

The Current Situation and Improvement Ways of Employee Compensation Management in Public Institutions

Yifeng Liang

Discipline Inspection Commission of Liangcheng County, Inner Mongolia, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract

With the rapid development of society and the sustained growth of economy, the number and scale of all kinds of public institutions in our country are constantly expanding. However, although the public institutions occupy an increasingly important position in the economic and social development of our country, there are many problems to be solved in the salary management, such as the single salary structure, the lack of incentive mechanism, and the opacity of the salary management system, the existence of these problems affects the work enthusiasm and job satisfaction of employees, and then affects the overall operating efficiency and service quality of public institutions. This study conducted an in-depth study on the problems in the salary management of public institutions, through theoretical analysis and case studies, it proposed corresponding solutions and improvement suggestions, hoping to improve the salary satisfaction and work enthusiasm of employees by changing the salary structure, so as to improve the work efficiency and service quality of public institutions, it provides strong guarantee for the rapid development of Chinese public institutions.

Keywords

public institution; salary management; incentive mechanism; job satisfaction; service quality

事业单位员工薪酬管理的现状与改进途径

梁轶锋

内蒙古凉城县纪委, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

摘要

随着社会的快速发展和经济的持续增长, 各类事业单位在中国的数量和规模都在不断扩大。然而, 尽管事业单位在中国的经济社会发展中占据着越来越重要的地位, 其薪酬管理工作却存在着许多亟待解决的问题, 如单一的薪酬结构、激励机制的缺失以及薪酬管理制度的不透明, 这些问题的存在影响了员工的工作积极性和工作满意度, 进而影响到了事业单位的整体运行效率和服务质量。本研究针对事业单位薪酬管理工作中的问题进行了深入的研究, 通过理论分析与案例研究, 提出了相应的解决策略和改进建议, 希望能通过改变薪酬结构, 提高员工的薪酬满意度和工作积极性, 以实现事业单位工作效率和服务质量的提升, 为中国事业单位的快速发展提供有力保障。

关键词

事业单位; 薪酬管理; 激励机制; 工作满意度; 服务质量

1 引言

鉴于事业单位员工薪酬管理存在的诸多问题, 本研究通过调查和分析事业单位的薪酬管理现状, 发现其主要问题包括单一的薪酬结构、缺乏激励机制以及薪酬管理制度的不透明等。引发员工工作积极性低下、不公平感的产生等问题。针对这些问题, 论文提出了合理设置岗位工资水平、完善薪酬激励机制以及增强薪酬管理制度的透明度等改进策略。通过改变薪酬结构, 提高员工的薪酬满意度, 增强员工的工作积极性, 以求达到整体效益的提升。

2 事业单位薪酬管理的现状

2.1 事业单位薪酬结构现状

事业单位作为公共部门的一部分, 其薪酬结构与其他行业有所区别^[1]。事业单位薪酬结构的现状主要体现在以下几个方面:

事业单位薪酬结构相对较为单一。一般而言, 事业单位员工的薪酬由基本工资和津贴、补贴等组成, 其中基本工资占据较大比例。这种单一的薪酬结构让员工难以获得额外的收入, 限制了其收入增长的空间。

事业单位薪酬结构缺乏激励机制。在事业单位中, 员工的薪酬主要与其从事岗位的级别、工作年限等因素相关, 而缺少与员工绩效直接挂钩的激励机制。这导致员工缺乏动力去追求卓越, 影响了单位整体的工作效率与质量。

【作者简介】梁轶锋(1982-), 男, 中国内蒙古凉城人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

事业单位薪酬结构的差距较小。在事业单位中，不同岗位之间的薪酬差距较小，这也导致了员工间的收入差异较小。虽然这种薪酬结构体现了相对公平和平等的原则，但也容易导致一些高绩效员工因为收入差异较小而失去动力。

事业单位薪酬结构存在较为固化的现象。由于事业单位的薪酬结构多受行政性规定的约束，很难灵活调整^[2]。

2.2 事业单位薪酬管理制度现状

随着中国社会经济的发展，事业单位在逐渐改革，比如引进了薪酬改革试点，利用经济手段激发员工的积极性。但是，事业单位的薪酬管理制度也面临一些问题。在薪酬管理制度设计方面，大部分事业单位的薪酬管理制度仍过于简单，缺乏足够的激励机制，这影响了员工的工作积极性。而在制度执行方面，部分事业单位的薪酬制度执行不力，甚至出现了违规问题。

3 事业单位薪酬管理存在的问题

在现代社会，事业单位作为重要的社会经济组织形式之一，其薪酬管理制度直接影响到员工的工作积极性和效率。在解析事业单位薪酬管理的现状后，笔者发现了其存在的一些明显问题。

单一的薪酬结构与缺乏激励机制是最常见的问题之一。事业单位工资结构普遍规定为基础工资加上奖金和福利，这种单一的薪酬结构无法充分调动员工的工作积极性和工作效率。因为这种工资分配方式并未与员工的工作表现和工作成果直接相关联，对员工的激励效果有限。事业单位的薪酬结构比较稳定，增长慢，这也往往导致员工没有清晰的职业发展期望和动力。

薪酬管理制度的不透明性也是一个显著的问题。通常，事业单位的工资发放方式、工资增长方式或奖金分配方式并没有给员工进行公开和明确的告知，导致员工对自己的收入情况和收入预期存在不明确、不清晰的认知。这种不透明性不仅影响了员工的满意度，也影响了员工的工作积极性和工作动机。

员工薪酬满意度低的问题也不容忽视。由于事业单位薪酬制度的各种问题，员工对自己的工资水平和工资增长速度往往存在不满意的状态。这种不满意的情况，可能会影响员工的工作积极性，甚至可能带来员工的流失，对事业单位的正常运转带来不小影响^[3]。

4 事业单位薪酬管理的改进途径

4.1 设定合理的岗位工资水平

设定合理的岗位工资水平需要考虑到市场情况和行业特点。事业单位作为一种特殊的组织形式，其薪酬管理应与其他行业相适应。需要深入研究行业内各个岗位的工资水平，包括公务员、教师、医生等。通过对市场薪酬水平的调研和比较，可以确定一个相对公平和合理的薪酬标准。也应该根据事业单位的特点，如工作性质、工作要求等，对不同

岗位进行差别化的设定，使薪酬更加符合员工的实际贡献和价值。

设定合理的岗位工资水平需要充分考虑员工的个人能力和工作表现。事业单位的员工普遍经过专业培训和职业道德的磨炼，具备一定的专业素质和工作能力。在设定工资水平时，应该充分考虑员工的能力水平和个人表现，并给予相应的工资激励。例如，对于表现出色且具有独特专业知识的员工，可以给予一定的加薪或奖金，以鼓励他们的进一步发展和提升。

设定合理的岗位工资水平还需要强调公正性和透明度。事业单位作为公共组织，在薪酬管理中应该注重公正性和透明度，确保员工的权益得到保障^[4]。在设定工资水平时，应该建立科学、公正和透明的评估机制，避免任性或人为因素对员工工资的影响。应该向员工公开薪酬政策和标准，让员工明确知道自己的工资来源和发展空间。

为了进一步提高设定合理的岗位工资水平的效果，可以采取以下改进途径：

①加强薪酬调研和比较，了解市场工资水平并及时调整。定期进行行业调研和市场比较，掌握各个岗位的工资水平，避免薪酬过低或过高。

②建立科学的绩效评估体系，将员工的个人能力和工作表现纳入考量^[5]。通过绩效评估，确保薪酬与业绩挂钩，公平激励优秀员工。

③加强薪酬政策的公开和透明度，让员工了解薪酬管理的原则和标准。通过公开薪酬政策和标准，提高员工对薪酬制度的理解和信任。

设定合理的岗位工资水平是事业单位薪酬管理中的重要环节。通过考虑市场情况、个人能力和工作表现，设立公正的评估机制以及加强薪酬政策的透明度，可以有效提高员工的满意度和工作积极性，推动事业单位的发展。

4.2 完善薪酬激励机制

在事业单位薪酬管理中，完善薪酬激励机制是解决问题的重要途径之一。当前的薪酬激励机制存在以下问题：激励力度不足、激励方式单一、激励效果不明显等。为了提高员工工作积极性和创造力，改进事业单位薪酬激励机制势在必行。

应该建立差异化的薪酬激励体系，根据岗位的技能要求和贡献度，对不同岗位员工设定不同的薪酬水平，以体现不同职务之间的差异化价值。通过正当而合理的薪酬差距，激发员工的工作动力，提升工作效率。还可以引入绩效考核制度，将员工的工作表现与薪酬挂钩，激发其追求卓越的积极性。

激励方式应该多样化，不仅要关注经济激励，还要注重非经济激励。除了提供薪酬奖励外，还可以设立职业发展通道、技能培训机会等非经济激励措施，让员工感受到实质性的成长和提升。开展个人表彰和团队合作激励活动，

增强员工的归属感和集体荣誉感,激发其团队合作精神和创造力。

应该建立公正透明的薪酬激励机制,确保激励的公正性和透明度。在制定薪酬激励方案时,应该广泛征求员工的意见和建议,并进行公开公平的评价和分配。加强薪酬管理的监督机制,确保激励的执行和效果的评估。通过建立公正透明的激励机制,既可以增强员工对薪酬激励的信任,也可以提高激励的效果。

为了完善薪酬激励机制,还应该注重个性化的激励方法。员工具有不同的需求和动机,应该根据员工的个人特点和职业发展需求,设计个性化的激励方案。例如,对于追求工作成就的员工,可以提供更多的工作挑战和晋升机会;对于注重工作平衡的员工,可以提供更好的工作环境和福利待遇。通过个性化的激励方式,满足员工多样化的需求,提高激励的精准性和针对性。

4.3 增强薪酬管理制度的透明度

在改进事业单位薪酬管理的途径中,增强薪酬管理制度的透明度是必不可少的一步。目前,许多事业单位的薪酬管理制度不够透明,导致员工对薪酬分配的不满,信任缺失,影响了组织的稳定运行和员工的工作积极性。

为了增强薪酬管理制度的透明度,可以采取以下几个措施:

- ①建立公开公正的薪酬决策机制,明确制定薪酬管理的程序和标准,并向员工进行公示和解释。
- ②加强对员工薪酬的信息公开,及时向员工通报有关薪酬调整和变动的信息,保证员工获得准确的薪酬信息。
- ③建立员工参与机制,充分听取员工的意见和建议,提高员工对薪酬管理制度的满意度和归属感。

5 事业单位薪酬管理的解决策略和改进途径

①针对薪酬结构单一、缺乏激励的问题,主张通过设定合理的岗位工资水平,来调动员工工作积极性。具体来说,可以依据行业标准、公司规模和职责等多方面因素调整其工资标准,注重职责和职位的差异化,体现岗位价值。对于特定的岗位或者是项目,可以实行项目奖金、岗位津贴等激励形式,以进一步刺激员工积极性。

②针对薪酬管理制度不透明的问题,提倡通过完善薪酬激励机制,提高制度的透明度。具体做法可以是,将薪酬制度切实有效地公示,让每一个员工都清楚自己的薪酬组成和计算方式,以增强其对制度的接受度。对于一些特殊岗位,还可以考虑实行薪酬议价,尽量让薪酬与其岗位价值相

对应。

③针对员工薪酬满意度低的问题,尝试通过增强薪酬管理制度的透明度,来提高员工对薪酬管理制度的满意度。在此基础上,也要定期进行满意度调查,及时了解员工对薪酬制度的意见和建议,以作为改善薪酬制度的依据。再者,要建立健全的申诉机制,使员工在对薪酬制度有意见时,能够通过正当途径进行沟通和解决。

在提出这些改进措施的也要意识到薪酬管理并非一成不变,随着市场环境、行业竞争和公司规模的变化,薪酬管理制度也要进行相应的调整。事业单位在调整薪酬制度时,应将员工需求、公司发展、行业环境等多方面因素综合考虑,实现制度与实际的良好匹配。

6 结语

本研究对中国事业单位薪酬管理现状进行了深入的调查分析,凸显出的主要问题。例如,薪酬结构单一,缺乏有效激励机制,薪酬管理制度的不透明都是引发员工积极性低下、感觉不公等问题的关键因素。在此基础上,研究提出合理设置岗位工资,完善薪酬激励机制,增强薪酬制度透明度的改进策略,期望能够解决现有问题,提高员工薪酬满意度,增强工作积极性,提升整体效益。然而,我们必须承认,尽管这些策略在理论上是可行的,但是在具体实施过程中可能会遇到很多困难。例如,如何合理确定岗位工资水平,如何构建有效的激励机制以及如何提升制度的透明度等,都需要结合事业单位的实际情况进行细致的研究和设计。因此,未来的研究可以在以下几个方面进行深化:一是对事业单位薪酬结构进行深入研究,找出更加合理的薪酬结构;二是研究和设计更具创新性的激励机制,以提升员工的工作积极性;三是研究如何加强薪酬管理制度的透明度,以减少员工的不公感。这样我们才能真正提升事业单位的管理效率,提高员工的工作满意度,从而实现事业单位的长期发展。

参考文献

- [1] 张淑英,孙丽雅.事业单位薪酬管理的改革与实践[J].中国管理信息化,2018(2):110-113.
- [2] 李梦瑶.我国事业单位薪酬管理现状及对策研究——以辽宁省为例[D].大连:大连交通大学,2019.
- [3] 姜岩,庄丽君.基于事业单位的薪酬权益的研究[J].现代管理科学,2020(5):78-81.
- [4] 马良.我国事业单位薪酬管理制度的问题及对策[J].财经问题研究,2020,39(1):72-77.
- [5] 田素莹,李洪喜.事业单位薪酬管理研究:回顾、反思与展望[J].中国软科学,2019(1):123-132.