

分析事业单位工资制度对人才引进的利弊

林宝燕

(广州海关技术中心, 广东 广州 510800)

摘要: 事业单位是为社会提供服务的重要部门, 随着时代的发展, 事业单位的人才引进, 成为如今亟需解决的问题。而事业单位工资制度成为吸引人才的首要条件, 为了确保事业单位能够有效地进行人才引进, 发挥人才自身价值, 文章将通过分析事业单位工资制度对人才引进的利弊, 了解事业单位工资制度存在的问题, 提出自己的见解, 优化改善事业单位对人才的引进方法。

关键词: 事业单位; 人才引进; 工资; 工资制度; 人才需求

0 引言

工资制度对个人劳动收入水平, 有着直接的影响, 这一要点成为求职者选择就业的参考目标。现在社会最不缺大学生、研究生, 缺的是高素质、有价值的人才。每当优秀的人才出现, 就会成为各个领域争抢的目标。同样道理, 对于事业单位来说, 人才也是非常紧缺的, 但是想要引进一批高价值人才, 还需要下一番功夫。事业单位不仅要积极发掘人才, 还要改善事业单位的工资制度来提升对高端人才的吸引力。

1 事业单位工资制度对人才引进的重要性

现在的市场竞争力越来越大, 各行各业对高端人才的需求也在不断增加。对于事业单位来说这并不是件好事, 很多人说高端人才, 通过考试进入机关事业单位是对人才的浪费, 但是事业单位主要从事教育、科技、文化、卫生等活动, 这些活动对国家的发展起着举足轻重的作用, 需要一大批优秀人才加入, 引领这些事业的发展, 因此对高素质人才的需求还是特别大。然而事业单位因政策、编制等因素限制, 不能完全按需招人, 因此在引进人才时既要求学历高, 专业理论或技能水平高, 还需要综合素质能力强。需要的既是“专才”又是“全才”。而这样全面专业的人才, 大多都被企业灵活自主的薪酬、福利、晋升空间吸引走了。所以, 事业单位对人才的需求受目前政策限制较多, 不利于吸引高素质人才。

2 事业单位人才引进的意义

2.1 提升我国社会公共事业的发展

在政府的领导下, 事业单位从事着各种类型的社会服务工作, 其基本职能决定了事业单位的服务能力对社会公共事业的影响。加强对人才的引进, 一方面是提升自身发展实力, 另一方面是通过人才的引进有效地改善事业单位开展社会公共服务的能力。通过人才在工作中的专业素质与综合能力的充分发挥, 将能够更有效地提高社会服务的开展效率、工作中各类实际问题的解决效率, 同时加快事业单位社会服务中的实践创新, 这些都有利于促进我国社会公共事业的发展^[1]。

2.2 推动我国事业单位自身的发展

一个机构的发展与社会服务的能力是息息相关, 对于事业单位, 虽然是政府出资建立, 但如失去了为社会服务的价值, 事业单位也难以存续。在国家正大力推行事业单位改革的浪潮中, 事业单位如何在社会中体现自身为国家、为社会服务的价值, 则需要人才发挥其重要作用。而民间组织机构日益强大, 事业单位只有实施人才驱动战略, 才能保证自身在

当前竞争环境下的长远发展。

2.3 促进事业单位内部需求增长

实行绩效工资制度后, 公益二类、三类事业单位需要发展创收获得收入来源, 而创收需要人员开拓思维、积极行动才能增强单位的自主创新能力, 随之对人才的需求量则有增无减。而高素质人才进入事业单位可以在较短的时间里进入工作状态, 从而减少了培养人才所花费的时间与成本。

3 事业单位工资制度存在的问题

3.1 事业单位工资制度统一性与差异问题

事业单位的工资制度由人事部、财政部制定, 其工资水平和增长都与国家经济、财政收入、政府行为相关。但随着事业单位绩效工资制度实施, 一部分事业单位的工资薪酬和工资增长逐步与单位的效益相结合在一起。在事业单位改革下, 获取了一定的工资调配权, 但仍然受到国家的宏观调控。从总体上来说, 我国的事业单位具有统一性。但事业单位涉及了众多地区、行业及部门, 导致在一定程度上各事业单位工资收入之间存在着差异性。

3.2 工资制度灵活性不足

事业单位工资制度是受国家、地方党政机关统一管控, 即使在绩效工资实施后, 各单位有一定自主权, 但还是不能超出规定的范围。而对某些有价值人才的聘用也受到工龄、资历等多因素制约, 无法以工资体现其突出优势, 所以在这种情况下事业单位的工资制度缺乏灵活性。不过即使有些事业单位已经实施了绩效工资制度, 但在绩效指标方面, 并不能够科学地表现出来, 体现了事业单位的工资制度灵活性不足。

3.3 人才政策体系不够健全完善

如今公务员和事业单位的工资薪酬仍存在差距, 有部分追求稳定工作的高素质人才, 会倾向于进入公务员队伍, 谋求与事业单位相比较工资较高而更有保障的职位, 导致事业单位人才的引进和留用存在困难。另外, 各地事业单位管理政策存在不一致, 待遇上存在着较大的差别, 某些更需要人才的地区或单位想找却找不到合适的人才。所以面对此问题, 需要国家政府机关, 平衡机关与事业单位之间、地区之间的收入, 进一步加强统一管理和优化改善^[2]。

4 工资制度对事业单位人才引进的利弊

4.1 事业单位工资制度对人才引进的有利之处

如今事业单位工资制度对我国事业单位人才引进, 有着积极的影响。其较高的基础保障性, 对比企业公司盈亏不定,

降低员工薪资待遇、拖欠工资、拒发工资等问题的出现,事业单位有国家财政保障部分支持,对员工工资发放较有保障。这也是为何很多人才都想考公务员或进入事业单位的原因。

4.2 事业单位工资制度对人才引进的弊端

虽然事业单位对员工工资拥有较高的保障性,但这只对一些普通人才具有强有力的吸引,对一些高端人才的吸引相对少了很多。因为面对物价、房价较高的社会,对于既买房、买车、照顾家庭又能享受高质量生活,光靠事业单位的工资,几乎不可能的事情,所以这也是大多高端人才宁愿选择高挑战高薪的企业,也不愿意进入事业单位的原因。同时尽管事业单位非常需要高端人才的引进,但是由于在自主决策上受到了限制,并不能通过自主改善工资待遇来引进高端人才,所以很大程度上难以吸引高端人才。

5 加强事业单位人才引进的方法措施

5.1 加强完善事业单位工资制度

结合事业单位的工资制度问题,建立完善、有效的制度。将事业单位工资制度自主决策权适当的下放。只有赋予事业单位一定的工资制度自主权,才能够有效地使事业单位进行人才引进。同时可以由政府部门监督,由各事业单位提出有针对性的人才引进工资制度,可区别于常规人员的工资制度,完善配套办法,提高工资机制的灵活性,增强竞争力,使工资制度的应用真正能吸引人才,留住人才。

5.2 加强事业单位联合,吸引高端人才

随着合作共赢的理念日益强化,如果一个事业单位“孤

军作战”对人才的吸引是非常有限的,不仅在工资制度调整有较大的限制,在区域范围内对人才的获取也受到了限制。所以应该加强多区域、多个事业单位的合作,搭配相应地方事业单位引进人才,解决事业单位人才缺少的问题,这样才能更好的为各事业单位引进高端的人才。

5.3 加强绩效考核、完善薪酬问题

每个地区的事业单位绩效考核标准并不统一,所以需要各事业单位针对自身情况制定一个完善的绩效考核制度,为事业单位有价值的人才获取更高的薪酬^[3]。绩效考核可结合员工德、能、勤、绩、廉的考核情况,从基本工资、奖金、绩效奖励、补助、带薪假期、弹性工作时间、荣誉奖励、工费教育培训等要素设置为薪酬福利结构的可选项,多方面完善事业单位的待遇问题。

6 结论

事业单位要吸引更多人才的加入,只有提升员工的工资福利待遇,以事业留人、待遇留人,让其安心的留在工作岗位,充分发挥其才能,逐步推进事业单位可持续发展。

参考文献

- [1] 兰天宇. 浅谈事业单位工资制度对人才引进的利弊[J]. 纳税, 2019(35):254-255.
- [2] 高银. 论事业单位人才引进机制的深化策略[J]. 新财经, 2019(7):185-186.
- [3] 许东胜. 浅谈事业单位工资制度对人才引进的利弊[J]. 产城(上半月), 2020(6):139.

(上接第166页)

链技术的基础上,商业银行可着手数字银行建设,以此业务更新与新技术应用为主要框架,以客户实际需求为核心,推出线上业务内容,构建移动金融服务平台^[3]。商业银行在开展相应工作时,应切实考虑自身线上业务与线下业务的衔接点,进而构建新的内部生态机制,合理应用以大数据云计算为首的信息技术,有效延伸自业务范围,对银行移动支付模式进行创新,稳固自身支付地位,推动商业银行数字化发展。

3.3 推动银行智慧化发展,降低风险

在上述工作基础上,商业银行可通过构建智慧化运营体系,主动抓住时代发展机遇,推动商业银行自身现代化发展的同时,也能借助新的运营体系,降低技术性风险对商业银行造成的风险。为此,商业银行应结合自身在金融科技下面临的挑战与实际经营运转情况,针对各环节数字化建设以及智能化发展可行性进行研究,以新的视角审视各项业务流程,进而将其精简化,并借助智能技术完善商业银行服务体系,降低柜台服务为商业银行带来的经营成本的同时,也能借助有效交叉的各项信息技术体系,降低技术性风险。同时,为保证上述工作能够顺利落实,商业银行应从内部培养与外部聘用两方面入手,构建基于金融科技应用发展的专业团队。针对内部培养,商业银行应定期组织学习培训活动,促

使原有内部人员掌握新型技术应用方式,并明确其与各工作岗位的权责关系,促使其主动配合智慧化银行运营体系落实工作,提升相应管理工作效率,并鼓励其及时提出智慧化运营体系实际运行中的问题,以此不断对其进行完善。而针对外部聘用,商业银行应积极吸纳新型信息技术专业人才,为商业银行推行新型业务改革与智能设备应用落实,创造有利条件。基于智慧化银行运用体系,商业银行可在适应金融科技发展衍生的变化的基础上,化被动为主动,通过深度改革调整,提供新的金融服务模式,为我国金融业健康发展创造有利条件。

4 结论

综上所述,基于商业银行自身面临金融科技的挑战,为提升自身适应力与市场竞争力,商业银行可通过巩固数字化基础、构建数字银行、推动银行智慧化发展,促进商业银行及时转型,维护其盈利效益,稳固整体金融发展态势。

参考文献

- [1] 张靖朋, 陈东壮. 金融科技与商业银行创新发展趋势[J]. 商场现代化, 2019(06):173-174.
- [2] 王晓丹. 金融科技与商业银行创新发展趋势[J]. 纳税, 2019(11):206.
- [3] 张金龙, 孙红. 金融科技背景下商业银行创新发展探析[J]. 营销界, 2019(42):71+73.