

浅析绩效方案助力事业发展的重要性

王淑红

(平顶山市急救指挥中心 河南 平顶山 467000)

摘要: 事业单位是保障社会发展的基石,其内部的有效运行对公共职能的发挥具有非常重要的作用。但时代的不断变化对事业单位提出更高的要求,要求事业单位必须做好内部变革,改善一些不适应时代发展的因素,以提升绩效方案的完善性,从而助力事业单位更好的发展。

关键词: 绩效方案;事业单位;事业单位发展;应用措施

【DOI】110.12293/j.issn.1671-2226.2023.15.002

【中图分类号】F627 **【文献标识码】**A

随着我国社会的不断发展,人们生活水平的提升也给事业单位带来更高的要求。事业单位只有加强内部管理的工作,才能更好地为社会公众提供服务。因此,事业单位需要认清绩效方案对单位发展的重要性,积极吸纳一些优秀的完善意见,通过运用完善的绩效考核方案能够有效提升内部的管理水平,同时也能激发相关人员的工作积极性与工作热情,并培养人员的职责意识,有利于提高相关工作的效率和质量。这不仅能够更好地为社会公众提供相关的服务,还能保障事业单位的稳定发展,这对促进我国社会经济的发展有着非常重要的作用。

一、绩效方案概述

绩效方案对于事业单位非常重要,有助于促进事业单位更好地发展。绩效方案可以涉及很多方面,包括事业单位的战略目标、发展规划、责任体系、指标评价体系、评价内容、评价标准以及评价的方法。事业单位进行绩效方案的制订能够提升事业单位的管理水平以及人员的积极性与职责精神,比如绩效方案中包括绩效指标,相应指标可以包岗位职责、岗位工作等,能够让岗位人员清楚认识到自身的岗位职责,有助于激发岗位人员的工作主动性,使岗位工作顺利完成。

因此,事业单位需要重视绩效方案的效果,绩效方案制订时必须明确绩效考核的目的与重点,并将事业单位的发展规划以及战略目标融入到绩效考核的方案,从而促进相关工作能够高效进行。绩效方案还能使事业单位在向目标的前进阶段能够将每一个任务合理地分配到各部门各岗位,通过绩效方案的实施能够帮助事业单位对内部的每一个人员进行跟踪、记录以及考评,这不仅能够更好地进行内部调动以及奖惩机制的工作,还能更好地调动人员的职责意识,促进事业单位可持续发展^[1]。

二、绩效方案助力事业发展的重要性

1 有利于提高事业单位内部管理水平

现阶段,由于事业单位受到传统思维观念的影响,就会导致管理无法与单位的发展相匹配,不利于

事业单位的长久发展。这主要的原因是事业单位的绩效考评方案还停留在表面,无法发挥出绩效考评方案的真正效用,导致相关人员一直是被动的工作,这就会降低相关人员的工作积极性与工作热情,不仅会影响相关工作的质量,也会影响事业单位的正常发展。而事业单位运用完善的绩效方案,可以对岗位职工的工作行为、工作状态、工作结果进行全过程考察,并能对绩效结果进行分析与利用,有助于及时发现相关岗位中存在的问题,增强岗位工作的实效性,使人员能够在岗位工作中尽职尽责,履行好相应岗位工作的职责与目标,从而增强岗位工作的实效,对提升事业单位的公共服务能力大有帮助^[2]。

2 有利于强化事业单位监督管理

现阶段事业单位的工作中,如果缺乏监督管理就会导致相关人员不能认真工作,甚至会出现敷衍以及工作懈怠的情况,这会影响事业单位的公共服务的效能,不利于事业单位的长久发展。而事业单位通过运用绩效考核方案能够有效提升相关人员的职责意识,可以有效地进行自我约束,同时也能提升监督管理的水平,使监督管理人员能够更好地通过制订的绩效指标体系进行人员的监督管理,可以有效规范相关岗位人员的工作行为,增强人员岗位工作的积极性与主动性,使事业单位能够更好地发挥出公共职能,从而为人民、为社会提供的高质量的服务。

3 有利于助推事业单位战略发展目标的实现

在事业单位的工作中,可能会存在人员对自身的工作职责以及任务不明确,这就会导致相关工作不能达到预期,从而影响了事业单位实现战略发展的目标。而通过运用绩效考评的方式不仅可以有效激发人员的工作积极性与职责精神,还能帮助员工了解自身所承担的职责任务,并运用激励机制、竞争机制等方式激发员工实现目标任务的愿望,有助于激发岗位职工的工作主动性,对实现事业单位的战略目标大有帮助。

三、绩效方案助力事业发展优化策略

1 构建完善的绩效考核指标体系

事业单位应该结合单位自身的发展情况,构建完善的绩效方案,提升绩效工资、绩效管理、绩效考核等,确保事业单位的稳定发展。由于在实际的工作中,如果绩效与所得的回报不匹配就会影响到人员的工作积极性与工作热情,这会降低相关工作的效率和质量,影响事业单位为人民与社会服务。因此,事业单位必须重视绩效方案的完善,使绩效考核、绩效管理切实有效,从而更好地调动人员的工作积极性和责任感,增强事业单位的核心竞争力。同时,事业单位要重新认识绩效方案对于事业单位发展的重要性,根据事业单位的发展需要制定绩效方案这有助于完善的人力资源管理体系,更好地运用绩效考核方案。首先,事业单位要本着以人为本的原则,积极推动人力资源管理的改革,结合新的管理观念以及人性化的管理思想推动绩效方案的完善,确保绩效方案能够与人力资源的各个环节相匹配,有助于增强绩效方案的效果。其次,事业单位在构建完善的绩效考核指标体系时,还需要对工作人员进行培训教育,确保相关人员能够了解绩效指标制订原则、制定目标等,有助于构建完善的绩效考核指标体系,提升绩效方案的完善性。再次,事业单位也应该基于加强人才队伍建设,打造一支高素质、高素养的绩效考核队伍,确保绩效考核过程中积极对不完善的地方进行补充与优化,以构建完善的绩效考核指标体系,增强绩效方案的实效性^[3]。

除此之外,事业单位应该为员工设定合理的绩效指标,使员工在向目标努力时能够更好地实现自身的价值。同时,事业单位要根据自身发展的过程完善绩效考核体系,用科学合理的方式优化激励机制和绩效考核体系,用科学的方式构建绩效评估,使绩效管理主体能够正确进行管理的工作。其次,事业单位也应该加强与工作人员之间的沟通联系,使其能够更好地表达对管理制度的建议,确保工作人员更愿意接受事业单位的管理制度。再次,事业单位需要根据岗位科学地制定透明化和公正化的考核标准,在进行绩效考核时,要注意构建的人力资源管理架构是否具有科学性和完善性,这就要求事业单位的管理人员要以事业单位的战略发展为重点进行人力资源管理的构建,使绩效考核与岗位的晋升能够有效联系,将管理和培训的工作融成一个整体,从而保证将合理的报酬下发到员工手中。与此同时,事业单位的相关负责人还要根据科学的考核方式,严格审定绩效考核的方案是否合理,确保后续的工作可以稳步推进,使绩效考核的结果能够真正用到对人事的调配工作上,将人力资源的管理效果最大化,这不仅能够有效提升人员的工作积极性与工作热情,还能提升相关工作的效率和水平,

有利于促进事业单位的可持续发展。

2 采用灵活全面的考核方式

事业单位不仅应该建立完善的绩效考评体系,还要采用灵活全面的考核方式,摒弃传统考核观念的影响,这能更好地落实绩效方案,为事业单位的发展提供助力。因此,事业单位应基于绩效方案的完善采用灵活全面的考核方式,可以建立一个开放式的绩效考评体系,通过开放式的绩效考评体系不仅能够明确评价的标准,还能更好地保障绩效考评过程的公开公正,确保绩效方案的有效落实,为事业单位的发展提供动力。其次,事业单位还应该重视考核数据信息收集的灵活性,可以实行立体的绩效考核体系,可以将上级考核、同级评定、下级评定、专家鉴定、员工自评等融入到绩效考核的过程中,使绩效考核不再受到拘束,有助于增强绩效考核的实效性,为事业单位的发展提供动力。再次,事业单位还应该重视考核过程中的信度以及效度的问题,应该保障对所收集的人员绩效信息稳定性与一致性,同时也应该注重不同评价者对同一个人评价的一致性。通过重视信度与效度能够有效提升绩效考评的准确性与公正性,有利于事业单位运用绩效考评体系进行日常的管理,对事业单位发展有着积极影响^[4]。

3 构建有效的绩效沟通与反馈机制

事业单位在实施绩效考核方案的过程中,不仅需要绩效考核方案本身对人员进行一定的约束与督促,还应该建立绩效沟通机制以及反馈机制,及时对绩效考核过程中的问题进行反馈与分析,制定针对性的优化解决措施,确保绩效方案的有效落实。因此,事业单位应该重视绩效沟通与绩效反馈的作用,根据绩效考核的实际情况以及事业单位的需要建立绩效沟通与反馈机制,相关机制应该注重持续性,可以采取定期、不定期两种方向进行绩效沟通与反馈。同时,在绩效沟通的过程中,事业单位要立足时代发展特点,积极转变绩效管理观念,建立立足绩效管理实际的绩效管理沟通体系,可以引入信息化手段提高绩效沟通效率,确保绩效管理顺利进行。同时,事业单位也应做好前期研究,结合自身发展特点,建立科学合理的绩效沟通制度。另外,事业单位也应该提升绩效沟通技巧,明确沟通的定位,确保员工和管理者能够主动表达沟通的意愿。要注意沟通前的准备工作,并在沟通阶段制定时间表和管理计划,以确保绩效反馈过程中的证据可追踪。也可以根据不同对象和情况选择合适的沟通方式,用沟通方式积极解决问题对员工绩效管理工作中遇到的困难问题,帮助相关人员排除障碍,保证绩效管理工作的有序推进。此外,事业单位应该多开展一些文化活动,比如研讨会或沙龙等,让岗位职工、

部门领导之间交流沟通,这有助于为绩效管理沟通工作提出一些有创意性的建议。事业单位也将绩效沟通与团队建设、思想政治、党建工作等进行结合,鼓励全体员工一起为绩效管理工作出谋划策。同时,还能对绩效考核方案实施过程中的一些不足进行及时优化完善,并能根据相关人员的一些良好建议进行绩效考核方案的完善,这能提升绩效考核方案的水平,有利于事业单位更好地进行人员管理,对促进事业单位的可持续发展有着非常重要的作用^[9]。

4 合理应用绩效考核结果

事业单位应该将绩效考核结果与激励机制相结合,通过制订完善的激励机制能够有效提升绩效考核结果的运用程度,能够激发人员的工作积极性与工作热情,确保绩效方案的有效落实。首先,事业单位应该重视激励机制的作用,建立健全激励机制,同时还应该对人员的实际需求以及个人发展进行了解,激励机制的建立应该基于事业单位以及人员发展的需要,只有这样才能发挥出激励机制的作用。其次,事业单位在建立激励机制时,应该给员工提供好的工作环境,根据优秀管理经验为参考依据,实行更加人性化、合理化、科学化的管理方式,通过不断调整来找到适合事业单位的管理模式。再次,事业单位还需要建立良好的激励氛围,使激励效果更好地发挥出来。在进行实际奖励时,对优秀员工的评选以及奖励都应该以公平公正为基本原则,及时对表现出色的员工进行物质奖励以及精神鼓舞,激励的实效性以及实用性会对激励机制的氛围产生重要的影响,让员工能够意识到激励机制的真实有效,从而提高员工的工作热情以及效率,为事业单位的长久发展提供助力。除此之外,事业单位还可以将绩效考核的结果与竞争机制相结合。通过在公平的竞争状态中优秀的人才脱颖而出的方式增加事业单位的活力和生机,能够增强事业单位的发展动力,有助于事业单位更好地发展。另外,事业单位需要重视绩效结果的应用,比如将绩效考核的结果与岗位晋升相结合,激发人员的积极性,从而促使相关人员都能参与到晋升的过程中,有助于员工在认可别人的同时也能发现自身的不足,从而达到促进员工改进自身不足的效果,这有助于事业单位能够更好地发展^[9]。

5 利用信息化手段简化业绩数据核算过程

随着我国经济的快速发展,科技水平的提升带动了信息技术的发展。信息技术不仅能够方便人们的日常生活,还能将工作流程简化,从而提升相关工作的效率。因此,事业单位应该紧随时代的发展,将信息技术运用到事业单位绩效考核的过程中,不仅能够提升相关数据核算的准确性,还能提升绩效考核数据核算

的效率。这就要求事业单位应该将信息化技术应用到绩效考评中,可以利用信息技术的手段搭建绩效考核的平台,通过绩效考核平台的方式明确绩效考评指标体系以及相关的工作任务,同时也能方便事业单位进行绩效考核的周期与任务调整,这不仅有利于提升绩效考核核算的效率,还能帮助事业单位更好地进行人员的管理,对促进事业单位的可持续发展有着非常重要的作用。

结束语

绩效考评方案对事业单位发展尤为重要,比如提升事业单位内部管理水平、增强事业单位岗位人员工作执行力、营造激励、和谐的单位文化氛围等。为此,本文对绩效方案助力事业发展提出以下建议:要本着以人为本的原则,积极推动人力资源管理的改革,结合新的管理观念以及人性化的管理思想推动绩效方案的完善,确保绩效方案能够与人力资源的各个环节相匹配,有助于增强绩效方案的效果;事业单位还应该重视考核过程中的信度以及效度的问题,应该保障对所收集的人员绩效信息稳定性与一致性,同时也应该注重不同评价者对同一个人评价的一致性;积极转变绩效管理观念,建立立足绩效管理实际的绩效管理沟通体系,可以引入信息化手段提高绩效沟通效率,确保绩效管理顺利进行;事业单位需要重视绩效结果的应用,比如将绩效考核的结果与岗位晋升相结合,激发人员的积极性,从而促使相关人员都能参与到晋升的过程;事业单位应该将信息化技术应用到绩效考评中,可以利用信息技术的手段搭建绩效考核的平台等。通过这些措施可以有效增强绩效方案的实效性,有助于促进事业单位更好地发展。

参考文献

- [1]邱巧根.新发展理念下科研事业单位全面预算绩效管理考评体系重构研究[J].中国总会计师,2021(05):88-89.
- [2]王云沙.构建行政事业单位全面预算中绩效考评体系的探讨[J].财经界,2021(14):185-186.
- [3]李滨琛.科研事业单位绩效考评的思考[J].会计师,2021(04):61-62.

作者简介:王淑红(1972.1.31)女,学历:本科,籍贯:陕西省临潼市,民族:汉,研究方向:院前急救工作