

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



和谐发展

首页 >> 科研动态 >> 热点关注

科研动态

科研动态

学术论坛

青年论坛

热点关注

热点关注

## 事业单位“分三步”实施绩效工资 各系统反响不一

2009-09-07 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

国家“分三步”在事业单位实施绩效工资的消息，引起坊间众多讨论。目前，广州各类事业单位中有多少实施了绩效工资，实施情况如何？本报记者走访了部分事业单位。

教育：

绩效工资各区不同

早在去年底，国务院总理温家宝主持召开国务院常务会议，审议并原则通过《关于义务教育学校实施绩效工资的指导意见》。决定从2009年1月1日起，在全国义务教育学校实施绩效工资，重点向一线教师、骨干教师和作出突出成绩的其他工作人员倾斜。后来，教育部又出台了《中小学班主任工作规定》，将班主任津贴纳入绩效工资管理，在绩效工资分配中要向班主任倾斜。

据了解，教师绩效工资分为基础性和奖励性两部分。基础性绩效工资主要体现地区经济发展水平、物价水平、岗位职责等因素，占绩效工资总量的70%。奖励性绩效工资主要体现工作量和实际贡献等因素，在考核的基础上，由学校确定分配方式和办法。

由于教师的绩效工资很难制定评估细则，再加上教师工资是由各级地方政府财政拨款，因此广州市属学校以及各区属学校的教师工资的发放方式都不一样。某省一级学校的教师工资包括“统发工资+绩效工资+福利工资（包含住房公积金、医保、社保等）+四大节日”，由此可见，绩效工资只是其中一部分，按照具体工作量、职务、级别等进行评定。

至于绩效工资有多少？记者采访发现，许多老师并不太清楚。而各个区的具体情况也不同，就教师岗位津贴而言，越秀区已上升到750元/月。

媒体等事业性单位：

已经先行一步

从2010年1月1日起，绩效工资将在其他事业单位实施。记者了解到，有些事业单位已经在市场经济中自主经营、自负盈亏，如报社、杂志社、出版社、电台、电视台，而这些事业单位此前已经开始自行实施绩效工资制以提高效率。

据一位在媒体工作的HR吴先生介绍，他们单位一直是事业单位企业化运作，员工的工资也是由基本工资加绩效工资构成，其中，基本工资只占很少一部分，绩效工资才是大头。基本工资是随着工作年限的增加而不断提高，不过涨到第四年就不再涨了，而且不同工作年限的人的基本工资只是相差几百块钱。为了激励员工，他们加大了绩效工资的比例，员工完成任务越多，拿到手的工资越多，有的甚至比主任拿的工资还多。当然，不同的岗位也有不同的绩效考核标准，这样对大家都很公平。

对于绩效工资将在其他事业单位实施，吴先生认为，绩效工资的全面推行已是不可逆转的趋势，他们已经先行了一步，实践证明了绩效工资能有效考察员工的工作能力，提高了工作效率。不过，绩效工资实施后，如何制订公平合理的绩效考核标准，这对HR来说也是一个挑战。

医院：

预计分两批进行

一家“三甲”医院的人事部门主管告诉记者，医疗卫生事业单位实行绩效工资，预计是分两批。第一批是从2009年10月1日起，在疾病预防控制、健康教育、妇幼保健、精神卫生、应急救治、采供血、卫生监督等专业公共卫生机构和乡镇卫生院、城市社区卫生服务机构等基层医疗卫生事业单位实施。第二批是从明年1月1日起公立医院实施绩效工资。

据介绍，现在医院实行级别工资，分为基本工资、奖金、补贴和津贴几部分。基本工资分为财政资金和医院自筹资金两部分，基本工资与工龄和职称挂钩；奖金是对劳务的奖励；而补贴是加班和节日补贴；津贴并不是每个医护人员都能享有，只有放化疗医生、享受国家特殊津贴的医生和护士才有。

不少医生在看了新闻之后就在热烈议论薪酬改革。内科医生对此尤其关注，他们担心实行绩效工资后，外科医生的劳务很容易衡量，像做手术、放化疗等；而内科医生的劳务则很难量化，担心自己的劳动没有得到相应价值的回报。该主管表示，绩效工资作为一种激励机制，她是非常认同的；但是，在医院实施需要非常谨慎。首先，实行绩效工资可能会鼓励医生对病人的“过度治疗”。在某些医生缺乏职业自觉的情况下，这种激励是很可怕的；其次，医院也有庞大的行政后勤岗位，科室间的劳动内容也有巨大的差异。确定具体的考核标准，将有很大的工作量，该主管表示压力很大。

名词解释：

绩效工资，又称绩效加薪、奖励工资或与评估挂钩的工资，是以职工被聘上岗的工作岗位为主，根据岗位技术含量、责任大小、劳动强度和环境优劣确定岗级，以企业经济效益和劳动力价位确定工资总量，以职工的劳动成果为依据支付劳动报酬，是劳动制度、人事制度与工资制度密切结合的工资制度。

作者：李琼 吴润洲 邓仲谋

来源：《广州日报》2009年09月07日

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 吴江院长再次受聘国家行政学院兼职教授 2009-09-04
- 课题研究资料索引（40） 2009-09-04
- 浙江省永嘉县六大措施加大大学生就业创业扶持力度 2009-09-04
- 海南人力资源社会保障厅部署下半年工作 促就业仍为首要任务 2009-09-04
- 2009年西藏力争使有就业愿望的高校毕业生全部就业 2009-09-04
- 新疆将投资6.5亿元加大涉煤专业人才培养力度 2009-09-04
- 湖南省长沙发布高端人才职位需求信息 百万年薪全球揽精英 2009-09-04

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