

# 事业单位人力资源管理 with 绩效工资分配问题探究

颜 艳

(曲阜市人力资源和社会保障局社会保险事业中心, 山东 曲阜 273100)

**摘要:** 事业单位在我国经济发展过程中占据重要地位。为了提高事业单位的综合竞争力,要发挥出人力资源管理的作用,对广大员工开展绩效考核,保证工资得到科学合理的分配,有效激发员工的主观能动性,使员工能够在工作中做出成绩。本文首先对事业单位中人力资源管理和绩效工资分配中存在的问题进行分析,再进一步阐述开展绩效工资分配改革的重要性,然后提出改进人力资源绩效工资管理的思路,对具体的改革实施途径进行分析,最后对在改革过程中应处理好的几类关系进行简明扼要的分析。

**关键词:** 事业单位;人力资源管理;绩效;工资分配

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.34.106

随着社会的不断发展,人们对社会公共服务的要求越来越高。为了满足人民群众多元化需求,要进一步提高公共服务水平。事业单位承担着重要的公共事业服务职责,在开展服务的过程中,事业单位要发挥出员工的潜能,提高员工的责任感,使其能够按照要求开展工作,提高服务水平。因此,事业单位要将人力资源管理放在重要的地位,进一步完善绩效工资考核制度,激发员工的主观能动性。

## 1 人力资源管理 with 绩效工资分配概述

### 1.1 人力资源管理

人力资源管理是人事管理的升级,其充分融入经济学和人本思想,通过招聘、筛选、培训、提供报酬等方式对组织相关人力资源进行有效的运用,实现组织的目标,保证组织成员的发展迈向最大化方向。人力资源管理可对组织人力资源需求进行合理预测,并做出完善的人力需求计划,明确招聘要求,对人员进行考核并支付相应的报酬,然后对人员进行有效的激励,对成员的潜能进行开发,实现最优组织绩效。在 21 世纪,要将人才资源作为事业单位的战略性资源,充分发挥出人才的优势,使人能够运用先进的知识和技术开展工作,推动社会进步。事业单位要合理利用人力资源,发挥其最大的价值,这样才能进一步提高人力资源管理水平。事业单位要积极探索人力资源管理的途径,解决现阶段管理中存在的问题。要运用现代化管理理念和管理方法,对人力进行合理培训与调配,将人力和物力保持在最佳比例,同时,还要对人的行为进行有效的引导,才能真正发挥出员工的主观能动性,做到人尽其才。

### 1.2 绩效工资分配

我国事业单位的人力组织结构比较复杂,在开展工作时,需对各个部门的工作人员关系进行合理协调,才能使工作人员认真发挥出自身职能,做好本职工作。要制定明确的监督标准,提高员工对工作的积极性和主动性,发挥出员工的创造力。要合理开展绩效工资分配,制定完善的

绩效工资制度,提高员工的工作绩效。绩效工资主要以员工绩效考核为基础,将工资与考核结果挂钩,对员工进行有效调控,刺激员工的行为,使员工能够严格按照企业的要求规范自身行为。绩效工资分配不仅能够实现按劳分配,还能加强对员工行为的监督,使员工能够发挥出自身主观能动性,提高工作效率和工作质量。

## 2 事业单位人力资源管理 with 绩效工资分配问题

### 2.1 对绩效管理认识不到位

尽管大部分事业单位能够将绩效管理放在重要的地位,但由于管理人员对该项工作缺乏合理的认识,导致在实际工作中依然采用传统的考核与管理手段,影响绩效考核的结果,无法进一步发挥出人力资源管理的优势。由于绩效管理不到位,部分员工在工作的过程中缺乏积极性和主动性,对待工作缺乏责任感,从而影响相关工作正常开展。

### 2.2 缺乏合理的绩效考核体系

尽管事业单位会有相应的绩效考核体系,但现有的体系早已不能满足事业单位的发展需求。员工在工作的过程中,由于缺乏必要的参考依据,导致其工作行为比较随意,或存在应付工作的情况。绩效考核体系的构建会受到许多因素的影响,若不能对这些因素进行合理协调,就会影响绩效考核的成效。此外,事业单位在开展绩效考核管理时,缺乏必要的监督制度和措施,导致员工的表现和能力无法得到客观公正的评价。

### 2.3 缺乏完善的激励机制

在开展人力资源管理时,事业单位虽然能够保证绩效工资得到合理分配,但由于缺乏必要的激励机制,导致员工在工作中不够积极主动。比如,尽管员工的业务能力比较优秀,但却并未及时对其进行奖励,从而降低员工对工作的热情。

## 3 事业单位开展绩效工资分配改革的重要性

### 3.1 提高员工对工作的积极性和主动性

通过改革绩效工资分配制度,不仅能够提高收入的合

理性,还能有效激发员工对工作的积极性。在事业单位的各项工资中,绩效工资具有很强的灵活性和机动性。对绩效工资进行分配时,要明确分配比例和考核标准,这样才能保证事业单位员工对工作充满动力,提高单位内部管理水平。要根据绩效工资分配制度,对各岗位人员的工资进行合理设置,保证员工的收入与岗位的要求相匹配,凸显绩效工资分配的公正性和公平性。并且,通过这种方式能够将员工的工作业绩与实际贡献度相结合,发挥考核结果的作用,使业绩突出的员工能够获得相应的奖励,使员工在工作中更加积极肯干,提高工作效率和质量。

### 3.2 重视按劳分配

通过改革绩效工资分配制度,可使工资的分配严格遵循按劳分配的原则,将员工的业绩和贡献相结合。在传统的绩效工资分配中主要以总量核定制度为主,虽然这种方式能够减少不合理的收入差距,但却无法进一步发挥出激励机制的作用。通过改革绩效工资分配制,可对工资的分配秩序进行规范,避免操作过于随意,使分配关系更加合理。通过这种方式不仅能够提高工作效率,还能使更多员工在工作中不断提升自我,做出成绩。因此,要进一步完善绩效工资制度,有效发挥出工资杠杆调节的作用,对员工进行客观公正的考核,根据员工的岗位要求和业务能力对工资进行分配,破除平均主义的思想,树立多劳多得意识,使广大员工做到爱岗敬业,不断创新工作方法,为事业的发展做出贡献。

### 3.3 完善考核标准

事业单位在对员工进行绩效考核时,必须要严格按照绩效考核制度的要求进行操作,这样才能确保最终的考核结果准确。如果考核标准不合理,就会对绩效工资的调节造成影响。对工作人员进行考核时,要明确考核原则。要考虑到工作人员的不同职业,凸显出考核的差异性。打造良性激励竞争机制,对有能力的员工进行奖励。由于事业单位的部门较多,不同岗位人员承担不同的职责,在进行考核时,需制定不同的考核方法与工资分配制度。因此,在具体分配的过程中,要考虑到员工岗位的技术含量和员工所承担的责任,对员工的工作量进行量化分析,将工资与绩效考核进行关联,根据员工的业绩和工作成果,为其发放工资。通过完善绩效考核标准,可进一步优化考核环境,保证考核结果公平公正,鼓励广大工作人员在工作中做出成绩。

### 3.4 提高事业单位人员的综合素质

事业单位的健康发展将直接关系到社会公共服务水平的提升。为了促进事业单位各项工作顺利开展,要保证广大工作人员具有正确的服务理念,提高工作人员的综合素质,才能使其全身心投入到工作之中。要建立多角度和全方位的激励机制,吸引更多人才来到事业单位,发挥出人力资源的优势。对绩效工资分配制度进行改革,可进一步完善制度的内容,解决现阶段单位员工工资分配不

合理的问题。此外,对绩效工资分配制度进行改革,可保证单位内部的人力资源得到合理配置,使广大工作人员能够在各自岗位中贡献力量,稳定人才队伍,提高事业单位的凝聚力和向心力。

## 4 事业单位改善人力资源绩效工资管理的思路

### 4.1 正确看待人力资源绩效管理

人力资源管理在事业单位中占据重要地位,为了进一步提高管理水平,要发挥出绩效工资管理的作用。管理人员要合理看待该项工作,并将其放在重要的地位,这样才能转变传统检查和考核制度中存在的不足。为了进一步发挥出绩效管理的职能,要打造健全的绩效管理体系,充分挖掘员工的潜能,提高员工对工作的重视程度,保证各项工作顺利开展。

### 4.2 明确绩效管理的原则

为了有效激发各岗位人员对工作的积极性和主动性,要积极开展绩效管理。要明确绩效管理的原则,遵循公平、公正、公开的原则,将绩效管理与事业单位的各项工作有机结合,只有这样,才能使绩效管理具有一定的权威性,使广大员工能够严格按照相应的规章制度开展工作。事业单位要做到赏罚分明,打造完善的奖惩机制,对业务能力优秀的人员进行奖励,使其能够在工作中更有动力;对在存在严重失误的人员进行批评教育,使其能够及时发现自身工作中存在的不足。通过这种方式,既能发挥出优秀员工的模范带头作用,又能对其他员工形成有效的鼓励,更能提高广大员工的危机意识,使其能够及时发现工作中存在的薄弱环节,不断改进。

### 4.3 完善绩效培训考核体系

为了进一步提高人力资源管理水平,需重视对员工的绩效考核与培训,对现有的体系加以改进。要充分做到以员工为本,切实提高员工的能力。要考虑到不同员工的岗位要求和实际能力,对员工展开针对性的培训,使员工能够掌握相应的知识和技能。如果员工的工作能力有待提升,或者员工刚来到事业单位,在对其进行培训时,要重视职业道德和专业技能的培训,提高员工对工作的责任感,使其能够掌握正确的工作方法习惯。如果员工具有一定的工作经验,就要在日常工作和生活中不断学习,掌握行业内的最新动态,通过实际行动为其他员工做出表率,鼓励其他员工能够积极投入到学习之中,不断完善自身知识结构,用知识武装头脑,用行动做出贡献。

## 5 事业单位绩效工资改革的途径

### 5.1 制定科学的改革方案

对绩效工资进行改革时,要结合事业单位的实际情况和各岗位员工的需求,保证改革工作公平、公正地开展。要明确改革方案,融入民主集中制原则,了解每一名工作人员的意见和建议,保证方案的制定更加民主,科学。第一,在明确分配方法时,领导班子要带领其他成员共同展开研究。受到岗位级别的影响,不同级别的岗位工资有所

不同,要减少绩效工资和岗位级别的关联程度,根据员工岗位的自身价值和员工的实际表现,对绩效工资进行分配,使绩效工资的设置有严格的参考依据。第二,明确绩效考核指标。要加强奖励性绩效工资与绩效考核结果之间的关联,发挥出薪酬的激励作用。方案制定完毕后,要及时在单位内部进行公示,组织员工进行集体投票,通过投票后,就可正式实施这一方案。在实施的过程中,要结合事业单位的实际情况,凸显出方案的灵活性和稳定性。

### 5.2 保证绩效考核制度的严格性

在制定绩效考核制度时,要根据事业单位的性质和种类,凸显出制度的针对性。第一,打造多层次绩效标准。要根据员工的岗位价值,对岗位进行合理分类,明确岗位的级别,执行不同的基础绩效标准,将岗位价值与员工的收入相结合,保证工资分配更加合理。第二,对绩效考核指标进行优化,凸显出指标的多元化和多维度特点,根据不同的岗位类型,提炼相应的考核指标,对员工进行综合考核,将奖励性绩效工资与绩效考核结果相结合,对工作人员形成有效的激励,提高其对工作的积极性和主动性。第三,保证绩效考核得到有效运行。要凸显出绩效考核的灵活性,可结合实际情况,确定绩效工资的构成比例,采取多种多样的分配方式,提高工资分配的科学性。此外,对工作量进行核定时,要明确统计标准。

### 5.3 提高激励机制的灵活性

为了进一步发挥出激励机制的作用,要设置多元化激励措施,满足员工的需求,对员工形成有效的鼓励。事业单位通常要根据不同岗位、业绩和任务制定相应的薪酬。这种分配方式会导致员工的收入与其岗位职责和实际工作内容不符合,长此以往,员工会在工作中充满抱怨。部分员工会产生倦怠情绪,在工作中得过且过,影响工作质量和效率的提升。因此,对绩效工资进行改革时,要发挥出激励机制的优势,保证激励措施更加灵活。可建立分类绩效工资水平动态调整机制,结合绩效考核的结果和相关比例,提高绩效工资。要坚持按劳分配的原则,使有能力、有技术的员工能够在本职工作中一展才华,获得更高的报酬。比如,设置专项激励政策,根据国家的相关标准对工资进行调整。通过这种方式能够激发员工的创新意识,使其在工作中不断学习,不断进步。

### 5.4 配置合理的岗位、绩效和薪酬体系

对绩效工资制度进行改革时,要配置合理的体系,将岗位、绩效和薪酬融入其中,对其统一进行管理,激发工作人员的主观能动性。第一,对现有的组织结构进行改进。要完善科室的职能、层级、职权结构,对管理层级进行梳理,明确责任和权利,对各部门的关系进行合理协调,确保各项工作顺利开展。融入精细化管理的理念,优化服务流程,加大监督与管理力度。第二,对岗位业务流程进行优化,明确各岗位职责。明确每一个岗位的工作内容,

确定基本工作内容,提高广大工作人员的责任感,使其能够严格按照岗位的要求开展工作。第三,要根据科室的职能和具体工作任务,对职责进行合理划分,明确岗位管理标准,根据岗位职责设置相应的工作权利,改进工作流程。通过这几种方式,不仅能够进一步明确各岗位的工作流程和工作标准,还能使员工主动解决问题,提高员工的责任感。

## 6 正确处理绩效工资改革的关系

### 6.1 对基本薪酬和绩效收入的关系进行处理

在开展绩效管理时,要重视对固定基本薪酬与浮动奖励性绩效工资之间的关系处理,保证这两部分的收入关系得到有效协调,这样才能对个人总收入进行有效的控制。以浮动奖励性绩效工资为例,如果不能对员工进行合理的奖励,就无法提高员工对工作的积极性和主动性,奖励过多或奖励过少均可能会产生适得其反的效果。因此,需对奖励的程度进行严格把控,才能真正发挥出激励的作用。要充分做到以员工为本,了解员工的需求,制定针对性的激励措施。

### 6.2 对绩效工资和社会保障之间的关系进行处理

对绩效工资进行改革时,要避免绩效工资与社会保障发生冲突,否则就会影响退休人员或临近退休人员的利益。在具体管理和改革的过程中,要将社会保障放在重要的地位,解决员工的后顾之忧,使其能够更加理解绩效工资改革的必要性,配合事业单位的工作,不断展现个人价值,推动事业单位实现健康发展。

### 结束语

综上所述,为了提高人力资源管理水平,事业单位要重视绩效考核制度的完善,对现有的绩效工资分配制度进行改革,充分做到以员工为本,激发员工的主观能动性,使其能够在工作中更加积极肯干,树立完善的服务理念,保证事业单位的各项工作顺利开展。

### 参考文献

- [1]曹明明.事业单位人力资源管理与绩效工资分配问题探究[J].中国产经,2021(18):118-119.
- [2]张薇.事业单位人力资源管理与绩效工资分配问题探究[J].营销界,2021(02):31-32.
- [3]王静.事业单位人力资源管理与绩效工资分配[J].中国产经,2020(22):167-168.
- [4]孙锋,郑彬.事业单位人力资源管理与绩效工资分配[J].就业与保障,2020(21):182-183.
- [5]邹剑.浅析事业单位人力资源管理与绩效工资分配[J].中国国际财经(中英文),2017(17):173-174.
- [6]吴庆萍,李小清.事业单位人力资源管理与绩效工资分配问题探究[J].人力资源管理,2016(12):43-44.

作者简介:颜艳(1981-),女,汉族,山东曲阜人,大学本科。