

基于财务视角的行政事业单位工资改革

程亚玲^{1,2}

(1.黑龙江农垦职业学院,黑龙江 哈尔滨 150025;2.哈尔滨哈轻塑胶有限公司,黑龙江 哈尔滨 150076)

摘要:社会主义市场经济时代,行政事业单位工资改革势在必行,本文基于财务视角分析当前行政事业单位工资现状,并提出改革建议。

关键词:财务视角;行政事业单位;工资改革;绩效考核

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.35.189

1 基于财务视角的当前行政事业单位工资制度存在的弊端

(1)工资水平与员工付出不成正比。行政事业单位的工资由政府统一制定和规划,工资水平跟所处岗位有直接联系。在这种制度和模式中,事业单位内部员工的工资会根据国家经济增长而稍微提高,与国民基本水平相符,但在这个市场经济作用下的居民生活环境中,他们的工资水平还不能完全匹配实际。

(2)各行政事业单位没有自主制定水平的权利。我国各个行政事业单位的工作职能和工资水平均由政府规定,虽然其单位性质是独立的法人机构,进行自主的经营活动和管理的,但国家政府还没有放宽政策任其规划员工的工资水平。各事业单位可以进行内部管理,但包括工资在内财政方面由国家严格管控。国家有统一的核算标准和工资制度,但这种平均收入的工资理念无视了很多身处一线的事业单位,他们的员工比别人付出的多薪酬却比别人少,即使单位提出异议政府也不会采纳这种缺少灵活性的工资分配制度,这不仅影响了我国行政事业单位的发展,也限制了国家内部治理的脚步。

(3)人力资源配置不健全。但在我国市场经济的作用下,行政事业单位的薪资水平很难吸引高端人才,那些具有高素质和高技术的尖端人才往往会选择外企和私企这些待遇优厚的地方,这些单位的薪资水平是行政事业单位的好几倍,甚至还有一些客观的奖金收入。行政事业单位人力资源配置不健全的根本是没有符合劳动价值规律,人为地限制了单位发展的进程,集中调控工资的做法剥夺了行政事业单位发展的自主权,不仅导致了单位资金的使用率下降,也影响了员工的日常工作。

(4)绩效考核机制不完善。我国很多行政事业单位的工资制度与绩效考核制度没有有机的结合到一起,绩效考核制度往往是惩罚员工的标准,或者没有落实到日常的工作考核,无法体现在员工的薪资水平中。这种不完善的绩效考核制度将行政事业单位的考核方式局限在年度和季度,并且笼统地将所有员工划分到同一水平,没有科学合理的数据和日常工作情况的分析。

2 基于财务视角的行政事业单位工资制度改革的对策

(1)改革工资的分配制度。行政事业单位改革工资分配制度是一项势在必行的工作,因为人是一切发展之本,只有留住员工,并且给予他们工作的动力和奖励,员工就会有积极性投入到工作中,并可以全心全意的献身到服务公众的工作中。行政事业单位应该去除以前那种平均收入的薪资制度,以公正和人性化的新制度去挽留老员工和招纳新员工。

不同的事业单位和部门内部的岗位应该采取不同工资的制度,以工作量和强度确定员工的薪资水平,同一等级的员工也应该根据具体的绩效和能力划分工资水平,并以直观的数据体现在收入的分配中。各行政事业单位应该根据本单位的实际情况进行工资岗位的划分,先设立岗位在招聘具备相关技能的人员。工资分配制度应该与员工奖励制度同时进行,设立与工作相关的效益工资和实行业绩定酬制,将单位的实时效益和岗位的工作状况融入到薪资制定中,这样不仅可以激发员工的工作热情,也可以提高员工的工作效率,进而提高行政事业单位的经济效益。另外,行政事业单位应该注重与时俱进的科学性技术能力,应该重金聘用技术和知识上优秀的专业人

才,只有通过薪资和物质方面的保障,事业单位才能够最大限度地挖掘人才的潜力。行政事业单位的薪资制度应该随着市场经济的变化而不断灵活调整,符合市场发展的客观规律,通过良好的工资分配体系使员工对单位有归属感和责任感,心甘情愿地帮助单位更好的发展。

(2)给予行政事业单位自主分配工资的权利。我国政府应该将工资制定和分配的权利下放到各个行政事业单位,因为基层的单位管理者才最了解员工的实际需求和工资的基本要求。我国政府在下放权利的同时,可以宏观调控薪资水平,但决定权还是由各个行政事业单位掌握。行政事业单位应该逐步转变工资管理方式,在单位内部设立科学的工资拟定体系,以公开化的形式进行公示,适当将工资分配权下放到各个事业单位,注重在宏观上进行管理。地方行政事业单位要以实际行动和效果向国家政府证明,拥有工资自主规划权的事业单位可以运用各种有效的分配手段和薪资政策提高员工的工作效率和服务模式。自主分配权可以使行政事业单位的经营活动更加活动,既公平又效率的调动员工的工作积极性,以此提高整个单位的发展进程。

(3)健全绩效考核制度。行政事业单位的绩效考核制度关系到整体工资制度的稳定性和公平性,也是事业单位更好地开展工资分配自主权的基本依靠。合理和正确的薪资水平不仅可以激励员工的工作热情,也可以向政府证明自主规划工资的可行性。绩效考核的工作不仅关系到员工的切实利益,也关系到整个单位的资金运转使用情况。绩效考核制度要坚持公平、科学、合理的基本原则,以量化为考核的基本标准,注重考察员工的日常工作状态,以分数的形式给员工的日常表现打分。行政事业单位需要通过规范员工的日常工作行为,对员工的工作状态进行宏观调控不仅要加强员工的岗位规范意识,通过绩效制度明确单位内部人员的岗位职责和绩效目标,也要让员工有积极工作的决心,使其深知个人的利益和部门的绩效有密切的联系。行政事业单位在考核奖惩上也需要做详细的说明,将奖励和惩罚制度划分多个层级,每个层级的奖惩措施不一样,对相关受奖惩人员应该严格按照制度执行,完善绩效考核的权威性。行政事业单位的绩效考核制度不再是形同虚设的假福利,而是将员工和单位联系到一起的纽带,是实现员工和单位双赢的根本要求。

(4)实行岗位合同化管理。随着市场经济的不断深入,我国很多企事业单位已经取缔事业编,转变为合同化的管理模式。以往行政事业单位的事业编制会使员工产生懈怠的情绪,认为自己找到了铁饭碗从而丧失对工作的规划和热情,同时也降低了行政事业单位员工的流动性,阻碍了人力资源管理的进程。合同化管理将员工的岗位职责和任职要求编写到合同中,一般的任职期限为3-5年,合同期结束后由员工进行这一工作期的述职,并由单位人力资源部门以绩效数据为参考进行综合评定员工去留。合同制让员工产生了危机感,这种危机感可以提升员工的工作效率,并让行政事业单位在员工的管理上有更多的自主性,更有利于员工和行政事业单位的发展。

参考文献

[1]邵慧君.行政事业单位加强管理会计建设研究[J].财会学习,2020(02):121+123.