

# Research on Human Resource Management and Performance Salary Distribution in Public Institutions

Jian Lin

Xiamen Water Resources and River Service Center, Xiamen, Fujian, 361000, China

## Abstract

Talent is a very important resource for public institutions, and talent management mode and regular optimization and update are also very important. Public institutions need to combine the current situation of human resource management and performance salary management, and refer to the current literature of human resource management and performance salary distribution in public institutions, so as to study the difficulties existing in the current human resource management and performance salary distribution in public institutions. The paper puts forward these difficulties, and puts forward some suggestions on human resource management and performance wage distribution by summing up the experience of human resource management and performance wage distribution in public institutions.

## Keywords

public institutions; human resources management; performance salary distribution; issues; recommendations

# 事业单位人力资源管理 with 绩效工资分配问题探究

林健

厦门市水资源与河务中心, 中国·福建 厦门 361000

## 摘要

人才对于事业单位来说是非常重要的资源, 人才的管理模式与定期优化更新也是非常重要的。事业单位需要结合人力资源管理 with 绩效工资的管理现状, 参考当下的事业单位人力资源管理 with 绩效工资分配的文献资料, 需要研究事业单位当前的人力资源管理 with 绩效工资的分配存在哪些困难。论文把这些困难提出来, 并通过总结人力资源管理 with 绩效工资分配的经验, 提出事业单位人力资源管理 with 绩效工资分配的建议。

## 关键词

事业单位; 人力资源管理; 绩效工资分配; 问题; 建议

## 1 引言

由于人才是事业单位管理的关键因素, 并且也会直接影响到事业单位的工作, 因此对人才的培养不可忽视。尤其是在当前的网络信息时代下, 大数据技术的深入发展, 云计算技术的应用, 需要人才在掌握关键专业知识的同时, 也需要提高自身的信息技术处理能力。不仅如此, 还需要加强自身对其他专业真实的了解和其他专业领域的了解。除此之外, 在这个过程中, 最好还能调整事业单位的管理能效, 不断更新事业单位绩效工资的管理观念, 给人才提供更好的工作环境和待遇。这样一来, 也能提高人才的工作效率, 使人力资源的绩效工资分配效益最大化。

## 2 探究人力资源管理绩效工资存在的困难

人力资源管理与绩效工资的分配存在许多困难, 需要结合实际情况进行具体分析, 尤其是在事业单位这样稳定的工作环境下存在的问题更多, 下面就人力资源管理绩效工资存在的困难进行分析。

### 2.1 绩效考核制度不完善

绩效考核制度较为传统, 仍然按照事业单位的岗位考勤表为主。这种考核方式不够全面并且缺乏专业的考核制度与多样化的考核形式。首先, 缺乏采取同事对事业单位职工人员进行评价的考核方式, 缺乏真实性。其次, 缺乏上级领导对职工进行全方位的考察, 职工与上级领导之间缺乏沟通, 大多数的领导不了解职工的工作情况。最后, 还缺乏关键事

件考核评价的方法,难以对事业单位有突出贡献的员工进行专业的考核评价。

## 2.2 事业单位的工资观念陈旧

虽然中国事业单位工作人员的待遇不够高,工作的环境较为轻松,但是事业单位的工资分配自主性不够高,并且个人的发展上升空间较小。事业单位的工资待遇不够高,并且无法起到工资待遇对员工绩效的激励作用,也导致了事业单位工作人员在工作中的积极性不够高,对工作的态度不够认真。不仅如此,事业单位的工资分配的方式大多都是平均分配,缺乏根据员工的绩效进行差异化的工资自主分配。这种分配方式较为落后,还会造成员工内心产生落差从而影响到员工的工作状态<sup>[1]</sup>。

## 2.3 事业单位的薪酬结构不符合实际情况

事业单位的绩效管理没有根据不同的类型的职工、薪酬划分,并且大多数的分配差距较大。缺乏相应的激励机制,难以激发职工的工作热情。首先,没有采取正式职工与合同职工的绩效工资岗位工资制。其次,也缺乏基本工资的保留制度,难以划分同一类型的职工在同等的工作环境条件下对工作付出的努力,缺乏划分基本工资与绩效工资。最后,工资的薪酬结构不合理会导致薪酬缺乏竞争性、合理性和公平性<sup>[2]</sup>。

## 2.4 绩效激励工作不到位

绩效激励的工作不到位,绩效激励的方式较为单一,并且竞争晋升渠道较少。没有根据专业的心理学相关绩效激励方法,分析员工的一些心理需求、社会需求、安全需求、自我需求等相关需求,难以提供有针对性的激励。尤其无法满足员工的多样化需求。不仅如此,给员工提供的一些事业单位的个别岗位竞争压力过大,无法给更多的人才提供发展的机会。尤其给优秀的年轻职工的晋升机会较少,并且优秀的年轻职工竞争优势较为薄弱。给许多优秀的年轻员工带来了工作压力和生活压力,事业单位也难以留住真正的优秀年轻职工。

## 2.5 缺乏给事业单位的员工提供培训

事业单位没有给员工在上岗之前提供一些专业的培训教育。首先,职工对工作不够了解,并且事业单位对职工的个人工作能力和优势也不够了解。其次,在工作的过程中,也

缺乏给员工提供定期的培训,刚入职的事业单位员工缺乏一些工作的经验,并且在工作的过程中效率较低,常常会出现一些差错。最后,对员工的工作也缺乏总结与评价,也缺乏让员工自我总结和评价自身的工作。也缺乏给员工提供一些专家讲座,无法让员工认识到自身工作的不足。除此之外,事业单位职工的综合素养不够高,在工作之余缺乏广泛学习,无法提高自身的工作能力。

## 3 解决人力资源管理 with 绩效工资的困难的建议

针对上述人力资源管理绩效工资分配存在的困难,笔者结合了当下的事业单位员工就业的实际情况,提出以下建议。

### 3.1 完善绩效考核制度

绩效考核制度需要转变传统的考核方式,不能仍然按照事业单位的岗位考勤表为主。这种考核方式不够全面并且需要专业的考核制度与多样化的考核形式。首先,需要采取同事对事业单位职工人员进行评价的考核方式,增加真实性。其次,也需要上级领导对职工进行全方位的考察,职工与上级领导之间需要加强沟通,大多数的领导也需要了解职工的工作情况。最后,还需要设置关键事件考核评价的方法,才能对事业单位有突出贡献的员工进行专业的考核评价<sup>[3]</sup>。

### 3.2 更新事业单位的工资观念

需要提高中国事业单位工作人员的工资待遇,即使在工作轻松的氛围和环境,更加需要提高事业单位工资分配的自主性,拓展个人的发展空间。一旦事业单位员工的工资待遇提高,才能起到工资待遇对员工绩效的激励作用,避免事业单位工作人员在工作中的积极性不够高,对待工作的态度也会更加认真。不仅如此,事业单位的工资分配方式不能只按照平均划分的方式,需要根据员工的绩效进行差异化的工资自主分配,优化落后的工资分配方式。避免造成员工内心产生落差,才不会影响到员工的工作状态。

### 3.3 科学合理安排薪酬结构

事业单位的绩效管理需要根据不同的类型的职工、薪酬划分,并且需要避免大多数的分配差距较大。设立相应的激励机制,才能激发职工的工作热情。第一,可以采取正式职工与合同职工的绩效工资岗位工资制。第二,可以采取基本工资的保留制度,便于划分同一类型的职工在同等的工作环境条件下对工作付出的努力,需要划分基本工资与绩效工资。

这样一来,工资的薪酬结构合理,会使薪酬更具有竞争性、合理性和公平性<sup>[4]</sup>。

### 3.4 加强绩效激励工作

绩效激励的工作需要加强,避免绩效激励的方式较为单一,并且竞争晋升渠道需要增加。事业单位需要根据专业的心理学相关绩效激励方法,分析员工的一些心理需求、社会需求、安全需求、自我需求等相关需求,并且提供有针对性的激励。这样才能满足员工的多样化需求。不仅如此,还要避免给员工提供的一些事业单位的个别岗位竞争压力过大,也需要给更多的人才提供发展的机会。尤其给优秀的年轻职工的晋升机会需要增加,并且需要增强优秀的年轻职工竞争优势。给许多优秀的年轻员工带来了工作压力和生活压力,事业单位才能留住真正的优秀年轻职工<sup>[5]</sup>。

### 3.5 需要给事业单位的员工提供培训

事业单位需要给员工在上岗之前提供一些专业的培训教育。让职工对工作更加了解,并且事业单位对职工的个人工作能力和优势才能更加了解。在工作的过程中,也需要给员工提供定期的培训,刚入职的事业单位员工需要一些丰富工作的经验,并且在工作的过程中效率才能提高,减少出现一些差错的机会。不仅如此,对员工的工作也需要总结与评价,也需要让员工自我总结和评价自身的工作。也需要给员工提供一些专家讲座,才能让员工认识到自身工作的不足。除此之外,事业单位职工的综合素养需要提高,在工作之余也需

要广泛学习,才能提高自身的工作能力<sup>[6]</sup>。

## 4 结语

虽然事业单位的工作环境虽然较为稳定,但是人力资源的管理方面和的绩效工资分配方面不能长期保持不变。需要定期根据人力资源和管理的现状和公司发展的现状,建立起科学合理的用人结构,逐渐提高人力资源财务管理的能效。其中最重要的是主要是绩效管理,符合当前公司的发展现状。不仅如此,还需要定期给事业单位的员工提供一些培训,并且需要员工提高自身的综合素养,特别是在当前的信息时代下,丰富员工的经历,提高员工的专业素养。

## 参考文献

- [1] 杨广进,石鑫.事业单位人力资源管理与绩效考核探究[J].中外企业家,2020(12):76-77.
- [2] 崔凯.事业单位人力资源管理与绩效考核探究[J].现代营销(经营版),2020(01):134.
- [3] 刘思群.事业单位人力资源管理中的绩效考核问题探讨[J].纳税,2020(05):232.
- [4] 张善华.绩效考核在事业单位人力资源管理中的应用思考[J].中外企业家,2020(11):165+143.
- [5] 丹红.如何增强事业单位绩效考核有效性[J].行政事业资产与财务,2020(04):19-20.
- [6] 黄云艳.浅谈事业单位人力资源管理与绩效工资分配[J].精品,2019(07):31.