

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:



中国人事科学研究网
Chinese Academy of Personnel Science

www.rky.org.cn

| 首页 | 机构概况 | 研究课题 | 获奖总汇 | 信息平台 | 科研动态 | 学术跟踪 | 学术刊物 | 院刊投稿 | 交流合作 | 咨询项目 | 服务平台 | 联系我们

研究人员风采

首页 >> 吴德贵 >> 文章总汇

文章总汇

吴德贵

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 联系信息

吴德贵：实施绩效工资需要理顺十个关系

2009-10-22 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

吴德贵

中国人事科学研究院副院长、研究员吴德贵认为，事业单位实施绩效工资存在的突出问题主要表现在四个方面：一是绩效收入差距过大；二是绩效收入占总收入的比重过大；三是绩效工资的发放基础——岗位绩效评价制度不完善；四是绩效工资的经费来源不规范。因此，规范事业单位绩效工资管理，理顺与绩效工资相关联的几个关系已成当务之急。

吴德贵研究员从十个方面谈了他的观点：第一，绩效工资与岗位工资的关系从岗位绩效工资制度的结构看，岗位工资应该是主体，绩效工资只是收入的一个补充。但现实构成本末倒置，绩效工资成了主体。因此，建议科学确定绩效工资和岗位工资的比例关系，确保岗位工资的主体地位。鉴于公共部门的绩效考核本来就是一个世界性难题，绩效收入占总收入的比重不宜过大。

第二，绩效工资与绩效管理的关系。绩效工资主要体现职工的实绩和贡献，严格的绩效管理是实施绩效工资的基础和前提。因此，建议全面实施事业单位绩效管理，为绩效工资的发放奠定坚实基础。首先，要分类实施事业单位绩效评估，动态调整绩效工资总量。其次，要建立事业单位绩效管理体系。

第三，实施绩效工资与规范津贴补贴的关系。部分行业、单位和个人收入过高，行业间、单位间、个人间收入差距悬殊，非分配要素进入分配领域。因此，建议全面清理事业单位津贴补贴，规范事业单位收入分配秩序。在清理津贴补贴的基础上，对津贴补贴进行规范，合理确定津贴补贴项目、水平和资金来源。严格管理事业单位用于分配的资金，规范分配程序和分配方式，加强监督检查，有效避免借助行政权力和公共资源参与分配。

第四，个人绩效工资与团队绩效工资的关系。绩效通常可分为个人绩效、团队绩效和组织绩效。现代社会呈现出学科交叉、知识融合、技术集成三大特征。个人的作用在下降，团队的作用在上升。因此对绩效卓越的部门实行全员奖，采取绩效和能力工资有利于发扬团队合作精神。

第五，国家支持与单位创收的关系。不同类型的事业单位，绩效工资的经费来源不同。以前事业单位绩效收入主要来自国家拨款和单位创收两个渠道，导致一些公益性的事业单位为了提高收入水平而偏离公共服务目标。为促进义务教育均衡发展，《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》明确规定，义务教育学校实施绩效工资所需经费，纳入财政预算。为了保障义务教育学校绩效工资足额发放到位，建议各级财政要保证经费足额到位。一要强化地方政府尊师重教意识。二要强化地方政府的“财政责任”。三要加大中央财政转移支付力度。四要引入经费管理使用问责制。

第六，宏观管住与微观搞活的关系。随着事业单位人事制度改革的不断深化，事业单位内部分自己的自主权进一步扩大，事业单位职工收入来源日益多元化。但是，在改革过程中宏观调控乏力，财政、税收和人事等相关部门没有形成合力，对收入分配缺乏有效的约束手段。微观搞活，不等于宏观放松。目前我国事业单位绩效工资到了亟待规范的时候了，亟待构建公共部门绩效评估体系，亟待规范津贴补贴项目，亟待明确资金来源和分配比例。宏观管理，不等于微观管死。在事业单位实施绩效工资不能削弱事业单位分配自主权，不能走回头路。

第七，编内人员绩效工资与编外人员绩效工资的关系。改革开放以来伴随着各项社会事业的蓬勃发展，我国事业单位编制外用人越来越多，目前已经相当规模且呈持续增长之势。现行的薪酬制度设计仍然是按照人员“身

份”区别对待的，编内人员和编外人员分别实行两种不同的薪酬制度，这就造成了一些绩效优秀的编外人员收入水平远远低于编内人员，影响了编制外人员的工作积极性和稳定性，背离了公平公正的分配理念。绩效工资主要体现工作人员业绩大小，无论编内编外人员理应一视同仁，这样才能真正体现出绩效工资的初衷。从长远发展来讲同等类型同等岗位同等绩效的编内与编外人员应当享受同等水平的绩效工资。

第八，绩效工资与养老保险的关系。目前很多事业单位计发退休费的基数不包括单位发放的各种绩效性津贴补贴，实施养老保险制度改革单位，绩效工资也没有纳入缴费基数。因此，建议加快推进事业单位绩效工资改革，绩效工资部分应该计算到养老保险的基数中去，改变事业单位工资基数过低状况，从源头上确保事业单位退休人员待遇不降低，统筹好在职人员与退休人员的收入分配关系。

第九，实施绩效工资与事业单位分类改革的关系。事业单位改革是一项极其复杂的系统工程分配制度改革的进程与效果受制于相关配套改革。绩效工资的实施必须同事业单位分类改革、用人制度改革、绩效考核制度改革、岗位聘任制度改革、社会养老保险制度改革、经费体制改革等配套改革同步推进。

第十，实行绩效工资与收入分配统筹兼顾的关系。要以科学发展观为指导，统筹考虑各类人员的收入分配问题。目前，义务教育学校实施绩效工资拉开了与非义务教育单位及其他事业单位的差距，形成了其他教师与义务教育教师的攀比。公共卫生与基层医疗卫生事业单位的绩效工资也即将启动又将形成其他事业单位与教育、卫生的攀比。因此，要统筹事业单位的绩效工资改革，尽快出台事业单位绩效工资改革总体方案，同步推进其他各类事业单位绩效工资改革，积极疏导因分步实施带来的相互攀比心理，化解社会矛盾，促进社会和谐。

来源：中国人事报 2009-10-21

[>>返回](#)

相关新闻

- 专家解析事业单位绩效工资改革的12个基本问题 2009-10-31
- “绩效工资”能否治好事业单位“人浮于事”的顽症？ 2009-10-31
- 事业单位“绩效工资”定评的依据到底是什么？ 2009-10-31
- 中国就业增长取决两因素 第三产业潜力巨大 2009-10-29
- 公务员报考审查结束 总人数达146万余人 2009-10-29
- 北京本科毕业生就业率收入双降 半年后就业率88% 2009-10-29
- 河北大学生就业报告：英语专业毕业生失业最严重 2009-10-29
- 北京实现养老保障全覆盖 参加养老保险人员达758万 2009-10-29

Copyright © 2006 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 院办电话：010-84635652

科研管理处：010-84635686、84622949

京ICP备05036988号