

高职院校绩效工资内部分配公平难点与对策

吴忠

(广西建设职业技术学院, 广西 南宁 530003)

摘要:随着高职院校办学规模的不断扩大与发展,高职院校绩效工资管理工作受到了社会的热点关注,因此做好绩效工资管理工作显得尤为重要。高职院校绩效工资内部分配关系着广大教职员工的切身利益,如何构建公平合理的内部分配机制,科学规范对广大教职员工的劳动成果进行衡量并调动其工作积极性成为重中之重。本文针对高职院校绩效工资内部分配方面的内容进行了分析与探究,阐述了内部分配公平中面临的难点和困境并提出具体对策。

关键词:高职院校;绩效工资;内部分配;难点;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.06.028

当前国内大部分高职院校的绩效工资分配体系采取的基本都是按照绩效工资总额预算、院系二级自主分配为主要形式。此种形式主要是由学院层面上测算出的员工薪酬总额后,下交给二级学院后由各二级学院自己完成内部分配。该形式尽管可以促进学校绩效薪酬得到合理分配,但由于在内部分配过程中很多时候在学校层面上并不能进行有效指导工作,并且也不能形成科学化的监督机制,这也使得内部分配在一定程度上出现了不合理的现象,分配问题也更加明显,甚至无法反映出上级相关行政部门所提倡的“一级分配重公平、二级分配重效率”的原则,因此使得学校与二级学院之间、二级学院相互之间的矛盾不断升级加剧。因此,在对高职院校绩效工资内部分配问题进行深入分析的基础上,合理确定分配要素,并逐步构建科学合理的内部分配对策就显得非常必要。

1 高职院校绩效工资内部分配的关键内容

教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部印发的《深化新时代职业教育“双师型”教师队伍建设改革实施方案》中明确:“职业院校、应用型本科高校校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等所得收入,可按一定比例作为绩效工资来源;教师依法取得的科技成果转化奖励收入不纳入绩效工资,不纳入单位工资总额基数。各地要结合职业院校承担扩招任务、职业培训的实际情况,核增绩效工资总量。教师外出参加培训的学时(学分)应核定工作量,作为绩效工资分配的参考因素。”因此,高职院校绩效工资内部分配应重点关注两个方面的内容:

1.1 强化高职院校主体责任

高职院校要切实履行绩效工资分配主体责任,严格执行国家有关绩效工资分配政策,结合学校自身实际,有效开展校内绩效工资分配工作,健全完善与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密联系的绩效工资分配机制。按照规定配合人力资源社会保障、财政部门认真做好绩效工资总量

核定工作,完善人事管理系统,及时维护人员信息,按照程序和要求申报绩效工资总量,在核定总量内,组织实施绩效工资分配。

1.2 强化高职院校分配自主权

一是自主搞活内部分配。高职院校根据特色发展、人才培养、人员结构和岗位类别等因素,按照规定程序在核定的绩效工资总量内自主确定收入分配办法,自主确定绩效工资的具体项目和标准,自主实施绩效考核,自主搞活内部绩效工资分配。二是下放二级学院分配自主权。根据二级学院的发展目标、工作任务、年度考核、成果贡献等情况,将绩效工资总量切块到二级学院,由二级学院进行自主分配。三是创收收入优先用于绩效工资分配。学校通过校企合作、技术服务、社会培训、自办企业等创收净收入,优先用于奖励性绩效工资分配,纳入绩效工资总量管理。

2 高职院校绩效工资内部分配的理论基础

2.1 公平理论释义

美国心理学家约翰斯塔希亚当斯提出了著名的“公平理论”,即职工的积极性取决于他所感受的分配上的公正程度,而职工的公平感取决于一种社会比较或历史比较。所谓社会比较,是指职工对他所获得的报酬(包括物质上的金钱、福利和精神上的受重视程度、表彰奖励等)与自己工作的投入(包括自己受教育的程度、经验、用于工作的时间、精力和其他消耗等)的比值与他人的报酬和投入的比值进行比较。所谓历史比较是指职工对他所获得的报酬与自己工作的投入的比值同自己在历史上某一时期内的这个比值进行比较。

公平理论的基本观点认为:“当一个人做出了成绩并取得了报酬以后,他不仅关心自己所得报酬的绝对量,而且关心自己所得报酬的相对量。因此,他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理,比较的结果将直接影响今后工作的积极性。”但由于多方面的原因,公平本身就是一

基金项目:2020年广西建设职业技术学院校级教研重大委托项目《双高建设背景下高职院校绩效工资改革研究》(项目编号:2020ZW003)

个相当复杂的问题。比如:一是公平与个人的主观判断有关。在现实生活中无论是自己的或他人的投入和回报都是个人感觉,而一般情况下个人总是对自己的投入估计过高,对别人的投入估计过低。特别是教师群体中,由于受各自专业知识领域限制,这使他们容易高估自身的投入。二是公平与个人固有的公平标准有关。通常情况下公平标准是采取贡献率大小来确定。例如有的教职工认为开设专业学费收入高则上课课酬就应该相对高一些;但也有教职工认为各专业学费收入有高有低,大家上课时间都一样,则上课课酬应该按平均来发放。三是公平与业绩的评定标准有关。不同的评定办法会得到不同的结果,内部分配应按工作业绩的数量和质量,用明确、客观、易于核实的标准来度量,但这在实际工作中往往难以做到。四是公平与评定人有关。评定人是学校领导评定还是二级学院负责人评定或教师个人自行评定,不同的评定人会得出不同的结果。由于同一组织内往往不是由同一人评定,因此可能会出现松紧不一、回避矛盾、姑息迁就、抱有成见等等现象。

2.2 公平在高职院校绩效工资内部分配中的重要性

高职院校教师对自己所获薪酬进行社会比较或历史比较,收支比率相等时便会感到受到了公平待遇,因而心理平衡,心情舒畅,积极性高,努力工作;收支比率不相等时,便会感到自己受到了不公平的待遇,积极性低,消极懈怠,甚至产生怨恨情绪。因此学校应加强科学引导广大教职工形成正确的公平感,激发每位教职工的工作积极性,多看到别人的长处,认识自己的短处,客观公正地选择比较基准,多分析自己的投入真正有多少,自己的产出贡献又有多少,多在自己所在地区的同行业、同岗位比较,尽可能看到自己报酬在发展和提高,避免盲目攀比。同时,学校应坚持“质量效率优先,兼顾公平”的原则,考虑承担工作的数量、质量和效率特别是承担急难险重任务的态度和完成情况,体现“多劳多得,质优多得,责重多得”,精神激励与物质激励相结合。

3 高职院校绩效工资内部分配的现状和原则

3.1 高职院校绩效工资内部分配的现状

当前国内大部分高职院校在分配绩效工资时均采用二级分配模式,学校将绩效工资总量切割划拨到各个二级学院,然后各个二级学院根据实际情况自主进行内部分配。二级学院在自主内部分配工资时往往出现以下几个方面的缺陷:一是二级学院主要领导一般都是主导本部门绩效工资内部分配的制定者,但同时也在分配中取酬,即自己既是裁判又是运动员,因此可能会出现分配向自身倾斜的问题,从而影响到分配公平。二是分配方式不可能合理。部分高职院校的二级学院主要领导在分配时无法做到依据广大教职工的具体工作实绩来分配,这将严重影响到学校行政人员、专任教师和辅导员等教职工的工作积极性和创造性。三是分配依据不足。在具体绩效工资内部分配中,二级学院主要领导无法准确衡量行政人员、专任教师和辅

导员等的工作量,这就导致内部分配只能根据领导自己的印象来认定,产生不利于分配公平和公正因素,客观性不足。

3.2 高职院校绩效工资内部分派的原则

一是高职院校绩效工资学院的内部分派,必须突出体现优绩优酬、按劳分派、多劳多得等原则,以职务等级、教学质量、社会服务水平、学科科学含量、职业岗位能力为重点的分派依据,将学员评价、作业质量、工作效益、工作效率等作为综合考核指标,合理进行绩效评价,确定绩效分配办法,更好地拉开分配档次和级差,坚持向高层次人才、优秀人才、关键岗位、一线教学岗位倾斜的原则。二是高职学校的业绩薪酬内部分配还必须贯彻公平、公正、公开的原则,即必须实现成本核算方式公开、成本核算结果公开、绩效分配方式公开等,以建立健全合理的业绩薪酬二级分配机制,并实现绩效考核管理工作正义与公开。实行绩效工资学院的二级划分并不只用来对绩效工资进行分配,更需要通过绩效工资的合理分配来调整高校内所有教员的工作积极性与创造力,推动学校各项事业长远稳定发展。

4 高职院校绩效工资内部分配中的难点和困境

4.1 高职院校绩效工资缺乏合理的内部分配管理组织
高职院校绩效工资内部分配的能够公平公正落实离不开合理的内部分配管理组织,只有建立坚强有力的组织,才能够为保障绩效工资内部分配更好地执行到位。

4.2 高职院校绩效工资内部分配方法确立较为困难

学校绩效工资涉及到教职工教育教学等方方面面,牵扯到的范围也很广,不同性质教职工的岗位不同、工作内容不同,对绩效工资的分配的看法也各式各样,因此很难制定一个绩效工资内部分配方法满足所有人意愿。

4.3 高职院校绩效工资内部分配机制需进一步完善

绩效工资内部分配改革撬动了旧的平均分配,创新了治理机制,提高了工作效率,发挥了很好的导向作用。同时也提出了更高的要求,要进一步优化考核顶层设计,坚持和完善分配机制,体现改革的创新精神,要对绩效工资分配细则进一步细化,做到公平、公正、公开,体现多劳多得,要考虑各方利益的诉求,切实将绩效工资内部分配改革做实做好,把群众关切的问题解决好。

4.4 高职院校绩效工资内部分配矛盾突出

党的十九大报告指出“中国特色社会主义进入新时代,我国社会主要矛盾已经转化为人民日益增长的美好生活需要和不平衡不充分的发展之间的矛盾。”高职院校同样是“教职工日益增长的美好生活需要和分配之间不平衡与学校发展之间的矛盾”,教职工要待遇、分配要合理、学校要发展、学生要满意,绩效工资有限性与职工对绩效需求的无限性的矛盾日益突出。

5 高职院校绩效工资内部分配的对策

5.1 构建学院绩效工资内部分配管理组织

根据高职院校实际情况,应当将内部分配管理角色定位为两个,即设计者、监督者。由于各二级学院主要领导对业务较为熟悉,在实际操作过程中,二级学院主要领导一般都作为内部分配机制的主要设计者。因此,学校必须成立内部分配的纪检监督小组,严格对内部分配方案进行监督与审核,避免内部分配方案有失公平公正。

5.2 确立绩效工资内部分配科学方法

确立统筹分配原则,在采用两级分配模式基础上,二级学院主要领导绩效工资应由学校统一支付,避免其为自身发放绩效工资,从而避免为自身谋利。学校针对二级学院主要领导印发出台中层干部考核评价机制,由学校组成绩效考核小组对中层干部开展绩效考核,考核内容为二级学院主要领导的职称职级、管理水平、二级学院教育教学质量、毕业生就业率和社会效益等,通过设置具体量化指标进行打分,根据打分结果对其绩效工资进行计算,真正体现绩效工资向承担国家重大项目和学校重点工作任务多的部门岗位倾斜的目标。

5.3 建立公平合理的绩效工资激励分配机制

一是在分配绩效工资的时候应当能够把全体教职工的个人能力凸显出来,从而更好地充分调动教职工的工作激情与积极性,努力形成公平合理的绩效工资内部分配机制尤为重要。最重要的是,必须结合教师评价维度(如:教学质量、教学课时、业务能力、科研成果、学生满意度、社会效益等),建立学院绩效工资内部分配的多元要素分配机制,保障所建立的内部分配机制充分体现出绩效工资内部分配的公平性,推动内部分配更加合理。二是加大教学岗位绩效工资激励力度。绩效工资分配要向教师、教学倾斜,提高教学工作在绩效工资分配中的比重,有效体现教师课时量和工作绩效,加大对教学型名师、教学成果奖的绩效激励力度,完善教授、副教授上课约束机制,更好引导教师投入教学。设立教学型教师年度专项奖励,健全完善教学型教师业绩评价机制,教学业绩考核评价优秀的,可给予重点奖励。落实教师从事科学研究的奖励绩效。加强对科研项目立项、科学技术奖(含人文社科奖)、发明专利、论文著作、智库成果和标准制定等科研奖励管理,突出质量创新导向,合理确定奖励等次,分类明确奖励标准,高水平成果可设立单项奖,激发教师科研工作动力。三是对高层次人才实行更加灵活的分配方式。鼓励高职院校对高层次人才实行年薪制、协议工资、项目工资等灵活的分配方式,年薪、协议工资在绩效工资总量中单列,不作为绩效工资控制基数。对不实行年薪制、协议工资制等分配方式的在核定绩效工资总量时予以倾斜,将高层次人才绩效工资在绩效工资总量中单列。四是强化科技成果转化收益奖励。教学科研人员实行工资、科研绩效和成果转化收入三元薪酬结构。成果转化现金净收益,以及技术转让、作价投资股份等依法取得的科技成果转化收益,不纳入学校工资总额基数,给予教师或团队的收益不低于成果转化收益总

额的70%,不高于95%,由成果完成人自主分配。对在科技成果转化过程中做出重要贡献的成果完成人,可按照成果转化净收益给予一定奖励。

5.4 完善绩效工资分配调控机制

一是完善岗位分类管理机制。高职院校要严格年度考核和聘期考核,把考核结果与绩效工资分配挂钩,实行分类管理,分类调控,科学确定教学科研、管理、教辅工勤等人员的绩效工资标准,合理调节不同岗位的收入,不得平均发放或按岗位津贴级别标准发放,充分体现业绩和贡献导向,拉开档次,有效激发教师队伍活力。同时,建立突出贡献奖励制度。按照有关规定,对获得国家重大奖项及作出突出贡献的人员,给予突出贡献奖励。二是完善学校领导班子绩效工资分配机制。学校领导班子按照考核结果分类确定绩效工资水平,年度考核优秀等次的,最高可按本单位绩效工资平均水平的3倍发放;考核良好等次的,最高可按本单位绩效工资平均水平的2倍发放;考核一般等次的,按不高于本单位绩效工资平均水平的1.5倍发放;考核结果为较差等次的或不定等次等情况,按不高于本单位绩效工资平均水平的1倍发放。

5.5 健全绩效工资内部分配相关数据收集

高职院校应及时对有关方面的数据进行准确收集,进一步提升高职院校绩效工资内部分配的合理性与科学性,离不开科学准确的数据信息收集。通过建立统一化的信息管理系统,利用大数据、人工智能等工具从信息化系统中高效调取每位教职工的工作信息,提升数据的匹配度和准确性。针对教师方面,教师教学数据主要来源于课堂教学、课后辅导、作业考试批改等,确保这些信息都能够从系统中提取。而对于行政人员来说,其信息主要有文件处理数量、专项工作任务、日常接待师生人数、教育教学巡查次数等等,也应当能够从系统中调取。

6 结束语

高职院校绩效工资内部分配是关系到学校是否能够长远发展的重要问题,因此必须结合各校实际情况,从学生规模、教职工人数、办学效益等方面全面分析,并结合上级审批的绩效工资总量,构建科学合理的绩效工资内部分配制度,充分调动广大教职工的工作积极性和创造性,从而进一步推动学校又好又快发展。

参考文献

- [1]秦永芳.高职院校绩效工资二次分配中的难点与对策[J].中国学校管理,2015(9).
- [2]王晓峰.高校绩效工资体系构建的基本导向[J].南通大学学报(社会科学版),2010(11).

作者简介:吴忠(1978,11-),男,汉,广西宾阳人,职务/职称:副教授,硕士研究生,研究方向:高等职业教育、人力资源管理。