

Analysis on How to Effectively Implement Performance Salary Management in Public Institutions

Yuan Wang

Xinjiang Radio and TV Station, Urumqi, Xinjiang, 830046, China

Abstract

Public institutions are very important social service organizations for China. China's social and economic development is accelerating, and there is an urgent need to reform and manage the performance wages of public institutions. In order to innovate the internal performance management, it is necessary to improve the performance salary management system of public institutions. The relevant personnel should take seriously the development plan of public institutions, and combine many factors, adhere to the principle of people-oriented performance management, ensure that the staff can meet the basic needs of life, implement the incentive system, constantly optimize the performance salary management mechanism, and mobilize their enthusiasm for work ensure the quality of life. Therefore, this paper points out the problems in performance management of public institutions, puts forward relevant working principles and corresponding solutions.

Keywords

public institution; performance pay; management

浅析事业单位如何有效实行绩效工资管理

王媛

新疆广播电视台, 中国·新疆 乌鲁木齐 830046

摘要

事业单位对于中国来说是非常重要的社会服务组织。中国社会经济发展速度加快,也急需改革并管理好事业单位的绩效工资。为创新内部的绩效管理,需要完善事业单位绩效工资管理体系,有关人员应认真对待事业单位的发展方案,并结合诸多因素,坚持人本原则进行绩效的管理,确保工作人员能够满足基本的生活需求,实行激励制度,不断优化绩效工资管理机制,调动其工作热情,且保证生活品质。因此,论文指出了事业单位在绩效管理上的问题,提出相关的工作原则,并提出对应的解决措施。

关键词

事业单位;绩效工资;管理

1 引言

事业单位是政府机构通过国有资产建立的社会服务组织,涉及文化、教育、科技各行各业。由于中国正不断推进政治改革,事业单位的人事改革开始备受关注,而最关键的就是如何改革收入分配制度,也就是创新改革绩效工资。如此一来,可以切实处理现在事业单位里不能公平分配、收入差距过大等问题,还能够切实调动员工的工作积极性,体现出事业单位的公共服务功能^[1]。不过中国事业单位有不同的性质,身份也有所不同,且员工众多,收入构成并不单一,所以在绩效改革时还是有诸多不足之处。

2 中国事业单位绩效工资改革取得的成绩

2.1 促进事业单位的去行政化

第一,事业单位的工资,已经针对基本工资即岗位与薪级工资的等级划分进行了规定,可是在绩效工资方面缺乏具体的方案。在事业单位绩效工资方面,中国已经给了各地足够的自主权,并需要各个地方结合本地的经济情况、物价消费、员工的平均工资等各方因素,再科学设计绩效工资水平。此外,还因为事业单位的类型不同,有各自针对的绩效工资管理规定^[2]。如此一来,事业单位的工资可以和本地的劳动力市场实现更好地对接,能够去行政化,并赋予人事更大的管理权限。而且,事业单位在分配内部绩效工资上也有较大的自主权,

能够结合中国相关的指导思想与办法,自行结合有关历史环境、行业规范与地区的现实状况,通过民主程序设计进行真正有效可行的激励性绩效工资分配计划。因此,改革事业单位绩效工资也能够体现其独立法人的重要性,对于其分类改革与去行政化十分关键^[2]。

2.2 促进事业单位与公务员工资的相对分离

事业单位员工的工资和公务员工资相对分离能够体现出事业单位建立法人治理结构与去行政化。因为现在事业单位员工的岗位与薪级工资和公务员体系的基本一致,所以能完全展示出其与公务员体系区别的就在于事业单位的绩效工资方面。公务员工资具体要看其职务等级与任职时长,只要年度考核满足称职及以上就能够得到,所以公务员工资一般是固定发放的。不过,绩效工资在事业单位工资中占比较大,几乎是三分之二,且绩效工资和事业单位员工岗位、业绩与贡献都更大的关联,所以绩效工资能够准确区分事业单位人员管理和公务员管理。

2.3 激发事业单位工作人员的活力

之前事业单位员工的工资要看自身的职务、职称、资历、学历等,可是自身的努力、工作情况和现实工作成绩并没有在工资里有完全的体现,如此一来,不管做得好不好,工资都是一样的,这就造成了很被动的情况。而设置绩效工资才能够向重点岗位、高端人才、业务骨干与优秀员工倾斜,突破工资的既得权力倾向,切实展示出多劳多得的分配导向。现实中,由于实施了绩效工资制度,事业单位在内部的工资差距越来越大,充分激发了员工的工作激情,使其开始重视自己的工作绩效与对集体的贡献。调查表明,改革义务教育学校的绩效工资能够积极引导更多的老师参与一线岗位、偏远学校的任职,展示出老师的教学业绩水平和岗位特征,表明改革是势在必行的。

2.4 进一步倒逼事业单位相关人事制度的改革

要想体现事业单位绩效工资的激励功能,首先需要一套合理完善的绩效考核制度,所以这需要人事管理职能进行对应改革。所以,实施绩效工资制度还能够倒逼事业单位强化人事管理。其实在施行绩效工资管理前,有些单位已开始绩效考核,虽然只是走流程,也和工资没有太大的联系^[3]。自从绩效工资改革,不少事业单位已经细化分析岗位并评价,强化绩效考核。所以,改革绩效工资可以促进人事制度改革。

3 新时期事业单位绩效工资管理的主要准则

3.1 遵循公平竞争的原则

要切实展示出事业单位管理绩效工资的作用,应坚持公平竞争原则。首先应符合事业单位员工的热情,其次要展示足够的公平,最后,通过阶梯制薪酬模式,把控好里面的一些因素,尽可能均衡,特别是制定绩效工资制度时应全面分析,尤其是绩效考核指标与薪酬差距的产生原因,如此能够从根源处消除员工的不平衡心理。最重要的是,完善绩效工资管理需要事先制定科学合理的管理机制^[4]。

3.2 遵循激励原则

不管是宏观方面还是微观方面,都可看出绩效工资能够在当前很好地激励员工,而现在事业单位还能够借鉴企业的优秀经验,对于现实情况构建差异化绩效工资管理机制,从根源处符合事业单位员工对于绩效工资的基本要求。同时,事业单位也应全面分析研究,考虑到长远利益,激发员工的工作热情,增强单位凝聚力。而且还要注重整合公平性,并取其精华去其糟粕,融入员工提出的优秀意见。

3.3 遵循以人为本的原则

事业单位发展离不开以人为本,因此需要把人力资源放在发展事业单位的第一位。同时,充分发挥出人力资本的重要性,采纳员工意见,并以员工为主体进行构建绩效管理体系,这样才可以保证人力资源真正在事业单位中实现价值。

4 事业单位现有绩效工资管理中存在的问题

现在的绩效工资制度没有得到有效的贯彻落实,绩效考核制度也十分不规范,所以其还没有充分体现出自身的优势与价值,因此需要完善考核制度,下面分析绩效工资的考核制度存在的问题。

4.1 绩效考核体系落后

绩效工资考核弹性较大,尽管有国家的大力支持,国家也一直在深化分配关系改革,可是大部分事业单位还是只根据国家统一规定来设置基本工资,在实施绩效工资时问题较大,这是由于政府尚未制定统一的方案计划,所以这个体系脱离了社会的实际发展。

4.2 绩效工资管理效果不明显

绩效工资管理制度已开始了一个阶段,需要确保管理合

理,才可以激发员工的工作热情。事业单位实行绩效工资管理制度,可以更科学合理地分配组织资源,提升组织的工作效率。然而现在的问题是,事业单位就算管理绩效工资,由于员工缺乏主观能动性,所以没有实现理想的效果。

4. 3 考核标准难以制定及不公现象

有的事业单位规模较大、岗位众多,所以绩效考核量化指标也就相对复杂,工作内容也很丰富,需要单位分解这些指标。一般而言,单位绩效考核需要考虑宏观层面,不能统一绩效考核标准。所以,这方面有着不小的难度,且不能确保稳定。同时,和工厂不一样,有些事业单位的劳动成果缺乏实质性,量化智力工作考核并不容易。而且,事业单位有太多的岗位,其工作内容与条件都很不一样,考核成果太过片面,不能完全展示出员工的考核成绩。

4. 4 绩效工资激励制度监督不完善

出现绩效工资管理问题有诸多因素,这和激励机制的监管也有较大关系。激励制度离不开对应的监督,如果不能及时制止绩效管理的不合理行为,不能做到奖惩到位或有效执行管理,都将极大降低事业单位的绩效管理质量,不利于工作效率的提升。

5 加强事业单位绩效工资管理的对策

5. 1 制定科学合理的绩效考核管理指标

绩效考核工作离不开合理的绩效评估支撑,内部也需要安排有关人员评估员工绩效,具体包含个人岗位与组织绩效,而之前的绩效考核太简单,不能符合目前需要的考核环境。不但要评价员工的岗位与组织绩效,确保考核全面,还要综合运用不同的考核指标设计方式,全面体现出员工的具体情况,并纳入业绩指标到岗位绩效评价,实现激励员工的目的。

5. 2 建立完整的绩效考核机制

大部分事业单位在管理绩效工资上还是力度不够,这个时候,需要单位健全考核机制,不但要统一管理,也要照顾到特殊岗位的单项管理。基于绩效考核指标体系的引导,要

关注员工的日常表现,经常评价,以及紧密整合二者,定期反馈绩效考核成果,配合奖惩制度。结合工资管理而言,单位应结合现实情况,进一步了解员工的岗位结构特点,优化薪资奖励制度,多劳多得,引导员工更积极工作。

5. 3 加强引导,切实提高绩效工资的科学性

员工培训对于单位发展很重要,需要领导起模范作用,了解绩效工资构成,并强调不同岗位的职责。为避免内部矛盾,单位应结合实际情况调整绩效工资的分配,并符合岗位需求,同时对应实施绩效工资分配制度,从而切实提升员工的责任意识。

5. 4 建立完善的监管体系

建立监管体系是为了给实施绩效激励制度带来保障,事业单位实践时应持续优化监管体系,保证其可靠性,操作也要尽可能定量和定性,并结合责任制度,制定适当的考核标准,将监管有效落实,确保绩效考核公平公正透明。

6 结语

总而言之,事业单位对于中国社会服务地位十分关键,所以应更重视单位内部绩效管理和绩效工资改革,结合不同员工的发展需求因素,按照绩效管理问题,坚持公平公正与以人为本原则,在管理绩效工资方面,积极引进先进的绩效评估方式,采纳员工的优秀意见,考虑到事业单位的发展战略因素,规范单位内部的岗位津贴补贴发放,有效激励员工,为员工的全面发展提供更好的条件。

参考文献

- [1] 赵晨,高中华.事业单位绩效管理实践的有效性:基于组织公平理论的追踪研究[J].预测,2016(01):14-21.
- [2] 濮锐,江衷.事业单位绩效改革成效及其对员工工作倦怠的影响研究[J].中共浙江省委党校学报,2016(05):106-113.
- [3] 李奎,郑秋生.我国科研经费改革面临的制度困境研究——基于科研事业单位管理制度视角[J].科技管理研究,2016(16):50-54.
- [4] 金玲.农业科研单位在加强财务内部控制过程中提高科研绩效水平的探索[J].湖北农业科学,2016(22):22-23.