

关于事业单位岗位绩效工资改革的问题和建议

李裕芳

宁德职业技术学院 宁德市福安市 355000

摘要: 很长时间以来,我所有的事业单位都开始实施绩效工资,这样不仅是对所有事业单位绩效分配制度的又一次改革,最重要的是之前的工资制度无法满足事业单位的需要。我国的事业单位种类繁多,所要承担的任务也是不同的,所以说它们在工资改革面临着许多问题,尤其是在收入分配差距上存在着巨大的阻碍。

关键词: 事业单位岗位绩效工资改革; 问题和建议

引言:

自2006年工资改革后,事业单位绩效工资改革一直是人们及社会十分关注的一个问题。国家也对事业单位的工资改革非常重视,但是这个乡政策实施很多年,却无法真正做到实现公平的原则,在许多事业单位岗位绩效工资制度上仍然存在着许多问题。事业单位绩效工资是为了完善单位收入分配制度的一项重要内容,对分配关系和和谐分配都有很重要的引领作用,也是可以完成事业单位规范分配的重要举措。对于事业单位岗位绩效工资制度的完善,不仅可以使收入分配格局更加合理,还可以使他人的收入秩序更加有序,但是在目前情况下,许多的事业单位在岗位绩效工资上都存在着许多的问题。

一.什么是事业单位

事业单位就是指国家为了满足一些目的,通过国家内部机关举办的一种社会服务组织,这组织可以在教育,科技,文化等各方面为社会服务。在一般情况下,事业单位都要接受国家机关的领导,因为事业单位都是由国家来建立的,也必须由国家来管理,也有一些例外,有些组织是由民间建立的,也有的是有集团企业建立的,这种就可以通过他们所建立的组织来管理。目前我国事业单位有很多,工作人员也有许多,都是非常有用的人才。

二.什么是绩效工资制度

绩效工资就是指员工上岗后工作岗位所带来的价值,并且通过自己的劳动和企业带来的效益可以确定工资总量,一般都是通过员工的劳动成果来决定的,这是一种与许多制度密切结合的工资制度。一般的绩效工资是由四部分组成的,分别为:基本工资,年龄工资,岗位工资,奖励工资。一般的绩效工资制度,不仅仅是按件计算,还有的是通过工作体系上带来的标准进行计算。本

身它的意义就是让员工的薪酬收入与他们所付出的成果成正比,这样他们可以更付出,所收到的回报也是让其满意的。绩主要讲的是业绩,它不仅包括产品的数量和质量,也是员工对自己所处集团的贡献。绩效工资四部分都是非常主要的,之间都是非常有机结合在一起的。

三.现今事业单位岗位绩效工资制度的情况

事业单位工资改革是从2006年开始的,在此之后,2009年我国对事业单位绩效工资提出了新的建议。在义务教育学校和医药卫生体制改革方面特别注意,另外,在疾病预防控制,健康教育,妇幼保健,精神卫生等方面。都是对基层医疗的卫生单位实施。在2010年开始,也逐渐在其他事业实施,事业单位实施绩效工资的时候,也同时对一些退休人员也发放了补贴。目前最多的是在义务教育学校和卫生事业单位对绩效工资的改革最注意,在其他单位也开始逐渐的实施起来。

四.绩效工资制度的优点

自从2006年人事部和组织部下发对事业单位的实施办法之后,事业单位便开始实施岗位绩效工资制度。岗位绩效工资主要是有岗位工资,薪级工资,绩效工资和津贴补贴组成,在这四部分中,岗位和薪级工资是最基础的。

(一)操作较为简单,对工资的分别比较准确

对岗位和薪级工资的工资分准都是比较明确的。事业单位可以通过对员工们的工作时间和所处岗位带来的效益作为标准,来为他们发放工资。在一些工资的设置上,不同的岗位所领的工资都是不一样的,因为他们是处于不同等级的。但是只要职工有自己固定的岗位,他们就可以得到相应的岗位工资,这就是所谓的操作比较简单。另一方面,薪级工资都是有固定工资标准的,处于不同级别都可以领到自己相应级别的工资,在经过相应的事业单位考核后,也可以去升级自己的级别。

（二）对岗位的设置管理比较严格

事业单位对人员的管理是比较严格的，一般都是局限于他们的身份，每个员工的岗位不同，他们所拥有的植物和职称就有不同，身份就更加不一样，所以说他们领的工资就必须与自己的岗位身份符合。如果还按照以前的工资制度来执行，那么一个人的工资就会与岗位无关，这样的话，他们的付出就不可以与得到的回报形成正比，这些员工就不再会对自己的工作上心，事业单位也不会得到很好的发展。

（三）绩效工资的发展

在原来的工资体制中，一般都是按照所领的固定工资来分，每个单位都没法非常自主的去调整对员工的工资分布。但是现在许多事业单位都实施绩效工资，这样不仅可以使事业单位在发放工资时可以自主分配，还可以使其按照规范的要求来进行，那个这样说明事业单位建立有效的绩效工资是非常有利的。

（四）对员工的工作积极性有效

我们要想去改变原有的工资体系，就必须去发挥员工的能动性，我们应该去发掘优秀的人才，要去使这些优秀的人才可以充分发挥自己的能力，不能够去依靠封建思想而去埋没他们。但是如果建立了绩效工资，这些工资将会发挥自己的作用，每个人可以得到与自己付出同等的回报，多干的多得，少干的少得，这样对人才也可以充分的利用，也同样可以很好促进事业单位的发展。

五. 实施岗位绩效工资的不利影响

（一）一些单位对岗位的设置与他们所对应的工资是不符的，这样就会使一些国家下发的工资不可以真正的到每个员工的手里。有些工资改革制度是通过先确定工资，再进行岗位设置，这些都是与原先的岗位工资制度是相反的。这样做会使工资制度改革非常平稳，但是也为以后的岗位设置带来了许多的影响。

（二）没有建立起有效的评估制度

目前我国拥有许多的事业单位，但是在这里面都是有不同情况的。绩效考核制度是指通过一种公平公正的制度来反映实际情况，一般的考核都是比较简单的，但是这里面也有一些主观和客观的因素会影响到考核的结果，所以说在这种情况下，就会使考核结果变得不简单。

（三）市场程度化较低

由于在许多事业单位还未真正的实施绩效工资，很多人才相对于市场上的工资都是比较低的，这样就会导致这些人才想去市场发展，许多事业单位将会流失很多技术人员，事业单位的发展将会倒流。

（四）很多情况无法正常解决

在事业单位由于里面体系过于多，许多因素不能通过工作的多样性来进行解决。在事业单位里一些工作人员是担任不同岗位的，但是却对工作无法正常解决，这样也会影响单位工作的进程，对人员和人才的培养也是非常不利的。

（五）一些方案设计和实施基础薄弱

在事业单位进行绩效工资改革后，尽管国家强调对绩效工资最主要的是实施奖励性工资，但是许多岗位都对比较突出的人员更为注重，从未对其评价提出任何指导作用。这样就会导致在实施绩效工资改革方面存在一些比较严重的偏差。另外，对绩效工资的设计必须是要求专业性比较强的，要去处理好与基本工资之间的关系。但是由于许多事业单位的基本工资水平没有办法及时调整，所以说绩效工资就承担着很大的压力。一般由于物价和相关水平上升较快，绩效工资就会更加大幅度的上调，事业单位实施也就更为困难。另一方面，绩效工资的公平合理在于考核的公平合理。由于一些事业单位对于绩效考核本来就是一个难题，所以说就很难用一些测评来进行区分，差异相对于来说也会更加明显，即使是一些非常专业的技术人员，也无法做到在绩效考核中确保考核的客观性，将考核结果与绩效工资联系在一起就不会受到众人的合理支持，这样在事业单位进行绩效工资改革就没法做到特别顺利。

六. 对事业单位绩效工资改革的实施

（一）在郑州市也出台了对于义务学校绩效工资的实施办法，这里将教师的绩效工资与基本的绩效工资和奖励的绩效工资分成两部分。在实施绩效工资之后，许多单位都不可以对任何老师或者人员发放奖金。这种规定可以使每个人的工资水平进行一定的保障，郑州市的政府还进行规定，作为义务教育学校的教师，应该去规范自己的津贴补贴水平，不可以低于一些公务员的水平。在绩效工资的分总中，基础性绩效工资是占比最大的，可以通过设立许多项目来进行确定，一般的标准都是由人民政府和教育部门来决定的。对于奖励性的绩效工资，它是占绩效工资总量比较小的，在工作量和教学成果等因素上是影响较大的。对于奖励性绩效工资，一般都是通过学校来核定的，对成绩优异的老师要进行多奖励，这样可以使那些老师更加乐于去提升自己。

（二）福建省也在对医务人员方面下达了绩效工资的实施，可以与医务人员进行比较，让这些医务人员对自己的成绩与自己平时的做法直接相关上。对这项实施，

医务人员的考核和任职年度必须称职,也可以去领取相应的薪级工资,有行政职务的医务人员,还要通过一些干部的管理来做一些自己职务相关的调整。

七.对绩效工资改革的建议

(一)要对事业单位进行分类

要通过事业单位不同的级别来对其进行设计分类,这样可以对事业单位你进行不同的评价,绩效工资改革也可以实施的更到位。

(二)要实施绩效工资,让所有员工都可以参与到其中来

实施绩效工资,可以让所有员工都拥有自己的利益,这样不仅可以让他们工资与岗位密切相关,还可以让员工有知情和表达的权利。

(三)对于岗位设计要科学合理

事业单位应该对岗位进行科学的分析,可以建立一套完整的岗位设置制度,这样不仅可以使岗位设置满足岗位绩效工资,还可以让不同的岗位拥有不同的价值。另一方面还要去建立科学合理的评价和分析,让每个岗位的价值充分的发挥出来,根据不同岗位的需要,还可以将设置更合理的岗位。用人制度也可以得到合理的应用。

(四)要完善绩效考核制度

一般事业单位的绩效考核制度体系都是通过科学考核来标准和实施的,其中制定和实施是重难点。事业单位的绩效工资改革,它不仅仅只是简单的通过改变工资来让各项资金得到利用。但是许多事业单位都是与企业不同的,一些事业单位并没有办法做到跟企业一样来设立一套合理的绩效考核制度。所以说我们应该去确保可以设立一套和你的体系,从而也可以保证体系的有效运行。对于一些绩效考核,没有系统也无法成熟的单位来说,绩效考核是一个非常关键性的问题。但是目前我国许多企业和事业单位都共同进行了对绩效考核制度新的探索,这样不仅可以是对,绩效工资有了合理的兑现,还可以通过借鉴企业的经验来使事业单位吸收更多的有效经验,还可以促进所有事业单位去建立合理的绩效考核制度,并且通过这种制度来合理的分配员工的工资。目前,许多卫生部门都通过对服务数量,质量,效果等方面进行考核;学校也可以通过对教学的成果和效果来进行考核;对一些以生产和获取利润为主的事业单位。

应该通过借鉴一些企业实施绩效工资制度的优点来进行改变,这样就可以和你的进行评价,从而对自己的单位进行更好的提升。

八、结束语

近年来,很多事业单位都开始实行部门的相应统筹和监督作用,这样可以对绩效工资方案提出合理标准,还可以减少一些事业单位之间的差异,彼此之间的不满也可以因此消失。正是因为国家加快了对事业单位工资的改革力度,让所有事业单位的工资制度可以统一,由于国家的这些做法,我国一些事业单位所处的地方,就会导致单位之间差距较大,直接面临的阻力和难题,我们可以明了。事业单位应该去承担着社会上最基本的服务,因此可以让人们对社会生活方方面面由此掌握,所提供的服务质量和效益可以决定着社会公众对国家以及政府的满意。以此事业单位的绩效工资改革,也可以去关乎着许多人员的利益,对人才的主动创造和发挥,也可以去对事业单位提供基础。因此,事业单位应该去充分发挥人才和精英的积极性,主动性和创造性,人才的积极性可以带动技术方面的发展,主动性和创造性,也可以带动事业单位更好的创造,在许多方面都是非常有利的,这样不仅可以对以后单位的综合性改革提供相应的基础,这样所带来的影响和意义都将是深远且重大的。总之,事业单位的绩效工资改革不可能一下就成功的,需要许多部门,许多层面都一起团结合作,通力合作的结果下,所有的欲望都可以达到预期的效果。

参考文献:

- 1.王丽梅.事业单位绩效工资实施的难点与建议[J].中国人力资源开发,2010,(2).
- 2.宋君,施杨,张国平.事业单位绩效工资改革:内在价值体系及政策建议[J].改革与战略,2011,(7).
- 3.安雪慧.义务教育学校绩效工资政策实施情况分析评估研究[J].教育科学研究,2017,(2).
- 4.王意,孙彦玲.事业单位绩效工资方案设计——以A单位为例[J].中国人力资源开发,2013,(11).
- 5.熊通成.事业单位绩效工资总量管理的量化机制探析[J].中国党政干部论坛,2016,(12).
- 6.诸东涛,陈国庆,周龙军.义务教育学校绩效工资改革的困境与对策[J].中国教育学报,2015,(12).