3 薪酬激励与绩效评估的关系

薪酬激励与绩效评估之间存在密切的关系。绩效评估是薪酬激励的重要依据之一,员工的薪酬水平通常会根据其工作表现和绩效进行相应的调整,绩效评估可以为组织提供员工工作表现和绩效的客观评价,从而为薪酬激励提供依据。薪酬激励可以激发员工的工作积极性和创造力,提高组织的绩效水平,通过给予员工一定的经济回报来激发他们的工作积极性和创造力,员工会更加努力地完成任务,提高工作质量和效率,从而提高组织的绩效水平。薪酬激励与绩效评估相互影响,组织的绩效管理系统中通常包含薪酬激励制度,而这种制度的设计需要考虑员工的工作特点和绩效表现等因素,因此薪酬激励与绩效评估之间存在相互影响的关系<sup>[4]</sup>。

## 3 行政事业单位薪酬激励与绩效评估存在的问题及其原因

### 3.1 缺乏有效的激励机制

当前,中国很多行政事业单位的薪酬福利构成为岗位工资、津贴补贴和薪级工资等,员工的收入基本是按照国家标准执行,可调节的空间十分有限。这种工资构成导致员工的工作积极性不高,因为即使员工再努力,也很难获得额外的奖励。同时,事业单位的工资水平很难体现出员工的贡献多少、能力水平高低等,岗位工资基本上都是论资排辈产生的,难以体现员工实际的工作能力和水平。这种缺乏弹性的薪酬分配方式无法与员工个人的贡献、才能和工作业绩相挂钩,无法体现员工在岗位、工作量和业绩产出上的差别,最终损害了全体员工的积极性<sup>[5]</sup>。

### 3.2 缺乏组织结构

行政事业单位在发展过程中,往往存在缺乏统一的管理机构、各职能部门职责不明确的问题。例如,有些部门虽然设有专门负责该项目的业务部门,但因各部门之间缺少沟通协调,致使部门之间信息交流不畅,导致权责不清,甚至出现相互推诿现象。此外,事业单位往往未形成系统的绩效考核制度,现行的考核指标主要集中于财务、成本、执行率等方面,难以准确反映出单位项目的真实情况;同时也没有形成完整的评价指标体系。这些因素严重制约着项目预算管理水平提升,影响到整个单位经济效益的提高<sup>[6]</sup>。

### 3.3 预算绩效管理质量问题

目前中国的绩效考核还处于起步阶段,尚未建立一套科学有效的绩效管理体系,这不仅制约着预算管理水平的进一步提高,而且也不利于预算资源合理配置。绩效考核没有有效地提升财政资金使用效益和政府的工作效率,没有真正做到让每一分钱用在“刀刃”上。没有充分发挥绩效考评结果应用的指导和监督效果,没有发挥其导向功能。此外,预算编制过程中也存在问题,如有些单位虽然已经初步建立

了较为完善的内部控制制度,但仍普遍存在着“重核算轻分析”“重算轻评”等现象。具体表现是,在编制预算时主要凭经验进行判断和决策,缺乏必要的科学依据和严谨的逻辑推理论证,使得预算方案难以得到充分的验证。因此,预算编制往往流于形式,达不到预期效果。还有预算编制内容不够合理的问题。预算编制内容不合理是造成预算编制随意性较大的重要原因之一<sup>[7]</sup>。

## 4 薪酬激励与绩效评估在行政事业单位的协同作用及效果

在行政事业单位中,薪酬激励与绩效评估是两个非常重要的管理工具,它们之间存在着密切的关系。薪酬激励主要是通过调整员工的薪酬水平来影响其工作积极性和工作效率,而绩效评估则是通过对员工的工作表现和绩效进行客观评价,为组织提供员工工作表现和绩效的客观评价。这两者相辅相成,可以共同促进组织的绩效改进和员工个人发展。

### 4.1 协同作用

#### 4.1.1 目标设定

薪酬激励和绩效评估在目标设定方面具有协同作用。行政事业单位通常会根据组织战略和目标来设定部门和个人的绩效目标,而这些目标的实现又需要薪酬激励的配合。通过将薪酬水平与绩效目标相挂钩,可以激励员工更加努力地实现目标。

#### 4.1.2 绩效评价

绩效评价是衡量员工工作表现和绩效的重要手段,而薪酬激励则是根据绩效评价结果来调整员工薪酬水平。通过将薪酬水平与绩效评价结果相挂钩,可以激励员工提高工作质量和效率,进而提高组织的绩效水平。

#### 4.1.3 反馈与改进

绩效评价结果不仅用于调整员工薪酬水平,还可以为组织和员工提供反馈和改进的依据。员工可以根据绩效评价结果来了解自己的优点和不足之处,进而制定改进计划;组织则可以根据绩效评价结果来调整管理策略和业务流程,以提高组织的整体绩效。

### 4.2 效果

#### 4.2.1 提高员工工作积极性

通过将薪酬水平与员工的工作表现和绩效相挂钩,可以激励员工更加积极地投入到工作中,提高工作积极性和主动性。

#### 4.2.2 提高组织绩效水平

通过将薪酬水平与绩效评估结果相挂钩,可以激励员工提高工作质量和效率,进而提高组织的绩效水平。此外,通过反馈和改进,组织可以不断优化管理策略和业务流程,进一步提高组织的绩效水平。

#### 4.2.3 增强员工归属感

当员工意识到自己的工作表现和绩效与薪酬水平密切相关时,会更加关注组织的目标和战略,增强对组织的归属

感和忠诚度。

总之,在行政事业单位中,薪酬激励与绩效评估具有显著的协同作用和效果。通过将两者相结合,可以激发员工的工作积极性和创造力,提高组织的绩效水平,增强员工的归属感和忠诚度,促进团队合作和协同工作,实现组织和员工的共同发展。

## 5 建议与展望

### 5.1 建议

#### 5.1.1 建立科学的薪酬制度和绩效评估体系

行政事业单位应该根据自身的特点和实际情况,建立科学的薪酬制度和绩效评估体系。在薪酬制度方面,应该注重合理设置薪酬水平,拉开不同岗位之间的薪酬差距,激励员工努力工作。在绩效评估体系方面,应该建立完善的评估指标体系,明确评估标准和流程,确保绩效评估的客观性和公正性。

#### 5.1.2 加强薪酬激励和绩效评估的结合

行政事业单位应该将薪酬激励和绩效评估紧密结合,让两者相互促进、相辅相成。具体来说,可以将员工的薪酬与个人绩效挂钩,根据员工的实际工作表现和绩效结果进行相应的奖励或惩罚。同时,也应该将绩效评估的结果应用于员工的职业发展、培训计划等方面,为员工提供有针对性的指导和支持。

#### 5.1.3 加强薪酬激励和绩效评估的监督管理

行政事业单位应该加强对薪酬激励和绩效评估的监督管理,确保两者的有效实施。具体来说,应该建立相应的监督机制和管理制度,对薪酬激励和绩效评估的过程进行全面、透明、公正的监督管理,避免出现不公、不透明等问题。

#### 5.1.4 加强员工培训和教育

行政事业单位应该加强对员工的培训和教育,让员工了解薪酬激励和绩效评估的意义和作用,提高员工对这两者的认识和理解。同时,通过培训和教育,也可以提高员工的素质和能力,增强员工对薪酬激励和绩效评估的参与度和接受度。

在行政事业单位中应用薪酬激励与绩效评估需要建立科学的制度和体系、加强结合与监督、培训和教育等方面的工作,以充分发挥两者的作用和效果,促进组织的发展和员工的个人成长。

### 5.2 展望

在行政事业单位中,薪酬激励与绩效评估的应用与效果分析已经成为一个备受关注的话题。随着公共机构改革的深入推进,越来越多的学者和管理者开始认识到,只有将薪酬激励与绩效评估有机结合起来,才能更好地激发员工的工作热情和创造力,提高公共机构的服务质量和效率。

#### 5.2.1 应用方面

当前行政事业单位已经逐步建立起以绩效评估为基础

的薪酬激励制度。这种制度的核心在于,以员工的工作绩效为依据,确定员工的薪酬水平。通过这种方式,公共机构能够更好地体现员工的工作贡献,激发员工的工作积极性。同时,行政事业单位还通过优化绩效评估体系,完善考核指标和流程,提高评估的客观性和公正性,使得薪酬激励更加科学、合理。

#### 5.2.2 效果方面

薪酬激励与绩效评估的结合已经取得了显著的效果。首先,这种制度提高了员工的工作积极性和创造力。通过将薪酬水平与员工的工作表现和绩效挂钩,员工更加有动力去完成工作任务,提高工作质量和效率。其次,绩效评估制度的完善也促进了组织绩效的提升。公共机构通过及时发现和解决工作中存在的问题,优化工作流程和管理制度,提高了整体绩效水平。最后,薪酬激励与绩效评估的协同作用还促进了员工的个人成长和发展。员工通过了解自己的优势和不足,有针对性地制定个人成长计划和发展目标,实现了个人的自我价值。

## 6 结语

综上所述,行政事业单位的薪酬激励与绩效评估是一个复杂而又重要的制度设计和管理手段。未来我们需要不断深化对这一领域的理解和研究,不断完善制度设计和管理手段创新应用为公共机构的发展提供更加有力的支持和保障。随着社会的不断发展和公共机构改革的深入推进,行政事业单位的薪酬激励与绩效评估制度将面临更多的挑战和机遇。未来,我们需要进一步深化对薪酬激励与绩效评估的理解和研究,不断完善制度设计,提高制度的科学性和有效性,及时调整和优化绩效评估指标体系,使其更加科学、合理、全面地反映员工的工作绩效和贡献,并更加注重薪酬激励与绩效评估的关联性,建立更加科学、合理的薪酬制度和激励机制,更好地激发员工的工作热情和创造力。

### 参考文献

- [1] 刘小涓.行政事业单位人力资源管理中的绩效激励分析[J].中国管理信息化,2019,22(16):100-101.
- [2] 唐玉英.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的优化[J].中国集体经济,2021(18):119-120.
- [3] 王明华.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的构建路径[J].中国市场,2020(28):105-106.
- [4] 张乐.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的完善对策[J].现代经济信息,2019(15):77-78.
- [5] 王晓冬.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的构建路径[J].中国管理信息化,2020,23(13):98-99.
- [6] 任天放.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的构建意义[J].中国集体经济,2020(7):116-117.
- [7] 陈良栋.行政事业单位人力资源管理中绩效激励体系的优化策略分析[J].中国市场,2020(8):114-115.