

事业单位岗位和工资薪酬管理体制研究

樊伟

(黄冈师范学院 湖北黄冈 438000)

【摘要】事业单位是我们国家公共事业发展的关键组织,对于国民的经济及文化生活的相关发展有着极其重要的作用。岗位及薪酬的鼓励体系是人力资源相关政策的关键构成部分,以往的岗位及薪酬管理体系对于事业单位岗位的职员的激励作用已经没有办法适应时代发展的需求,所以,相关的事业单位岗位及工资薪酬的管理体系革新应当变成相关单位人力资源体系改革的关键。

【关键词】事业单位;岗位和工资;薪酬管理体制

DOI: 10.18686/jyxx.v3i6.47871

目前我们国家的事业单位关系到许多的领域,并且在社会公共管理与服务层面发挥着关键的影响。随着市场经济的持续成熟,加上群众的思想观念与意识有所改变,事业单位产生了活力缺乏、人才紧缺、竞争力不明显的情况,严重地局限了事业单位的正向发展。在这样的大背景之下,有效地助力岗位的设置完善及工资薪酬管理对于改善目前的问题有着显著的成效,也变成了相关的事业单位发展行业内探讨的一个关键的问题。

1 事业单位当中,岗位与工资薪酬管理之间的联系

首先,准确地对岗位进行定位是展开工资薪酬设置的基本。任何单位的工资都是由工作决定的,这在现代市场经济中是显而易见的,这已经成为人们的共识,并且,主要是结合现行的工资标准来制定岗位价格。因此,准确的岗位定位是薪酬的基础,相关的工作人员对职位和薪水之间的确切关系没有很好的理解,大部分按照定价标准来办事,这在一定程度上给事业单位的发展带来了问题,影响了从业人员的积极性。

其次,良好的工资薪酬管理能够有助于工作的顺利开展。在市场经济日益成熟的今天,人们越来越依赖财富,用工资激励员工已成为一种普遍现象。在市场经济发展飞速的今天,增强工资管理、提高员工工作效率,增强相关工作的绩效,是增强企业竞争力的重要手段。在岗位及工资薪酬的管理体系当中,如果能够体现不同岗位职责的差异,体现公平正义的原则,可以使员工在工作中增强责任感和认同感,努力增强岗位匹配度。因此,创建高质量的薪酬管理体系,对促进就业发展十分重要。

2 现如今事业单位的岗位及工资薪酬体系所出现的问题分析

2.1 岗位的安排缺少了准确性,职权并未有明显的界定

事业单位作为公共服务的提供者,具有明确的社会责任和服务内容。如果事业单位内部没有明确的分工和职责,往往会出现人才的过度使用或浪费,这将导致业务部门不能保质保量地完成工作,容易产生一些负面的社会影响。我国事业单位许多部门存在岗位设置不明确的问题,工作范围内的岗位交叉,这不仅影响工作的完成,而且阻碍责任制的落实,很容易导致各部门之间的职权出现转移的现象。

2.2 存在比较明显的由“人”设置岗位的问题

因为事业单位由国家出资,工资相对稳定,岗位受到群众追捧。在这种情况下,相关的非法交易继续挑战着法律权威。由于社会影响恶劣,事业单位有许多特殊岗位,一部分的人员能够通过各种非正常渠道组织人员进入组织。在这个过程中,也就会创建了一些条件来保证候选对象的唯一性。这不仅造成了工作人员的减少,而且造成了工作人员的更替,致使事业单位的“生产力”有所下降。

2.3 同样的职级薪酬是相同的,缺少了工作上的积极性

在事业单位,工资不仅是根据不同的岗位职责来确定的,而且是根据职称高低来确定的,工资差距通常很小。不同能力、工作量甚至工作性质的工作之间没有工资差别。在升职率参差不齐的情况下,越来越多的人厌倦了工作内容,不愿把更多精力投入到工作中。这严重阻碍了事业单位的发展,同时,许多具有专业技能的人才进入单位之后失去了工作的积极性,造成人才的浪费。

2.4 分配的模式不够多元化,奖惩体系并未形成

事业单位薪酬管理模式存在长期缺陷,即缺乏及时的奖惩制度,薪酬发放由国家管理,调整的过程相对复杂。事业单位工作人员的工资往往是固定的,无论是工作量的增加还是个人失误造成的财产和国家形象的损失,相关工作人员的薪资都是固定的。这种奖惩制度的缺失不符合目前的市场经济的大环境,限制了员工的积极性和职业认同感。

2.5 管理机制比较滞后,对市场经济的影响力有所忽视

我国事业单位长期依赖国家财政拨款,其工资和社保费用已成为地方财政支出的重要负担,并且逐年增加。有效探索事业单位的管理模式已成为一个重要的研究课题。在国家财政的保护下,许多事业单位存在工作松散、工作量大等问题,这严重影响了事业单位的发展,制约了地方经济的发展,局限了相关的发展潜力。在社会经济发展缓慢的背景下,人们越来越倾向于为了在事业单位工作而产生一些恶性的循环。

3 现如今事业单位的岗位及工资薪酬体系问题的成因分析

首先,缺乏组织战略管理。事业单位的相关岗位及薪酬管理体系应当要以组织的战略目标为指向,只有对于战

略目标展开深度的探析之后,明确的薪酬体系能够更加地符合单位的发展策略。事业单位当中以往的、不变的岗位和薪酬鼓励模式对于实现单位长期的战略目标有一定的影响。岗位和薪酬管理体系不能和单位长期的发展战略有所联系,会直观地影响公司策略的落实,也不能发挥薪酬激励的相关作用。

其次,缺乏组织改革规划与内动力和岗位和薪酬管理的相关理念不够与时俱进。事业单位的体系完善当中的内动力缺乏,对于改革的动力及改革阻力的改良当中,会在一定层面上削减了单位岗位和薪酬完善的力度。与此同时,以往的岗位和薪酬管理的相关概念比较模糊,没有很清楚的界定,常常把薪酬和岗位的薪资、福利、报酬等都视作是薪酬的范围。除此之外,对于薪酬的认识不够深刻,较为单一,仅仅是局限在单位对于员工金钱的支出,也就是薪酬等于金钱。然而实际情况之中,当前在人力资源的发展比较与时俱进的国际公司当中,物质的激励仅仅是薪酬激励的一个构成,还有员工的职业规划、感情激励、环境激励等。多样化的薪酬激励相融合,才可以发挥其最大的成效。假如只是过分地强调物质的激励当作是薪酬激励的重要举措,将会变成斯金纳强化理论当中的强化效应,也就是员工的心理预期是会随着物质层面的提升而提升,假如物质激励提升没有办法突破员工预期的时候,不仅不能够达到激励的成效,反而还会让员工产生一些不好的情绪。所以,落后的薪酬管理理念大部分都是过度重视物质的激励,从而忽略了心理、环境等的激励,致使薪酬方面的激励成效有所降低。

4 现如今事业单位的岗位及工资薪酬体系改革的对策分析

4.1 严格的划分岗位的职权,针对岗位进行准确的定位

事业单位要增强责任意识,承担相应的社会责任和服务意识,加强职责分工,分类设置不同的部门,共同建立自己独立的运行模式。与此同时,还应当要协调高效的、科学的设置技术,在进行单位的管理的时候,可以充分地结合组织的具体职能,坚持人人有能力、人人负责的岗位责任制,使员工正确认识岗位职责,按岗位要求开展工作,明确职责和权利。科学的岗位分工和严格的岗位职责分工,在规范员工工作态度和行为的同时,对优化和完善薪酬体系具有重要作用,也是完善薪酬体系的关键环节。

4.2 增强事业单位的思想创建,增强政治的觉悟

事业单位要积极展开相关的思想工作,提高单位当中工作人员的政治水平,从理论上认识国家利益与个人利益的关系,有效防止违法违纪行为的发生。与此同时,事业单位要以先进理论和实践为指导,树立党风,树立正确的思想价值观。通过深化思想建设,可以有效遏制特殊岗位的出现,提高人才引进的公平公正,完善人才的构成,提高工作质量,有效增进事业单位健康发展。

【参考文献】

- [1] 余顺坤,宋宇晴,王巧莲,等.平衡工资多理论职能的“双轨制”薪酬框架研究[J].中国管理科学,2021,29(5):190-201.
- [2] 李晓磊.略论事业单位岗位工资薪酬的管理机制问题[J].纳税,2020,14(1):261.
- [3] 朱丽春.事业单位岗位和工资薪酬管理体制探究[J].时代金融,2019(8):209+214.

4.3 优化基础的薪酬体系,增强岗位之间的待遇差异

准确的岗位规划对于制定和完善基本工资制度,改变传统的岗位工资确定方式具有重要意义。职称的提高直接关系到岗位和薪酬水平,但实际工作和完成情况对员工的薪酬没有决定性影响。单位在进行岗位及工资薪酬革新的时候,要让员工更加注重工作的发展和 innovation,而不是只注重职称的选拔,忽视工作的实际效果。通过完善薪酬制度,员工可以更好地了解自己的工作价值观,树立职业认同感,提高工作积极性。与此同时,完善薪酬制度也可以优化事业单位内部资源配置,建立公平公正的制度,事业单位加强岗位差别待遇,能够在薪酬制度中充分体现各种生产关系要素。

4.4 优化薪酬内的奖惩机制,全方位激发职员们的工作积极性

建立健全奖惩制度是调整事业单位工作条件的有效途径。完善奖惩制度,首先要改变传统的工资分配方式。要区分职工工资,赋予事业单位工资分配自主权,及时全面实现事业单位工资分配。在加强事业单位管理的同时,对员工临时性工作量给予奖励,对不符合事业单位规定的行为进一步处罚。这样能够有效地让职工对自身相关的工作更有积极性,员工也能形成良好的价值观,恪守职业道德,有助于相关工作的展开,从而进一步提高事业单位的形象和美誉度,保证事业单位的可持续发展。

4.5 挖掘发展新的形式,积极革新事业单位的体系

在制度的长期发展过程中,存在着许多制度问题。事业单位应当要从根本上改变现行事业单位管理体制,探索新的发展模式,激发事业单位活力,促进事业单位全面发展。我国正在逐步放开事业单位的保障制度和薪酬管理,使之与市场经济发展相结合,从而增强事业单位的市场竞争力。因此,国有事业单位要焕发活力,有利于在市场经济中生存和发展。

5 结语

在事业单位的岗位及工资薪酬管理体系的改革当中,充分结合岗位的明确定位和工资薪酬的特性,对于增强事业单位相关工作人员的工作主动性,完善事业单位内部活力不够,以及优化创新观念差的相关问题有着显著的推进作用。相关事业单位在展开工作的时候,应当要充分重视岗位及工资薪酬之间的联系,分析其中存在的问题及成因,并且还应当针对相关的问题实施有效的优化举措,保证事业单位的可持续发展。

作者简介:樊伟(1979.9—),女,湖北武汉人,硕士,中级,研究方向:薪酬劳资分配,邮箱:24751537@qq.com。