

新时代背景下地方高校绩效分配公平性研究 ——基于对某省四所高校绩效分配结果的实证分析

姚之彦

(苏州科技大学 人事处, 江苏 苏州 215009)

摘要:高校实行绩效分配的目的是为了充分发挥薪酬的激励导向作用,从而调动教职工的积极性和主动性,促进学校人才培养、科学研究等事业的发展,但这必须建立在绩效分配公平的基础上。通过对新时代背景下高校绩效分配公平性的理论意义分析和某省四所高校近五年绩效分配结果的实证分析,从内部公平、外部公平、个人公平三方面系统论述了保障高校绩效分配公平性的对策。

关键词:绩效分配;公平性;实证分析;对策研究

中图分类号:G647.23

文献标志码:A

文章编号:1671-9891(2020)01-0006-04

0 引言

当前,绩效工资已成为高校教师收入的重要组成部分。公平合理的绩效分配有利于激励高校教师更好地提高工作效率和履行岗位职责。反之,如高校教师对绩效分配公平性的认同感降低,一方面会破坏团结协作的工作氛围,对高校人才培养、科学研究等工作产生负面影响;另一方面会导致不同高校间人才分布的不均衡,影响合理的学术资源配置和均衡的高等教育布局,阻碍高等教育事业健康发展。因此,如何有效处理绩效分配的公平性问题,已越来越成为新时代背景下地方高校值得研究的重要课题。

1 新时代背景下高校绩效分配公平的理论意义

美国著名心理学家约翰·亚当斯的公平理论认为,只有公平的报酬,才能使员工感到满意并对员工起到激励作用,员工对薪酬分配公平的满意程度是一系列比较的过程,具体可以分为内部公平、外部公平和个人公平三层含义。内部公平体现于同一组织内部员工之间收入的公平性比较,外部公平体现于不同组织员工之间收入的公平性比较,个人公平体现于员工将所得报酬与之付出的劳动进行比较的主观感受,这三者是相辅相成、相互联系的。内部公平和外部公平是薪酬制度设计的关键因素,但个人公平又能反作用于薪酬的内部和外部公平。公平理论告诉我们,薪酬分配的公平性需要科学合理的分配制度予以保障,要在分配制度的设计过程中,将公平性作为重要的因素来考量。

新时代背景下的习近平新时代中国特色社会主义思想告诉我们,“公平正义是中国特色社会主义的内在要求,实现公平正义是我们党的一贯主张。新时代坚持和发展中国特色社会主义,必须在全体人民共同奋斗、经济社会发展的基础上,通过制度安排,依法保障人民权益,建立社会公平保障体系,努力营造公平的社会环境,保障人民平等参与、平等发展的权利”^[1]。新时代要实现分配的公平公正,关键是要分好经济发展的“蛋糕”,要深化收入分配制度改革,合理提高生产者特别是一线生产者的劳动报酬,努力实现生产者的劳动报酬和劳动付出同步增长。建立劳动市场按劳分配、多劳多得的分配机制,一定程度上增加低收入生产者收入,扩大中等收入生产者的比重,缩小生产者的收入差距水平,形成两头小、中间大的分配格局。分配决策机构要在审视现有分配机制和政策规定的前提和基础上,建立以权力公平、社会公平、规则公平为主要内容的社会公平保障体系,努力营造公平的社会环境,让改革发展的成果更多地惠及全体人民。

根据党中央、国务院的工作部署,2010年起我国事业单位全面推行绩效分配制度改革,但是实施绩效分

收稿日期:2019-12-30

基金项目:江苏省教育厅高校哲学社会科学基金项目(2019SJA1272)

作者简介:姚之彦(1981—),男,江苏苏州人,苏州科技大学人事处讲师,硕士。

配并非传统意义上的加工资,而是通过优化工资内部结构,调整薪酬分配机制,进一步强化收入分配制度的激励导向作用,特别是当前我国高等教育事业快速发展的进程中,高校能否顺利推行绩效分配制度改革,对于提高高等教育质量、建设高水平教师队伍、调动教师工作积极性、激发教师创新创业精神,都具有重要的意义。但是在高校分配制度改革的推进过程中,仍存在一些问题,其核心就是分配的公平性问题,特别是社会主义发展进入了新时期、新阶段,国家和人民对收入分配的公平性提出了更高需求,我国高等教育发展目标和社会主要矛盾发生了新的变化,更需要高校管理者以绩效分配制度改革为契机,让广大教职工的劳动价值得以充分体现,使其切实感受到分配公平。

2 对某省四所高校绩效分配的实证分析

高校是高等教育事业发展的组织系统,从学科发展水平、人才培养目标、师资队伍结构等方面来看,不同高校固然各具特点,分配政策存在一定差异,但为了让教职工更加感受到绩效分配的公平性,高校之间特别是同地区、同层次的高校,绩效分配差距应合理控制,高校实施绩效工资分配制度,应该建立在科学设计、合理规范和相对统一的标准和程序之上。本文选取某省四所省属高校(以下简称A高校、B高校、C高校和D高校)为研究对象,通过对四校绩效分配的工资结构、人员结构等情况比较分析,阐述高校绩效分配制度的公平性问题。根据该省教育主管部门的工作部署,四校均从2013年起实施绩效分配制度,为增强数据的客观性,笔者综合四校2013—2018年绩效分配的结果进行比较和分析。

2.1 绩效分配工资结构比较

根据国家、省关于实施绩效工资的政策要求,四校的绩效工资均由基础性绩效工资和奖励性绩效工资组成,其中基础性绩效工资根据不同人员的岗位类别与级别确定,按教职工的身份进行分配,不同人员的基础性绩效工资虽有一定的差距,但是差距较小,在实施绩效工资初期,规定基础性绩效工资须按规定标准执行,但是随着近年来教育主管部门进一步增大高校绩效分配的自主权,逐渐允许高校自主确定基础性绩效工资标准。奖励性绩效工资主要体现业绩和贡献大小,体现多劳多得、优绩优酬的分配原则,鼓励适当拉开差距,增强绩效分配的激励导向性,为充分体现效率与公平,允许在奖励性绩效工资分配中适当进行普惠分配。四校绩效分配工资结构比较如表1所示。

表1 四校绩效分配的工资结构比较

高校	工资比例/%		
	基础性绩效工资	奖励性绩效工资	奖励性绩效工资中的普惠奖励
A高校	58	42	6
B高校	60	40	7
C高校	50	50	5
D高校	48	52	4

由表1可以看出,A高校与B高校的基础性绩效工资占绩效工资总量的比例高于C高校和D高校,用于普惠奖励分配的绩效工资总量的比例也高于C高校和D高校,而A高校与B高校用于体现业绩和贡献大小的奖励性绩效工资的比例要低于C高校和D高校。

2.2 绩效分配人员结构比较

高校教职工主要由专任教师和行政管理人员组成。专任教师是高校学科与专业建设的第一要素,是高校从事教学活动、科学研究的主体,是高校事业发展的人才保证,他们肩负着高校培养人才、发展科学技术和传播知识文化的使命。行政管理人员在高校的改革与发展中发挥着保障、协调、管理等作用,是高校贯彻执行党和国家教育方针政策,组织管理各项事务性工作,完成工作目标、任务规划的保障。高校绩效工资分配要体现多劳多得、优绩优酬,重点向从事教学、科研工作的一线教师和高层次人才倾斜的原则,但也不能忽视专任教师与行政管理人员的分配关系,应该建立起两者相协调,并有合理当量关系的分配结构。四校专任教师和行政管理人员绩效分配的人员结构比较(人均比较)如表2所示。由于不便列出四校绩效分配的实际数据,笔者分别将每校正高级教师的平均绩效工资设为1,其他人员的绩效工资按与正高级教师绩效工资的倍数关系统计。

表 2 四校绩效分配的人员结构比较(人均比较)

高校	平均绩效工资								
	教师正高	教师副高	教师中级	教师初级	管理正处	管理副处	管理正科	管理副科	管理科员
A 高校	1.00	0.89	0.77	0.65	0.93	0.87	0.77	0.72	0.63
B 高校	1.00	0.88	0.75	0.63	0.90	0.85	0.76	0.70	0.60
C 高校	1.00	0.73	0.58	0.44	0.85	0.70	0.58	0.50	0.40
D 高校	1.00	0.72	0.55	0.39	0.80	0.70	0.56	0.50	0.37

由表 2 可以看出,虽然四校专任教师的绩效分配人均水平都高于行政管理人员,都与职称、职务高低成正比,但人员结构内部和人员结构之间的绩效分配水平是有差别的,无论是专任教师、行政管理人员的内部比较还是专任教师与行政管理人员之间比较,A 高校和 B 高校的绩效分配差距要小于 C 高校和 D 高校。

高校教职工数量较多,绩效分配人均水平比较还不能全面反映四校绩效分配人员结构情况。绩效分配的中位数也是反映人员结构比较的重要指标,现以四校绩效专任教师和行政管理人员绩效分配中位数与平均数的比值进行比较,如表 3 所示。

表 3 四校绩效分配的人员结构比较(中位数与平均数的比值)

高校	绩效分配的中位数与平均数的比值								
	教师正高	教师副高	教师中级	教师初级	管理正处	管理副处	管理正科	管理副科	管理科员
A 高校	0.82	0.88	0.95	0.9	0.98	0.96	0.98	1.00	1.00
B 高校	0.78	0.85	0.90	0.82	0.96	0.95	0.97	0.98	1.00
C 高校	0.75	0.80	0.85	1.00	0.97	0.98	1.00	1.00	0.98
D 高校	0.68	0.70	0.80	0.88	0.95	0.95	0.98	0.98	1.00

中位数与平均数的比值越接近 1,表明分配更均衡;比值越小,说明分配离散度较大。由表 3 可以看出,四校的绩效分配离散度是有区别的,且专任教师的分配离散度更大于行政管理人员。虽然 A 高校与 B 高校、C 高校与 D 高校的绩效分配平均水平很接近,但是他们的分配离散度还是有一定区别的。

从对四校绩效分配结果的分析可以看出,根据国家、省关于实施绩效分配改革的有关政策,虽然主管部门给予高校核定的人均绩效工资水平是相当的,但是因不同高校的绩效分配办法不一,绩效分配结果是有差异的,主要体现在绩效分配的工资结构和人员结构等方面,这也是影响高校绩效分配公平性的主要因素。

3 保障高校绩效分配公平性的对策分析

3.1 合理优化高校绩效分配工资结构比例,保障绩效分配外部公平性

根据教育主管部门关于核定绩效工资总量的政策规定,主管部门给予相同地区高校的绩效工资总量核定水平是相当的,高校在绩效工资总量范围内自主确定基础性绩效工资和奖励性绩效工资结构比例,自主实施绩效分配。基础性绩效工资是考虑地区经济发展水平、物价水平和岗位职责等因素,在保障的基础上体现长期和稳定激励的绩效分配部分;奖励性绩效工资是根据工作量和实际贡献等因素,与绩效考核紧密相关,重点体现多劳多得、优绩优酬原则的绩效分配部分。高校管理者应根据高校的自身特点,合理确定绩效分配的工资结构比例,增强高校收入水平在人才市场的竞争力。综合实力强、科研水平高、高层次人才较密集的高校应加大奖励性绩效工资特别是科研奖励占绩效工资总量的比重,充分体现分配的激励导向,确保水平较高、研究能力较强的教师能获得体现其价值与贡献的绩效报酬;相反,综合实力和科研水平较弱,高层次人才较少的高校,可以适当加大基础性绩效工资和教学奖励占绩效工资总量的比重,避免辛勤耕耘在教学岗位的教师不能获得体现其付出的绩效报酬。

3.2 妥善处理高校绩效分配人员结构关系,体现绩效分配内部公平性

实施绩效工资分配制度改革,一方面给予高校更大的分配自主权,另一方面也给高校提出了更高的要求,如何用好国家、省关于绩效分配的相关政策,采用灵活有效的分配方式,最大限度激发广大教职员的工作积极性,处理好绩效分配人员结构关系,充分体现分配的内部公平性,是摆在高校管理者面前的一道必答题,需要高校管理者处理好绩效分配在不同岗位人员之间的水平比较和相同岗位人员内部的垂直比较关

系。水平比较要求合理设定绩效分配的横向极差,平衡各类岗位人员之间的利益关系,绩效分配既突出向教学、科研一线岗位倾斜,又要兼顾分配的效率与公平,保证行政管理等其他岗位队伍的协调发展。高校可以将上级主管部门核定的绩效工资总量按不同岗位的人员结构比例情况合理切块,分类实施分配,确保不同岗位人员之间绩效分配关系合理。垂直比较要求根据各岗位不同级别人员的工作年限、任职年限、贡献大小等因素合理确定高一级职务与低一级职务之间的绩效分配关系,适当拉开差距,为贡献大的教职工给予更高的待遇,从而在更大程序上产生激励效应。^[2]

3.3 科学制定高校绩效考核制度,增强绩效分配的个人公平性

科学制订绩效考核制度是高校有效实施绩效分配的关键。绩效考核机制是否合理,直接影响高校教师对绩效分配个人公平性的认同感,高校管理者应在制订绩效考核办法的过程中,厘清工作量与工作贡献大小的关系,厘清各类成果数量与质量的关系,考核既要注重结果,也要注重过程。对可量化的工作,明确操作性强的量化指标;对不宜量化的工作,应进行科学的评价。高校绩效考核应体现以人为本的理念,关注教师个体的特殊性、主观能动性和事业发展目标,将教师个人发展需要与学校发展需要融为一体。绩效考核以教师的职业发展为切入点,主要从教学、科研维度进行考核指标体系的设计,正确引导教师的长期努力方向,促使教师积极投身教育教学活动,以此确定个人发展目标,实现个人目标与学校目标的融合,增强对绩效分配个人公平的认同感。

4 结束语

深入开展地方高校绩效分配公平性研究,充分体现了习近平新时代中国特色社会主义思想关于在发展中保障和改善民生,不断促进社会公平正义的要求,具有鲜明的时代意义。高校绩效分配公平性问题影响因素甚多,是一个庞大的系统问题。保障高校绩效分配公平性,须正确处理好高校之间、高校与教职工之间的分配关系,综合考虑各种因素,做出合理的薪酬决策。

参考文献:

[1]中共中央宣传部.习近平新时代中国特色社会主义思想三十讲[M].北京:学习出版社,2019:231-232.

[2]黄红.公平理论视域下高校绩效分配内部公平探析[J].教育管理,2019(30):131-133.

(责任编辑:范可旭)

Research on Fairness of Performance Distribution of Local Universities Under the Background of the New Era

—Based on Empirical Analysis of Performance Distribution Results of Four Universities in a Province

YAO Zhi-yan

(Personnel Department, Suzhou University of Science and Technology, Suzhou 215009, China)

Abstract: The purpose of performance distribution in a university is to give full play to salary's incentive and guiding roles, thus mobilize the enthusiasm and initiative of faculty and staff, and promote the development of university's talents' cultivation, scientific research and other undertakings, but this must be established on the basis of fair performance distribution. It systematically discusses the countermeasures of guaranteeing the fairness of universities' performance distribution from three aspects of internal fairness, external fairness, and individual fairness through analysis of the theoretical significance of universities' performance distribution fairness in the new era and the empirical analysis of performance distribution results of four universities in a province in the past five years.

Key words: performance distribution; fairness; empirical analysis; countermeasure research