

绩效工资改革对事业单位人力资源管理的影响与优化对策

程永花

岢岚县社会保险中心 山西 忻州 036300

摘 要：事业单位管理不断革新，绩效工资改革成了提升人力资源管理效能的关键一步。本文主要对改革对人力资源管理的影响和优化对策进行探讨。改革遵循公平公正、激励导向、分类管理、动态调整这几个原则，带来的影响包括优化薪酬结构、激发员工积极性、促进人才流动、完善考核体系。优化对策方面，可以从科学设计薪酬体系、完善考核机制、加强员工沟通与培训、营造积极组织文化这几个方向入手，目的是提升管理效能，推动事业单位持续发展。

关键词：绩效工资改革；事业单位；人力资源管理；影响；优化对策

引言

在事业单位管理变革浪潮中，绩效工资改革是提升管理效能、激发人才活力的关键举措。其以公平公正、激励导向、分类管理、动态调整为原则，对薪酬结构、员工积极性、人才流动及考核体系产生深远影响。然而，改革推进中仍面临诸多挑战。本文深入剖析改革原则与影响，从科学设计薪酬体系、完善考核机制、加强员工沟通培训、营造积极组织文化等方面，提出优化对策，助力事业单位实现高质量发展。

1 绩效工资改革的原则

（1）公平公正原则是改革的基础前提。薪酬分配要严格依据员工的岗位职责、工作绩效和综合能力来定，建立统一的考核标准和工作流程，尽量减少主观人为因素的干扰，确保考核结果能真实反映员工的实际工作表现。同时，落实薪酬公开透明制度，把核算方式和分配依据交代清楚，保障员工的知情权。根据不同岗位的工作特点，制定对应的考核指标，按规定开展考核分配工作，切实保障薪酬分配的公平合理。（2）激励导向原则是改革的核心目标。改革要以激活员工工作积极性、提升单位整体工作效率和服务水平为根本，按照绩效考核结果实行差异化薪酬分配，合理拉开薪酬差距。对工作绩效突出的员工给予薪资奖励，对考核不达标的员工适当调整待遇，督促他们主动改进工作、提升个人能力。同时，把绩效工资与员工晋升、培训等发展资源挂起钩来，全方位激发员工干工作的内生动力。（3）分类管理原则适配事业单位岗位差异化特征。针对单位内专业技术、管理、工勤技能等不同岗位，结合各自的工作内容和履职要求，制定差异化的考核标准。专业技术岗位

侧重考核专业能力和工作创新成果，管理岗位重点看履职成效和综合管理水平，工勤技能岗位主要考核实操能力和工作质量。这样才能让薪酬考核与分配更加贴合实际，科学性也更高^[1]。（4）动态调整原则保障制度长期有效适用。结合社会经济发展、行业薪资标准及单位发展规划，常态化优化绩效工资制度。根据市场薪资水平调整基准，依据单位发展目标优化考核指标和权重，结合员工整体绩效情况完善分配标准，让绩效制度持续适配单位的发展需求，持续发挥正向激励作用。

2 绩效工资改革对事业单位人力资源管理的影响

2.1 优化薪酬结构

绩效工资改革改变了事业单位过去那种薪酬分配方式，也扭转了长期存在的平均主义分配现状。以前，事业单位薪酬体系比较单一，主要靠基本工资加上各类津贴补贴，基本工资在整体薪酬中占的比重偏高，员工之间薪资差距很小。这种固定的分配模式，没办法根据员工的实际工作成果来区分待遇，干多干少差不多，员工的付出和回报对不上号。时间长了，部分员工工作主动性和行动力都不太跟得上，对单位内部的人员管理和工作推进都不太有利。绩效工资改革落地之后，事业单位薪酬体系正式分成了三块：基本工资、绩效工资、津贴补贴。整体薪酬配比模式有了调整，绩效工资在薪酬体系里的占比明显提高了。单位通过标准化调整绩效工资的分配比例，把薪资和个人工作业绩挂起钩来，真正落实了按劳分配、绩优多得的原则，原来薪酬结构里的问题得到了改善。这次改革不光完善了事业单位的薪酬体系框架，还搭建起了一套有效的人员激励机制。从薪酬管理层面看，优化了事业单位的人力资源管理工作，也

调动了在岗员工的工作动力。

2.2 激发员工积极性

传统薪酬模式体系固化,员工薪资大多处于固定标准,个人工作产出、工作付出与最终薪资收益没有直接关联,干多干少、干好干坏薪资差距较小,这就导致员工缺乏主动进取的工作动力,日常工作多以完成基础任务为主,工作主动性和提升意愿普遍不足。推行绩效工资改革后,企业彻底改变了原有薪酬分配模式,将员工薪资待遇与个人工作绩效直接挂钩,薪资高低不再固定,完全依据员工日常工作完成质量、工作效率、任务完成度等核心绩效指标判定。工作绩效突出的员工可以获得更高的薪资报酬,绩效不达标的员工薪资会相应调整,实打实的薪资差距让员工树立了竞争意识,主动投入工作、打磨工作质量、提升工作效率,全力争取更好的绩效成绩^[2]。同时,这套薪酬改革机制为员工划定了清晰的工作标准与努力方向,让员工明确自身工作表现对个人收入的直接影响,进一步端正员工工作态度,强化岗位责任意识。

2.3 促进人才流动

事业单位推行绩效工资制度,能够有效推动单位内部人才的合理流动。以往事业单位采用的传统薪酬模式,整体分配方式较为平均,各个岗位之间的薪资收入差距不大,员工无论身处何种岗位、承担多少工作任务,薪资待遇基本持平,这就使得员工没有主动调整岗位、参与岗位流动的意愿,长期下来容易造成人才固化,岗位人员配置僵化。绩效工资制度落地实施后,薪资分配模式发生实质性调整,岗位薪资不再实行统一标准,而是结合各岗位实际工作难度、岗位职责权重、工作考核标准等核心内容划定薪资等级,彻底打破了原有平均化的薪资格局,拉开了不同岗位之间的薪资差距。差异化的薪资体系可以正向引导单位内部的人才流向,让人才资源向单位核心岗位、人才缺口岗位集中,逐步改善事业单位内部人才配置不合理的问题。同时,薪资的差异化设置也会倒逼基层岗位工作人员主动提升个人专业能力与综合素养,主动争取适配优质岗位,实现个人岗位晋升与能力提升,持续优化事业单位整体人才队伍结构。

2.4 完善绩效考核体系

推进绩效工资改革工作,首要任务是搭建适配单位岗位实际的绩效考核机制,夯实薪酬分配的基础。事业单位需立足自身岗位设置情况,全面开展岗位梳理与工作研判工作,系统厘清各个岗位的核心职责、工作任务与年度工作目标,统一划定各岗位对应的绩效评判标准。结合岗位

工作性质与工作内容,设定对应的考核指标,确定标准化的考核方式,搭建适配全员、贴合工作实际的考核框架。同时,单位要落实绩效考核全流程管理工作,针对考核启动、数据统计、评分核算、结果公示等各个环节开展常态化监督管控,严格规范考核流程,规避考核过程中的不规范行为,保障整体考核工作全程合规透明,保证最终考核结果真实有效、公平公正^[3]。绩效工资改革的推进,能够反向推动单位持续优化绩效考核机制,补齐原有考核工作中的漏洞与不足,提升绩效考核工作的专业性与实用性,让绩效考核结果能够真实反映职工工作实绩,为单位人员调配、薪酬发放、岗位调整等各项人力资源管理工作提供可靠的数据支撑。

3 绩效工资改革背景下事业单位人力资源管理的优化对策

3.1 科学设计薪酬体系

在绩效工资改革的整体环境下,事业单位需立足自身发展实际优化薪酬体系,夯实人力资源管理基础。各事业单位要结合自身机构属性、业务职能与长期发展规划,科学划分总薪酬结构,精准核定绩效工资的占比配比。侧重科研攻关、技术研发类工作的事业单位,可上调绩效工资整体占比,依托薪酬分配导向调动工作人员的创新研发积极性,推动单位科研业务提质增效。以基层公共服务、民生保障为核心职能的事业单位,需平衡薪酬结构比例,把控绩效工资占比处于合理区间,兼顾薪酬激励效能与基础薪资的稳定性,保障从业人员基本薪资权益,稳定单位人才队伍。同时,事业单位需建立常态化的薪酬动态增长机制,适配行业与市场发展形势。结合行业整体薪资标准、单位年度运营发展状况以及员工日常工作考核结果,统筹调整全员薪资水平。严格规范薪资增长标准与准入条件,坚守公平公正的分配原则,规范薪资增长流程,合理拉开薪资增长差距,依托差异化薪资激励方式,调动在岗员工工作主动性,持续强化单位薪酬体系的人才吸纳与留存能力。

3.2 完善绩效考核机制

绩效考核机制是单位人事管理和员工工作评价的核心内容,想要落实精准高效的考核工作,首先要搭建适配各岗位的考核指标体系。单位需立足各岗位实际工作内容、岗位职责和工作标准,结合常态化工作开展需求制定考核指标,严格遵循 SMART 原则搭建考核框架,保证所有考核内容清晰具体、可量化、可落地,且贴合岗位工作实际、具备明确考核时限,切实通过考核指标真实反映员工日常工作状态、履职情况和工作成效,依据岗位职能差异区分考核重点,实现考核工作的针对性

和适配性。同时,要全面强化绩效考核全流程管理,考核过程的规范度直接决定考核结果的真实度与公信力,单位需健全考核监督管理制度,落实全过程监督管控工作,严格规范考核流程与考核方式,规避人为主观因素对考核工作的干扰,保障整体考核过程公开透明、公平公正^[4]。在考核工作开展期间,要常态化做好与员工的沟通对接,及时向员工同步考核进度和考核结果,畅通员工异议申诉渠道,妥善处理员工的考核反馈问题,保障员工的合法权益,提升全体员工对考核工作和考核结果的认可度。

3.3 加强员工沟通与培训

绩效工资改革直接关联员工切身利益,员工普遍会对改革内容产生关注与疑问,是事业单位推进改革过程中需要重点处理的员工工作内容。事业单位需常态化做好员工沟通工作,主动落实改革相关政策宣讲,全面向员工普及绩效工资改革的核心目的、实施原则及相关政策内容,让员工清晰知晓改革的实际价值与自身权益变化。工作开展过程中,要主动接收员工反馈,收集员工针对改革提出的各类意见和想法,针对性解答员工存在的各类疑问,化解员工对改革的抵触和担忧,凝聚全员共识,保障绩效工资改革工作平稳落地。同时,绩效工资改革对员工综合能力和岗位素养提出了全新标准,单位需要配套开展常态化专项培训工作。结合岗位工作需求和改革考核标准,设置绩效管理规则、岗位实操技能、职场沟通协作等相关培训内容,帮助员工系统掌握绩效工资制度的执行流程、考核标准,熟练掌握提升个人工作绩效的有效方法,补齐自身能力短板。

3.4 营造积极组织文化

事业单位推进绩效工资改革,得搭一套适配的组织文化体系,用文化建设帮着改革落地。单位要常态化营造绩效导向的工作氛围,引导全体员工建立清晰的绩效认知,让大家明白工作绩效是评判岗位价值、界定个人贡献的核心依据。通过常态化的内部宣导和引导,慢慢转变员工固有的工作思维,促使大家主动立足岗位提

升工作质效,在单位内部形成良性竞争、主动进取的风气,让重视绩效、追求实效成为全体员工的工作共识和行动自觉。同时,绩效工资改革不能只盯着个人绩效提升,也要兼顾团队整体发展,重视团队建设。单位要常态化开展各类团队建设活动,搭建员工沟通协作的平台,拉近彼此距离,强化团队协作意识和协同履职能力,提升团队整体的凝聚力和执行力^[5]。在绩效考核体系搭建上,要兼顾个人和团队两个维度,科学增设团队绩效考核指标,把个人绩效和团队绩效深度绑定。引导员工在做好本职工作的同时,主动配合团队工作、参与团队建设,靠团队协作来提升整体工作效能。

结语

综上所述,绩效工资改革给事业单位人力资源管理带来了新的机会,也带来了挑战。通过科学设计薪酬体系、完善考核机制、加强沟通培训、营造积极的组织文化,才能让改革真正发挥作用,把人管好、用好。这样既能激发员工积极性,推动人才合理流动,也能提升单位整体运行效率和服务水平。接下来,事业单位还得继续探索和创新,让改革的成果更好地服务于单位发展,为社会进步多出一份力。

参考文献

- [1] 裴学琴. 事业单位薪酬体系优化与人力资源管理策略协同研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理,2025(4):049-052.
- [2] 邹尚文. 事业单位人力绩效管理优化对策 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理,2025(3):001-004.
- [3] 张继月. 事业单位人力资源管理中的绩效考核分析 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理,2025(5):045-048.
- [4] 麻丽园. 基于事业单位财务管理与人力资源绩效评估的整合研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理,2025(9):005-008.
- [5] 汪丽佳. 新形势下事业单位人力资源管理存在的问题及对策 [J]. 活力,2025,43(6):19-21.