

科研事业单位绩效工资管理探讨

刘媛, 张峻峰*, 王文娟

北京市农林科学院人事处, 北京

收稿日期: 2023年6月28日; 录用日期: 2023年7月19日; 发布日期: 2023年8月16日

摘要

绩效工资实施十多年来, 其在增强事业单位活力、激发职工干事创业积极性等方面发挥了显著的积极作用。但在实施中也逐渐积累暴露出一些需要正视的问题。本文阐述了绩效工资的概念, 概括了实施绩效工资的意义, 着重分析了绩效工资制度实施以来现阶段存在的突出问题, 提出了相应的建议, 并以某科研事业单位为例概述了在实施绩效工资过程中的实践与探索。

关键词

事业单位, 绩效工资, 管理

Discussion on Performance-Based Pay Management in Scientific Research Institutions

Yuan Liu, Junfeng Zhang*, Wenjuan Wang

Department of Personnel, Beijing Academy of Agriculture and Forestry Sciences, Beijing

Received: Jun. 28th, 2023; accepted: Jul. 19th, 2023; published: Aug. 16th, 2023

Abstract

The performance-based pay system has played a significant and positive role in enhancing the vitality of public institutions and stimulating the enthusiasm of staff officers for entrepreneurship in the past more than ten years. However, in the process of implementation, it has gradually accumulated and exposed some problems that need to be faced squarely. This paper expounds the concept of performance-based pay, summarizes the significance of the implementation of perfor-

*通讯作者。

mance-based pay, focuses on analyzing the outstanding problems existing at this stage since the implementation of the performance-based pay system, puts forward corresponding suggestions, and summarizes the practice and exploration in the process of implementing performance-based pay by taking a scientific research institution as an example.

Keywords

Public Institutions, Performance-Based Pay, Management

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体，是各类专业技术人员的主要集中地。为充分增强事业单位活力，激发事业单位职工干事创业的积极性，为社会提供稳定有效的公益服务，国家对事业单位人事制度进行了多次改革，其中以绩效工资制度为核心的工资制度改革彻底改变了原有的分配方式，成为事业单位人事制度改革的重要组成部分，并对事业单位工作人员收入分配制度的科学化、规范化发展起到了积极的促进作用。

2. 绩效工资的概念

事业单位职工的工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴四部分组成，其中岗位工资、薪级工资为基本工资。

基本工资根据国家或省市的相关文件标准按工作人员所聘岗位等级兑现相应的岗位工资和薪级工资；津贴补贴亦根据国家的相关规定按工作人员从事的特殊岗位(如苦、脏、累、险及其他特殊岗位)以及国家对事业单位工作人员的政策性补贴按标准发放¹。

绩效工资是指在员工绩效考核的基础上，根据绩效考核的结果，确定应当支付给员工多少工资的一种工资制度。

事业单位绩效工资主要体现事业单位工作人员的实绩和贡献。国家根据单位类别、人员结构、岗位设置、事业发展、经费来源等因素核定事业单位绩效工资总量。并综合经济社会发展水平、财力状况等因素合理确定事业单位绩效工资调控线，即对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。绩效工资由基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分组成。前者主要体现地区经济发展、物价水平、岗位职责等因素，一般按月发放；后者根据考核结果发放，且可采取灵活多样的分配方式，且具体项目、标准和发放办法由主管单位确定，绩效工资不作为计发离退休费的基数。

3. 实施绩效工资的意义

2006年7月1日全国第五次工资改革，要求建立与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制。之后，各地陆续出台事业单位实施绩效工资的意见和细则，事业单位开始全面施行以考核业绩为主的绩效工资制度，极大地调动和激发了事业单位的创新、创造活力。2010年国

¹ 国人部发[2006]56号，人事部财政部关于印发《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》的通知。

院常务会确定了事业单位绩效工资改革思路,明确自 2010 年起在高校和其他事业单位正式实施绩效工资制度,其中包括科研院所。自此,事业单位从国家层面开始全面推动和规范实施绩效工资制度。自实施以来,取得了显著成效,其意义主要体现在以下几个方面。

3.1. 规范了分配秩序、理顺了分配关系

事业单位实行绩效工资制后,对绩效工资实行了分级分类管理,加强了宏观调控,根据不同岗位特点实行分类考核,从而引导事业单位逐渐制定和完善了与收入分配相适应的各种考评体系。

3.2. 促进了事业单位全员聘任制的施行

以工资改革为契机,引入竞争机制,使事业单位人事管理实现了由身份管理向岗位管理的转变,真正打破了论资排辈、干部终身制、平均主义大锅饭现象;以岗定薪,岗变薪变的工资政策,使事业单位可以加大绩效工资向优秀人才和关键岗位的倾斜力度。职务能上能下,待遇能升能降,也使得事业单位的优秀人才能够脱颖而出²。

3.3. 科学合理的绩效工资分配办法

按劳取酬,奖优罚劣,促进了“鼓励勤奋、反对懒惰,鼓励学习、反对无知,鼓励先进、反对落后”的人才文化的形成,营造了有利于人才发展的文化环境,有利于构建有效的引才用才机制,改善优秀人才的文化生态。

3.4. 扩大了事业单位内部分配自主权

使之可以制定形式多样,自主灵活的分配激励机制,充分发挥绩效工资调节杠杆的作用,不断调节分配模式,使分配办法更科学、公平、公正、公开,从而有效激发事业单位的活力和创造力。

3.5. 建立了体现事业单位特点的工资调整机制

使工作人员的收入与经济社会发展水平相适应,有利于提高事业单位的服务效率和服务水平,更好地发挥其社会公益服务功能,实现社会公益至上的公益价值取向,最终实现个人绩效与集体绩效的共同提升[1]。

4. 实施绩效工资过程中存在的问题

事业单位实施绩效工资制度十多年来,有积极的意义,也取得了良好的效果,达到了改革的预期目标,但随着经济、社会发展,叠加地区、行业 and 单位差异等因素,在绩效工资制度实施过程中,也逐渐积累和暴露出一些问题,主要有以下几点。

4.1. 绩效工资总量上的差异

事业单位之间、同行业单位之间(包括不同省市)绩效工资水平差异较大。以作者单位为例,目前财政核定的绩效工资水平与本地其它行业或外省市同行业单位相比还处于较低水平,在一定程度上导致每年都有高水平人才和优秀青年人才流失。

4.2. 绩效工资水平上升幅度较小

受绩效工资总量限制,导致奖励性绩效工资总额的自由调节空间较小,级差的激励效果受到一定限制。目前的绩效工资核定水平基本上还是在 2007 年首次核定基数基础上根据人员增减变化、职务变动等²人发[2000]78 号,关于印发《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》的通知。

因素进行适当调整的,而这十几年来又是社会经济飞速发展、人民的生活水平、物价水平都在逐年升高的状态,而绩效工资水平并没有相应得到同比提高,导致激励效果不够显著,也在一定程度上影响了科研事业单位高层次人才、特别是国际高端人才的引进。

4.3. 工作人员收入上有不合理现象

在编人员与编外人员之间、在编人员之间绩效工资存在差异。科研事业单位由于研究领域不同、研究重点不同,使各研究所之间事业发展不均衡,其内部绩效工资分配也存在一定差异;同一单位不同部门间又存在工作量、工作难度差异而绩效工资分配上却无明显差异的问题。这两种情况都影响了职工工作的积极性。

5. 针对存在问题的建议

5.1. 适当调整绩效工资总量

市级主管部门充分考虑事业单位的所属领域、行业类型、社会职能等特点采取“循序渐进,增减适度”的原则增减绩效工资总量,向公益目标完成较好[2]、高层次人才集中的单位适当倾斜,以降低事业单位之间、同行业不同省市之间绩效工资水平过于悬殊的问题[3]。

5.2. 建立长效的增长机制

希望上级主管部门,结合地区差异、社会经济现实的现实情况[4],建立相对稳定的事业单位绩效工资总量调控和增长机制,以更好地保障事业单位社会公益职责的履行和稳定发展。

5.3. 健全内部管理体系

作为本级主管部门在今后工作中加强管理,条件允许的情况下酌情统筹使用可控范围内资金,多支持成果转化周期长的基础性研究领域;将工作目标、工作任务、岗位职责等可操作性的考核指标进行细化和量化[3];合理设置专业技术、管理及工勤岗位的结构比例,明确岗位职责、任职条件及任职期限,实现专业技术职务的聘任和岗位聘用真正意义上的统一[5]。加强编外人员管理,制定相应的职务晋升、业绩考核管理制度,做到多劳多得、同工同酬,尤其着重事先引领,而不是事后激励[6]。

绩效考核体制一定要公平公正,做好绩效考核的同时也要做好相应的监督,从而做到事业单位绩效考核体系合理准确的运用[7]。

6. 实践与探索

事业单位的绩效工资改革和实践是一个不断总结经验、不断改进、不断完善的过程,是长远之计。应以岗位设置为切入点;以绩效考核为着力点;以绩效工资分配为落脚点[8]。不断完善包括分配制度、考核制度、奖惩制度、监督制度在内的绩效考评体系,在这个过程中,各单位都做出了不少有益的研究探索和实践,获得了宝贵的经验,本文就以作者单位(北京市农林科学院)为例简述。

我院已有 60 余年发展史,现已发展成为学科齐全、设备先进、学术水平高、创新能力强,为现代农业发展提供有力引领和支撑的综合性科研机构。全院设有 15 个专业研究所(中心),现有在编职工一千多人。面对机构多,人员众的复杂情况,我院充分发挥绩效工资制度的激励作用,经过不断探索和改革,逐步形成了适合我院的绩效工资制度,促进了我院高效快速发展。

6.1. 绩效工资制度实施与岗位聘任制同步推进

落实岗位绩效工资制,首先必须完成岗位设置,实行全员聘用合同制,竞聘上岗,明确双方的责任、

义务和权力，同时做好岗位管理工作。

6.2. 充分发挥绩效工资激励导向作用

进一步完善考核体系，结合本单位所属行业特点制定了岗位分类绩效考核办法，充分考虑不同岗位的工作强度、技术含量、职责轻重、任务难易、环境优劣等因素，奖优罚劣、奖勤罚懒。

6.3. 加强监督管理，严肃分配制度

在实施绩效工资制过程中，严格执行国家及市相关政策，接受上级各相关部门监督、指导。同时，始终坚持和不断完善我院内部监督体系，加强定期财务审，充分发扬民主，广泛征求广大职工意见，确保收入分配科学、公开、民主、合法。

6.4. 对部分职工实行年薪制

我院对高层次人才施行年薪制、协议工资制等灵活的薪酬制度，有针对性的优化绩效工资制度，起到了吸引海内外优秀人才，稳定现有科技人员队伍的作用。比如，对高层次人才实行年薪制，其薪资总额在单位绩效工资额度外单列并且不受本单位绩效工资总量限制，在一定程度上真正实现了“一流的人才、一流的业绩、一流的报酬”，使他们可以更加安心潜心搞科研，对稳定队伍激励创新起到了很大的促进作用。

6.5. 科技成果转化收益参与分配

作为绩效工资制度的一部分，我院将成果转化收益参与到分配中。根据成果转化法、科技项目管理办法等国家有关政策规定，科研事业单位可以将科技成果转化净收入、开展技术交易活动（技术开发、技术咨询、技术服务）净收入、竞争性科研项目中的绩效支出等，在严格规范、公开公示的情况下，合法合规地对主要贡献人员进行奖励，且该激励绩效纳入工资总额统计范围，但不受我院绩效工资总量限制。这一政策的执行，大大增加了我院的绩效总额，也极大地激发了科技人员的创新活力和工作热情。同时也缩小了与其他单位同行业之间的收入差距，稳定了科技人员队伍，一定程度上解决了目前我院绩效工资总量不足、上升空间受局限的问题。

7. 结语

绩效工资制度的实施，促进了事业单位管理体系的变革，激发了事业单位的生机与活力，对加强人才队伍建设，调动职工的主观能动性方面起到了显著的积极作用。但实施多年来，也积累和暴露了诸多的问题。

总体上看，事业单位绩效工资制度的实施取得了显著成效，但随着经济社会发展、技术进步、管理理念提升、员工素质改善、经费数量增加等因素的变化，事业单位在绩效工资制度实施过程中，应不断总结经验，敢于创新，做到以人为本，与时俱进，结合本单位具体情况，进一步深化改革，切实摸透情况，制定合理而公平的绩效工资管理方案，使绩效工资管理进入良性循环态势^[9]，从而最大程度发挥绩效工资对组织和个体的激励作用，使得事业单位能够更好地为社会提供更加全面、更高质量的公益服务。

参考文献

- [1] 陈艳珍, 陈云鹏. 浅析事业单位绩效工资改革[J]. 山西经济管理干部学院学报, 2010, 18(2): 21-23.
- [2] 张万. 浅谈事业单位推行绩效工资制度的重要意义[J]. 黑龙江交通科技, 2019, 42(1): 202-203.
- [3] 张丽. 浅析事业单位绩效工资制度改革[J]. 经济论坛, 2009(14): 31-33.

-
- [4] 王福国. 事业单位绩效工资制度改革的问题及对策研究[J]. 管理观察, 2019(29): 86-88.
 - [5] 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, 27(7): 28-30.
 - [6] 韩志华. 论事业单位绩效工资改革的思路[J]. 现代商业, 2013(3): 168-169.
 - [7] 刘治廷. 事业单位绩效工资实施现状分析及改革建议[J]. 现代商贸工业, 2022, 43(23): 124-125.
 - [8] 王玉娟. 事业单位绩效工资改革中的问题及对策研究[J]. 行政事业资产与财务, 2013(3): 33-35.
 - [9] 李茜, 金菁, 李琳, 等. 浅析我国事业单位绩效工资管理制度[J]. 内江科技, 2012(3): 4.