

# 事业单位绩效工资包容性改革研究

周阳敏

(郑州大学 商学院, 郑州 450001)

**摘要:**我国事业单位由于形成时期和发展过程的特殊性,存在着职能定位模糊、结构混乱、缺乏竞争机制、资源利用率低等非包容性发展问题。事业单位绩效工资改革是事业单位改革的重要环节,关乎公平和效率。事业单位绩效工资的包容性改革就是要在事业单位内、外部环境和谐的基础上,缩小收入差距,实现人的平等发展。事业单位绩效工资包容性改革还需要政府合理定位、转变职能和事业单位结构调整、收入分配方式转变等,将事业单位人才“洼地”变为人才“高地”,激活事业单位竞争机制,既能确保事业单位本身的包容性发展,也能促进整个社会的包容性增长。

**关键词:**事业单位;绩效工资;包容性增长

**中图分类号:**C97;F272.92

**文献标志码:**A

**文章编号:**1672-8580(2012)01-0001-06

## 一、我国事业单位发展历程及存在的问题

事业单位,就其组织属性而言,是以“非营利性,提供公共服务和由政府举办为其特点……,其使命是执行有法律或政府确定的公共服务”<sup>[1]</sup>的一种组织。“这类接受政府的行政指令,提供更加具体的公共产品,并在经济上获得财政支持的机构,我们称为事业单位。”<sup>[2]</sup>我国事业单位的服务具有 5 个显著特征:一是服务活动具有公益性;二是服务活动具有公共性;三是服务资产具有公有性;四是服务行业具有基础性;五是服务技能具有知识性。因此,我国大部分事业单位都以知识、科技密集型服务为主,由专业人才组成,对科技创新、社会进步具有重要意义。

但我国事业单位形成于高度集中的计划经济体制下,经历文化大革命的停滞期、十一届三中全会之后的恢复期和适应市场经济体制的改革调整期。尤其是当前我国事业单位管理模式存在的问题逐渐暴露,主要表现在以下几个方面。

一是职能定位不清,政事不分,事企不分。如部分事业单位承担着政府行政和执法职能,使得政事职责不清,机构重叠,管理范围界定很复杂,存在着“被政府化”的倾向;部分事业单位集行政、技术、资金优势于一体,由于经营管理定位不清晰,存在脱离公共服务本性,成为盈利性为主的单位的危险,在经营过程中,甚至利用事业单位的特权形成垄断壁垒,阻碍市场调节机制的发挥和社会公共事业的发展。使事业单位政治化和企业化的任何倾向都是不利于公共服务、全民福利水平和市场经济自由发展的。

二是结构不合理,机构设置重复,资源浪费严重。如政府办事业,政府养事业的局面。事业单位主要集中在教育、卫生、科研等领域;同类事业单位在不同系统同时设置的机构设置重复和职能划分模糊的情况;盲目增设结构,增加人员编制,使事业单位结构臃肿且存在膨胀趋势;社会资源包括人才、物资、资金等的资源占有率高、利用率低,浪费现象严重等是我国事业单位急要解决的问题。

**收稿日期:**2011-12-25

**基金项目:**国家软科学基金资助项目(2009GXS1D022-3);河南省教育厅软科学项目(2011B630022);国家自然科学基金资助项目(40901071D010201)

**作者简介:**周阳敏(1971-),男,重庆人,副教授,博士,硕士生导师,研究方向:制度经济学、劳动与社会保障。

**网络出版时间:**2012-1-15 **网络出版地址:**<http://www.cnki.net/kcms/detail/51.1676.C.20120115.1327.002.html>

三是政府财政负担重与投入不足并存,这主要是由于最初对事业机构认定不科学、事业单位人员管理不严格和我国大学生等人群普遍就业紧张,使得事业单位增长过快,事业单位人员膨胀,这导致了尽管每年政府财政支出相当一部分用于支持事业单位发展,事业单位经费主要用于人员开支和增加工资,无力发展社会事业,造成了“事业单位无事业”的尴尬局面。同时,由于财政拨款预算体制对事业单位经费管理缺乏定性和定量相结合的分析,国家拨款和自行筹资部分界定不清晰,预算管理缺乏透明度,诸如新闻出版等市场化的单位却依然享受着政府拨款,这进一步加剧了资金紧张,加重了政府负担。而有些偏远地区基本的教育、医疗等问题仍然没有得到解决。

四是事业单位人事管理制度存在严重缺陷,如我国事业单位本身对人事缺乏自主管理权限,人事调配、职称评选、工资分配等都有主管部门审批;在人事安排和工作分配上,往往是以“事”选人,忽视人员成长和发展的需要;激励机制和绩效考核体制都十分不完善,工资分配存在着收入差距过大和过于平均两个极端,不同类型事业单位间、事业单位内部不同等级之间收入差距很大,事业单位同一层级间工资则过于平均,干好干坏都一样,不能激发员工的积极性和创造性,进而使事业单位公益性、服务性的事业发展受到抑制等等。

由此看出,我国事业单位发展中存在的这一系列的问题,从根本上来讲,就是事业单位发展与整个社会发展不协调,利用自身的行政垄断、知识垄断、技术垄断以及其它方面的独特权力而既非公平又非合理地攫取社会财富,既影响自身的可持续发展,也严重危害整个社会的可持续发展等问题。但印度自2006年开始的高速发展经验证明,只有基于广泛增长、共享增长和穷人倾向的增长(“broad based growth, shared growth, and pro-poor growth”)才是社会发展的必然之道<sup>[9]</sup>,这就是包容性增长(Inclusive growth)。对应地,笔者认为,违背包容性增长的这三大精髓<sup>[2]</sup>的问题就是非包容性问题,换句话说,我国当前事业单位存在的问题就是非包容性问题。

鉴于我国事业单位发展中存在的这一系列的非包容性问题,我国正在大力推行事业单位改革,事业单位绩效工资改革是事业单位改革的重要组成部分。事业单位全面推行绩效工资改革,有助于完善人事管理制度,调动员工积极性,从而提升公共服务的效率和进一步体现社会公平。

## 二、事业单位绩效工资存在的问题及其改革障碍

绩效工资,从广义角度讲,就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,以单位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;从狭义角度讲,就是凭工作人员的工作成绩、工作创造的经济效益和社会效益,得到相应的奖励<sup>[4]</sup>。期望理论(Expectancy Theory)认为,绩效工资能够激励员工,是因为它将员工的行为和绩效工资与报酬联系起来,促使员工为了他们所期望的报酬去展现组织所要求的行为或绩效<sup>[5]</sup>。由于事业单位与政府部门和企业的性质与目标不同,其绩效工资不能根据利润最大化原则来设置,而应围绕事业单位所提供的公共性服务的多少和好坏来设置。事业单位绩效工资发挥着提高公共服务质量、激发员工工作动力的双重作用。但是,由于我国事业单位绩效工资体系建设刚刚起步,绩效工资对收入分配的调节作用还未得到体现。事业单位内外收入差距等非包容问题依然存在。对其进行改革也存在着一系列障碍。

### (一)我国事业单位绩效工资体系存在的问题

#### 1.对事业单位绩效工资认识不足

在我国事业单位一贯被认为“旱涝保收”的单位,绩效工资制度引入事业单位,属于首次。这在一定程度上伤害了事业单位工作人员的优越感。由于认识不足,他们是事业单位绩效工资改革的阻碍力量。他们的担心不无道理。因为我国绩效考核体系不健全,考核标准不明确,绩效工资往往由领导决定,这不可避免地会产生绩效评定权限的滥用,造成管理层和普通员工工资收入差距。在事业单位内部开展关于绩效工资改革宣传、研讨活动,有助于员工树立正确的心态,研讨出合理的绩效考核方案。这样才能保证绩效工资激励作用的发挥。

#### 2.事业单位内人员间收入分配不合理

我国事业单位绩效工资体系不健全,绩效工资大多是按照工作年限、岗位等级、资历等进行区别,一些年龄大,绩效平平的人因而享受高工资,而刚入职的年轻人虽然拥有创新意识和理念,对工作也充满激情,但工资收入却往往很低,久而久之会打击他们的工作积极性;事业单位内部,岗位之间工资差距也很大。由于事业单位涉及单位广、人员多,事业单位内部收入分配的不公平,关系到上千万工作人员对事业单位的

满意度,影响事业单位服务质量和水平的提高。

### 3. 事业单位之间收入差距过大

受技术、行政或资金等垄断因素的影响,不同事业单位提供公共服务的类型和性质不同,事业单位的收入来源和分配制度存在差别,这导致事业单位之间员工绩效工资、福利待遇差别很大。另外,不同地区间事业单位绩效工资差距也很大,影响不同地区人们感受到的公共服务的数量和质量,这带来了新的社会不公平,影响社会和谐与稳定。

## (二) 事业单位绩效工资改革存在的障碍

### 1. 政策制度缺陷、观念认识不足、管理理念跟不上

我国事业单位人员工资标准一直参照公务员工资标准执行,对其进行绩效工资改革,人力资源与社会保障部对绩效工资标准并没有细则出台,绩效工资改革缺乏政策指导。另外,事业单位职工普遍担心对事业单位进行绩效工资改革会使他们的既得利益受到不公平、不科学的破坏。相关领导甚至误认为事业单位会从此变成企业化管理,财政拨款会逐年减少。这种误解必将影响其提供公共服务的积极性,影响社会福利水平的提高。因而,事业单位全面绩效工资改革中存在着政策制度缺乏、职工对其认识不足、相关领导管理理念跟不上、缺乏支持动力等问题。

### 2. 客观的绩效考核存在困难

#### (1) 绩效评定操作难

事业单位绩效考核包括对单位和个人两方面进行考核。事业单位的整体绩效是员工绩效工资的基础,个人绩效是绩效工资的主要组成部分。但事业单位在绩效评定中存在着一些困难和矛盾。以学校为例,学校的整体绩效是以生源、升学率来定,还是以学生综合素质的提高和发展状况来衡量呢?以生源、升学率来衡量,具有直观性,但容易造成恶性竞争。以学生的发展来衡量,则考核周期长,考核结果不易量化。教师的个人的绩效,是以学生分数还是学生学习态度和方法的进步,个人价值观的提升来衡量呢?很显然,唯分数论就无异于应试教育,学生学习方法和态度、价值观的提升则难以量化和比较。

#### (2) 绩效考核体系的不健全

目前事业单位绩效考核体系不完善也给事业单位绩效工资改革带来了诸多不便。绩效考核体系存在着考核定位不明确,绩效考核缺乏与单位目标、个人需要的结合;绩效指标不科学,例如为了简化考核程序,定量考核结果,对于一些难以定量的、真正关乎绩效的指标缺乏重视;考核周期不合理,具体考核指标、考核周期缺乏灵活性;绩效评估主体往往只有领导,过于单

一。例如,简单地把医院的“救死扶伤”考核成开“大处方”,把学校的“教书育人”考核成升学率、论文与课题数量,而公共服务的感受者,教育方面的学生、家长,医疗方面患者等很少参与对教师、医生的绩效考核。这些都是我国事业单位绩效考核体系存在的缺陷。

## 三、事业单位绩效工资的包容性改革

由前文可以看出,当前中国事业单位绩效工资改革中存在诸多问题就是事业单位绩效工资改革的目标与包容性增长目标背离,改革手段不彻底,特别是在反行政垄断等权力垄断方面畏首畏脚,改革进程中无论对内还是对外都存在着不公平、非公正、非公开、非合理等严重的问题,也就是非包容性改革的问题。因此,事业单位绩效工资改革必须坚持包容性原则,进行包容性改革。所谓事业单位绩效工资的包容性改革,就是指事业单位坚持以包容性增长为目标,采用包容性的改革手段,制订包容性的制度框架,实施包容性的配套措施等而进行的改革。

### (一) 事业单位绩效工资的包容性改革要实现事业单位内部人员之间的包容性发展

#### 1. 事业单位绩效工资的包容性改革要从增加低收入者收入着手

包容性增长最基本的含义是公平合理地分享经济增长,其中最重要的表现就是缩小收入分配差距。因此,包容性增长最核心的含义是经济增长让低收入人群受益,最好是让其多受点益。因而,事业单位在绩效工资改革过程中,要注意提高低收入者工资,考虑财富分配的合理性,提高低收入者收入,缩小收入差距,主要表现为4个方面:一是要缩小领导干部和普通职工的收入差距,尤其是要坚决降低领导干部的“职位考核”、“绩效”工资的收入比例(可适度扩大“业务考核”、“绩效”工资的收入比例<sup>③</sup>);二是要缩小“双肩挑领导干部”与专职领导干部的收入差距,严格区分与分隔行政级别的晋升程序和专业技术级别的晋升程序,这是本轮我国事业单位绩效工资改革中的关键点,尽管遭遇了庞大的阻力,但笔者认为,必须要严格执行该要求,否则事业单位绩效工资改革事倍功半,甚至可能无功而返<sup>④</sup>;三是缩小普通职工之间的收入差距,特别是严格禁止采用亲疏远近的歧视性的绩效工资差距政策;四是要打破身份限制,无论是合同工还是劳务工,参与绩效考核的工资基数、获得评优评先和培训的机会、晋升机会要和编制内员工一样多。

#### 2. 事业单位绩效工资的包容性改革就是要给每个人以平等发展的机会

这就要求绩效工资改革的环境要具有包容性。所谓包容性环境就是绩效工资改革过程要公平、公正。高价值认同和高程序公正氛围中,绩效工资对员工态度和行为有更多的积极作用;在低程序公正氛围中,绩效工资则呈现一定的消极作用<sup>[6]</sup>。公正就是在人事考评时应当严格按照考评标准,针对客观考评项目进行评价,避免渗入主观性和感情色彩。这要求整个考核过程要客观、公平,包括考核办法、考核标准、考核指标、考核程序的制定,都要经过民主程序。对所有人员都要一视同仁,以实际工作业绩为依据,避免主观感情色彩的影响,不唯学历、资历、职称而论。要给每个人以平等发展的机会,这实际上也是包容性改革的最根本的要求。

### 3. 事业单位绩效工资的包容性改革要求有效的沟通

绩效管理是一个强调沟通的过程<sup>[7]</sup>。建立绩效考核体系、界定绩效考核结果都需要考核双方有效的沟通。把握员工的真正需要,把每次的结果,以正式的书面报告形式报告评价结果,及时反馈给被考核者,考绩的结论对本人公开,这是保证考绩民主的重要手段。这一方面可以使被考核者了解自己的优点和缺点、从而使考核成绩好的人再接再厉,努力保持先进;同时使考核成绩不进入人如意的人心悦诚服,奋起直追。另一方面还有助于防止考绩中可能出现的偏见以及种种误差,以保证考核的公平与合理。通过反馈和沟通,使绩效工资管理过程透明化,事业单位内部部门与部门、部门内部成员之间相互监督,消除因考核“神秘”而产生的人员之间的猜忌、人心不齐的问题,促使低工资人员寻找差距,改变工作方式,提高效率。

### (二) 事业单位绩效工资的包容性改革要实现事业单位与外部的包容性发展

事业单位在服务对象、运转方式和平台的公用性上与企业单位和政府机构不同,具有服务性、公益性,知识密集性的特点。一般指以增进社会福利,满足社会文化、教育、科学卫生等方面的需要,提供各种社会服务为直接目的的社会组织,不以盈利为主要目的。在绩效工资改革过程中,要注重政治、经济目标的协同。这要求其在绩效工资改革过程中,要把握好事业单位与外部的包容性发展。

#### 1. 事业单位绩效工资发放要与整个社会发展阶段相适应

我国的事业单位主要包括涉及文化、科学、教育、卫生等方面的部门,以社会服务为目的。事业单位和政府及其公共部门之间的界限模糊不清,因而可凭借政

府授权行使一系列的行政职权,这必然会把政府和市场行为、经济利益联系在一起<sup>[8]</sup>。由于政治权利、资金、技术优势,事业单位习惯于利用体制内的资源以弥补其市场竞争能力的不足,利用公权力盈利的低成本和暴利性以及制度形成的市场壁垒获取较高的垄断利润<sup>[9]</sup>。因而,事业单位绩效工资的包容性改革要求事业单位绩效工资发放与社会总体经济发展水平相一致,与整个社会的平均工资保持一致,控制垄断利润,促进市场竞争,提高社会公共服务的质量。

#### 2. 兼顾政府目标

在我国,事业单位是中央或地方政府在公共服务领域的延伸<sup>[10]</sup>。因此,虽然其具有一定的独立行事能力,更肩负着改善民生的使命。因而事业单位在进行绩效工资改革时,不能像企业单位一样,简单考核利润指标。在不挫伤事业单位工作人员的积极性,保证优秀人力资源优势充分发挥的前提下,事业单位绩效工资要兼顾政府目标,要以公共服务绩效作为主要考核指标,其收益的大部分应用于事业单位扩大与优化,力求更好地为社会大众服务。

#### 3. 事业单位之间绩效工资差距要缩小

目前,由于地理位置、服务性质和方式的差异,不同事业单位之间绩效工资差距较大,影响收入分配的公平,不利于社会和谐与稳定。为此,基于包容性发展的需要,要改善现有的分配格局,主要包括3个方面:一是要缩小不同地区之间相类似的事业单位之间的绩效工资差距,特别是相同系统的事业单位之间,例如中国科学院系统、大学系统、医院系统、监督评价系统等要缩小地区差距;二是要缩小同一地区内不同事业单位之间的收入差距,尤其是要缩小学校、医院、监督评价部门等之间的绩效工资差距;三是要缩小营利性事业单位与非营利性事业单位之间的绩效工资差距,着重加大对营利性事业单位的管理,控制其利润率,规范绩效工资发放,这对于端正事业单位的服务态度,树立事业单位的正确理念非常重要,也是整个社会实现包容性增长的重点。

#### 4. 保证事业单位绩效工资对公众的透明度

事业单位绩效工资到底有多高?社会上普遍认为诸如学校、医院之类部门,属于“铁饭碗”,对其员工绩效工资一直存在着种种猜疑。有些医院的护士年薪竟达数十万以上。因而,事业单位绩效工资的包容性改革要揭掉事业单位绩效工资的神秘“面纱”,最好在原有工资体系问题梳理,事业单位绩效工资改革目标确立,各主体参与讨论争议等环节都引入媒体参加,特别是关于重大民生的事业单位的绩效工资改革方案

还必须时时向公众媒体征求修改意见,召开受众广泛的听证会,对社会公众公开。增强民众对事业单位的信任,促进社会安定和谐。也就是说,事业单位绩效工资包容性改革,不仅要求事业单位对绩效工资的方案进行公开听证征求意见,也要使公众参与对整个改革过程的知悉,既能对事业单位绩效工资改革过程进行监督,也有利于规范事业单位收入分配,提高事业单位效率。

#### 5. 事业单位绩效工资要兼顾消费者利益

我国的事业单位为社会提供科教文卫基础服务。上学、就医之类的问题关系到每一个人。因而,作为政府部门在公共服务领域延伸的事业单位,要切实考虑老百姓的基本需要和根本利益,这既是我国事业单位存在的价值,也是其合法性的基础。适当降低营业收入用于收入分配的比例,增大其用于增加公共设施、改善服务的比例,努力扩大公共服务面、降低服务价格、提高服务质量,切实解决老百姓诸如学费贵,看病难的问题,让百姓享受到真正的实惠,实现消费群体和事业单位之间的和谐。笔者认为,满足消费者的利益应该是事业单位的最高目标,这也是作为提供公共产品或半公共产品的事业单位的崇高的愿景。

综上所述,事业单位绩效工资的包容性改革要兼顾内外环境的要求,力求实现事业单位的和谐、科学发展,财富分配公平,增加低收入者收入,进而促进社会发展、公共服务和两个文明建设。

### 四、事业单位绩效工资的包容性改革的配套措施

然而,事业单位绩效工资的包容性改革是一个过程,对其进行全面的绩效工资改革绝不能“头痛医头、脚痛医脚”。事业单位绩效工资改革成效的取得,需要一系列配套改革的配合。

#### (一) 政府职能转变

在我国存在着“国家办事业,国家养事业、国家管事业”的说法,事业单位是政府部门在公共服务领域的延伸,在一定程度上受政府授权,管理着科教文卫各方面的发展。事业单位资金主要源于国家财政拨款。事业单位在经营管理方面也受政府限制,缺乏自主权,2006年以前事业单位人员工资都是参照公务员标准发放的。事业单位进行包容性绩效工资改革,是激活事业单位竞争机制,改善公共服务的需要。因而,政府部门要进行职能转变,放开对事业单位的束缚,设立相关的法律政策,促进其改革的顺利进行。

#### (二) 事业单位要合理定位, 辨清政事、事企关系

对事业单位进行绩效工资改革,是促进事业单位健康发展的需要。对其进行绩效工资改革,能在一定程度上减轻政府财政负担,提高事业单位运行效率。但这并不意味着切断了事业单位和政府关系,事业单位可以置社会公共事业于不顾,更并不意味着事业单位可以利用行政、技术、资金等优势,可以和企业一样,以利润最大化为目标。因而,对事业单位进行绩效工资改革,对事业单位进行合理定位,辨清事业单位和政府、企业的关系,控制事业单位利用政治特权和资金、技术优势,参与市场竞争,为了获得垄断利润,忽视了事业单位的公益性。事业单位要始终兼顾政府目标和社会公共需要两个方面。

#### (三) 事业单位结构调整、灵活事业单位用人制度

我国事业单位的结构是在发展过程中逐渐建立起来的,其结构和规模缺乏总体规划,存在着总体规模大、类别多,职能交叉、重复设置和资源闲置率高,浪费现象严重的问题。在政府部门人员编制紧张的情况下,事业单位成了政府的干部安置场所。因而,事业单位绩效工资的包容性改革需要从精简机构,改变用人制度着手,提高事业单位运行效率。根据需要,通过公开招聘引入人才,调动事业单位竞争机制。

#### (四) 建立多样化的事业单位分配制度

事业单位绩效工资改革是事业单位收入分配制度改革的重要组成部分。建立多样化的事业单位分配制度就是要在贯彻按劳分配与按生产要素分配,效率优先、兼顾公平的分配原则,扩大事业单位内部分配自主权。改革事业单位工资分配制度,就是在岗位工资为主的情况下,建立起重实绩、重贡献,向优秀人才和关键岗位倾斜,具有自主灵活性的分配激励机制,以同时调动事业单位和职工的积极性。

#### (五) 加强反垄断 促进事业单位自身的全面改革

充分利用《反垄断法》,加强对事业单位的反垄断,特别是加强对事业单位的反行政垄断、反技术垄断、反知识垄断等工作,主要从4个层面展开:第一层面是事业单位自身的垄断程度加以规范和控制,并利用反垄断法律起诉其垄断行为;第二层面是加大政府投入,增加事业单位的数量,促使事业单位与事业单位之间的竞争;第三层面是开放事业单位的服务范围和业务领域,再细分剥离事业单位的纯粹公益性业务部分和纯粹营利性业务部分,引入民营企业参与竞争;第四层面则是从整个包容性社会治理角度,彻底调整行政程序,改变事业单位的垄断性社会地位,改变事业单位的社会性功能等。

## 五、结 语

由于事业单位服务的基础性、公共性、知识密集性,对其进行绩效工资改革关系到社会福利水平的提高和数千万工作人员积极性的调动。因而,事业单位绩效工资的包容性改革要求事业单位兼顾以下几个方面的问题。

第一,不能急于求成。事业单位绩效工资改革是事业单位自我完善的需要,是对事业单位发展过程中产生问题的解决。在事业单位绩效工资改革过程中,难免会遇到各种问题,对于发展中产生的问题,要用发展的办法去解决,兼顾好各方利益,切忌急于求成而顾此失彼。

第二,防止两个极端。事业单位绩效工资改革把企业的绩效工资制度引入事业单位,但其管理和考核办法要区别于企业。因为,事业单位绩效工资改革的初衷是规范事业单位津贴发放、调动员工工作积极性、提高公共服务质量、改进事业单位管理体制,因而,对事业单位绩效工资改革要有正确的态度,防止事业单位绩效管理被“完全政府化”或“完全企业化”的两个极端。

第三,力求变人才“洼地”为“高地”。绩效工资对员工行为的激励作用已经被经济学、心理学和管理行为学者们广泛承认。由于事业单位工作环境、福利待遇等相对稳定,入职竞争非常激烈,这使得事业单位成了优秀人才聚集地。但入职后,由于工作压力小,管理体制缺乏激励机制,使得人才优势没有被充分利用。事业单位绩效工资的包容性改革要通过挖掘绩效工资的激励作用,调动工作人员的创新积极性,使人才“洼地”变为“高地”。

## 注释:

①需要说明的是,根据周阳敏的广泛研究,提出“inclusive growth”并践行之的是2006年的印度的“十二五规划纲要”,而不是媒体普遍认为的亚洲开发银行。

②政府官员以及其它学者都给出了包容性增长的其它解释,但大都是在这个不可化约的三大精髓概念上的延伸或补充。

③所谓“职位考核”、“绩效”是指事业单位对行政级别考核的合格程度;所谓“业务考核”、“绩效”是指事业单位对领导干部的业务工作量的考核的合格程度。

④“双肩挑管理干部”是指同时在行政管理岗位和专业技术岗位两类岗位上任职的人员。

## 参考文献:

- [1] 赵立波.公共行政:政府行政与非政府行政[J].青岛行政学院学报,2000,(4):43-47.
- [2] 马国贤.中国公共支出与预算政策[M].上海:上海财经大学出版社,2001:145.
- [3] 周阳敏,高友才.印度与中国包容性增长的比较研究[J].企业活力,2012,(1):11-17.
- [4] 张丽.浅析事业单位绩效工资制度改革[J].经济论坛,2009,(14):31-33.
- [5] Vroom V.H.Work and Motivation[M].New York:Wiley,1964.
- [6] 杜旌.绩效工资:一把双刃剑[J].南开管理评论,2009,(3):117-134.
- [7] 仲理峰,时勤.绩效管理的几个基本问题[J].南开管理评论,2002,(3):15-19.
- [8] 余晖,高春量,周晓艳.事业单位垄断行为的成因、表现和结果[N].中国经济时报,2008-11-10.

责任编辑:万东升

## A Research on the Inclusive Reform of Performance-related Pay of Institutions

ZHOU Yangmin

(Business School, Zhengzhou University, Zhengzhou 450001, China)

**Abstract:** Due to the particularity of the formation and development process of institutions in China, there exist non-inclusive problems such as ambiguous orientation, chaotic structure, lack of competition, wastage of resources. Performance-related pay reform is an important part of the institutions' reforms, which reflects equity and efficiency. Inclusive performance-related pay reform aims at narrowing the income gap and achieving the equal development of human being on the basis of internal and external environment harmony. It requires some supporting measures of the government. By taking advantage of human resource and activating the mechanism of competitions, we can achieve the inclusive development of both institution and society.

**Key words:** institutions; performance-related pay; inclusive growth