

绩效工资改革探讨

付玉皇,王 犁,全 娅

(安徽财经大学 经济学院,安徽 蚌埠 233041)

[摘 要]绩效工资是依据员工个人绩效而增发,是通过员工绩效的有效考评为基础,实现将工资与考评结果挂钩的工资制度。它的理论基础就是:“你的报酬是你应该得到的”。对业绩进行考评,然后以之为基础计算薪酬,既体现了客观公正,又推动了员工之间的竞争,从而推动事业单位提升业绩。

[关键词]绩效工资;考核尺度;教育

[中图分类号] F244.2 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2010)02-0019-02

2009年9月2日召开的国务院常务会议决定2010年全面实施事业单位绩效工资。因为事关公众切身利益,事业单位绩效工资改革一时间引起了人们的极度关注,成为一时的热点问题。为什么要在事业单位进行绩效工资制度?绩效工资将会带来什么样的效果?绩效工资会不会带来效率的提升?等等一系列问题随着这一改革而产生。

一、绩效工资的概念

绩效工资是依据员工个人绩效而增发,是通过员工绩效的有效考评为基础,实现将工资与考评结果挂钩的工资制度。既体现了客观公正,又推动了员工之间的竞争,从而推动单位提升业绩。这样,员工绩效从人力资源的狭义角度是指个人完成相应职位任务的程度,它反映了员工能在多大程度上实现职位要求,也就是说员工的绩效依赖于员工的工作设计,而提供不同性质产品的单位的工作设计是不同的。从国家在教育部门实施绩效工资之初衷来看是为了提高老师的工作积极性,提高教育单位的工作效率。

绩效工资的特征:1.有利于雇员工资与可量化的业绩挂钩,将激励机制融于企业目标和个人业绩的联系之中;2.有利于工资向业绩优秀者倾斜,提高企业效率和节省工资成本;3.有利于突出团队精神和企业形象,增大激励力度和雇员的凝聚力。

当然绩效工资也有其不完善之处:容易导致对绩优者的奖励有方,对绩劣者约束欠缺的现象,而且在对绩优者奖励幅度过大的情况下,容易造成一些雇员瞒报业绩的行为,因此对雇员业绩的准确评估和有效监督是绩效工资实施的关键。因此要求我们在实施绩效工资时必须做好绩效评定的专门机制,防止出现绩效无约束的情况出现。

在我国教育单位中实行绩效工资的改革从某种意义上来说是一种分配制度的改进,虽然说这种改进的前景如何现在还不能有定论,但现在迈出第一步是最为关键的。专家们多认为计件工资和计时工资过于机械,是把人当成机器,像管理机器那样管理人,难于在绩效工资改革中适用。而不同的是绩效工资制是指以个人绩效为基础核发的工资。员工的工作绩效可以认为是员工受其能力及角色认识的影响而付出的努力的净结果。绩效评估是一种正式的员工评估制度,它是通过系统的方法、原理来评定和测量员工在职务上的工作行为和工作成果。所以在教育部门施行绩效工资既可以提高老师参与劳动的积极性又可以提高单位的工作效率。

二、绩效工资的考核尺度

(一)教育行业绩效评价过程中面临的问题

实施绩效工资的本质是追求区域内校际间的公平,缩小教师与公务员以及城乡间教师工资收入的差距,提高教师的待遇。绩效评价与考核是实施绩效工资的基础,也是绩效工资分配的主要依据。所以,完善绩效评价制度是实施绩效工资的关键。而怎样完善绩效评估制度是关键点。在教育行业不能完全按升学率考评绩效,升学率只是绩效评估的一部分。教育的目的是出人才,各方面的人才,当然包括德、智、体诸多方面。它的本质应当教会学生明白自己应成为一个怎样的人。目前,教育部明确表明,绩效工资不得与升学率挂钩。但现在,很多地区仍然变

相实行绩效工资与升学率挂钩。如何对绩效工资进行正确的评估是我们实行绩效工资的一个亟待解决的问题。

(二)服务对象的满意度应是绩效工资考核根本尺度

北京东方德才中学副校长汤颀认为,学校实行绩效工资制度后,学校可支配的工资自主权大大提高了,通过以岗定薪,岗变薪变,多劳多得,达到了方便管理,提高教学质量的目的。但难点是如何核定绩效工资的考核尺度,因为教师工作的质量和效果,很难有量化的指标,单纯以升学率为考评指标肯定是不行的。这就需要建立一种新的机制和制度。人力资源和社会保障部部长尹蔚民9月10日在国务院新闻办公室举行的新闻发布会上特别指出,事业单位实施绩效工资,不是简单的涨工资,它是一个系统工程,所以实施起来会有一个过程。

许多专家认为:让服务对象满意,就是维护服务对象的利益,让其利益不要受损,让其利益得到增长。而这也符合了我们通常所倡导的“以人为本”。但如果服务者对工作的满意度不高,被服务者对服务的满意度也不会高。因此关注服务者的工作满意度也很重要。以医院为例,提高人员工作满意度的方法之一,就是要提升人员激励机制的吸引力,让员工感到“干好干坏和干多干少不一样”,多劳者多得,付出多则收入多(因此绩效工资制向一线工作者倾斜是正确的)。

就目前政策导向来说,绩效是由领导决定的,可能比较科学的方法是综合的方法——有领导决策,也有普通员工的民主参与。不过哪一种方法都有利弊,需要每一个事业单位根据自己的具体情况摸索适合的方法。应该寻找一种比较公平的方法来保障绩效工资的公平实施。如果在进行绩效考评时不考虑被服务对象的满意度,那么绩效的考评就可以说是一句空话。在实施绩效工资的各个单位应注意把被服务对象的满意度做为绩效工资考核中的一个重要的部分加以考虑。就教育行业的单位来说,学生和学生家长的满意度应该放在考核老师绩效工资的首位,因为在教育单位中学生和学生家长是服务的对象。

我们应该认识到,服务对象的满意度,是事业单位绩效考核的根本尺度、最后标准。

三、如何让绩效工资在教育单位中顺利进行实施

绩效工资制度实行后基本上都是由国家拨付和地方财政支持,学校不用再为自筹资金发愁了。绩效工资实施前,教师工资分为国拨和自筹两部分,国拨工资平均约占每个老师月收入的1/3左右,其余的部分如课时费等则需要学校自行解决,这就给学校带来了很大的创收压力,重点中学一般靠收取择校费或共建费解决经费问题,差一点的学校只能靠出租房屋等方式勉强维持,这就造成不同学校教师之间的收入差距加大,越来越多的好教师流入好学校,进而造成强者越强,弱者更弱,使教育资源不均衡现象越来越严重,所以在教育单位实施绩效工资有利于平衡社会资源。

(一)应注意的环节

一是做好基础工作。这是实施绩效工资必须明确的前提条件。其次,要做好有基础工作。教育单位要优化组织机构,正确设置岗位,科学合理定编定岗定员,实行聘任制与全体工作人员签订聘任合同等,这是实施绩效工资的基础。

(下转第29页)

外健身、活动、交流的场所。这些广场、绿地、健身场所往往成为一个居住小区里不同规模的“会客厅”,深受广大居民的欢迎和喜爱。

然而,“资本无道德”,在现今商品房主导的时代,大多数住宅建筑和居住区都是由开发商来营建,他们为了获得利益的最大化,往往将住宅的套型面积建得越来越大,尽量降低造价,对于居住区内的公共设施则是能省就省。在一些社区里,不再有食堂、公共浴室、托儿所、幼儿园、学校,即便规划时有会所等公共用房,也往往常年不能兴建,迟迟不能使用,使居民越来越多的公共活动转移到家庭内部进行。

2006年5月下发了《国务院办公厅转发建设部等部门关于调整住房供应结构稳定住房价格意见的通知》,规定“十一五”期间,要重点发展普通商品住房,自2006年6月1日起,凡新审批、新开工的商品住房建设,套型建筑面积90平方米以下住房(含经济适用房)面积所占比重,必须达到开发建设总面积的70%以上,这就意味着我国城镇住房建设今后将以90平方米以下中小套型为主,居民家中的可用面积将减少,相应的将减少一些功能空间,也就是说居民的很多活动将聚集到公共活动空间

去。因而,我们需要在住区的设计中为此提供适宜的空间,使人恢复邻里交往的密切关系。

四、结语

在新的历史时期,我国社会经济的飞速发展,城市居住建设空前繁荣,居住规划设计从理念到手法都必须强调与时俱进,居住区“公共空间”的留置和设计,要适应城市的高速发展和人民生活水平的日益提高,更好地接受市场的选择和考验。“生态、和谐”是居住区规划设计理念创新的最根本出发点和归宿,实现从形态规划向生态规划,从物质规划向社区规划的转变,不仅是坚持科学发展观和建设社会主义和谐社会理念在居住区规划中的直接反映,更体现了人类对理想居住环境的根本要求。

[参考文献]

- [1]凯文·林奇.城市意向[M].北京:华夏出版社,2002.
- [2]唐清建.新闻幕后[M].北京:经济管理出版社,2008.

[责任编辑:陶爱新]

The public communication space research

YANG Cai - hong¹, CHEN Xiao - wei¹, WU Shan - shan²

(1. School of Architecture, hebei university of engineering, Handan 056038, China;

2. School of Art, Xi'an university of Architecture and technology, Xi'an 710055, China)

Abstract: in the construction of residential building, the software and hardware architecture itself, designers and planners are conditions, managers need to builders, people living in the communication exchanges shall cause spiritual requirements, and also the focus of attention. The outdoor public space, residential area is meeting these needs a form.
Key words: public space; sitting room; communication; wellbeing

(上接第19页)

二是建立健全绩效管理制度。把公益性服务作为总的绩效及其评价基础。能否坚持公益性服务方向是关乎绩效评价体系的正确性、科学性的关键所在。

三是做好绩效工资顺利实施的保障工作。切实解决实施中出现的问题。政府有关主管部门要深入事业单位调研,指导督促教育单位贯彻执行绩效工资政策,并对出现的问题及时研究帮助解决。有关主管部门应该就审核上予以认真的对待,以维护政策的严肃性,给予绩效工资一个公平的环境,保证绩效工资分配公平。

(二)关于推进绩效工资改革的建议

根据国家制定的相关文件的精神事业单位的绩效工资基本上由两部分组成:基本工资+绩效部分。基本工资部分可以由工资所核定的级别进行分配,按照相关的文件的精神,基本工资和绩效工资的比例应为7:3也就是总工资的百分之三十的部分是由绩效考评所得。那么怎么样设定一个方法来进行绩效的考评呢,我以为在教育行业上应该把诸如学生对老师的满意度(每年可以让学生对老师进行打分)、同事之间的打分、以及带不带班主任等等都化作绩效评估的范围之内。教师工资的绩效评估部分应该在哪些影响因素之中划分各自不同的比例。比如说

可以把教师工资依下列式子核算:教师工资=学生对老师的打分×A+单位同事对其打分×B+班主任得分×C+……,而式子中出现的ABC可以由各个单位的不同情况进行核定。在各个不同的评分中,服务对象的满意度应该占有至少百分之五十的比例。

总之,绩效工资改革是一项浩大的工程,实施绩效工资的教育单位想在提高效率的同时,平衡各个方面的利益冲突,那就需要各个单位在参照国家对绩效工资改革的精神上做出适合自己的绩效工资改革。

[参考文献]

- [1]王继红.事业单位岗位绩效工资分配探析[J].人力资源开发,2008(9):104-105.
- [2]胡正友.事业单位工资改革与岗位绩效工资制的实施[J].安徽工业大学学报,2007(7):111-113.
- [3]曹勇.对学校绩效工资改革的探讨[J].社会科学家,2005(5):608-609.

[责任编辑:陶爱新]

Discussion on performance pay

FU Yu - huang, WANG Li, TONG Ya

(Institute of Economics, Anhui University of Finance & Economics, Bengbu 233041, China)

Abstract: Performance pay is based on individual performance and additional staff, staff performance through effective appraisal on the basis of evaluation results to achieve wage linked wage system. The theoretical foundation is: "Your reward is that you deserve." On performance appraisal, and then calculated on the basis of pay, not only reflects the objective and fair, but also promote competition among the employees to encourage enterprises to improve performance. Thus, employee performance from the narrow perspective of human resources is the appropriate person to complete the degree of job tasks, which reflects the extent to which employees can achieve job requirements, that employee's performance depends on the design staff, to provide different types of product design work of the units are different.

Key words: merit pay; assessment scale; education