

# 浅谈合并高校的工资分配问题

马庆霜

(西昌学院 人事处, 四川 西昌 615013)

**【摘要】**高校合并是国家倡导的一个大方向,高校合并的确有许多好处,但在合并后也面临着许多问题,本文着重从高校合并后的工资分配问题作了分析,同时提出许多建议。旨在希望合并后的高校能真正走上一条阳光大道。

**【关键词】**工资分配;问题;对策

**【中图分类号】**F249.24 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1891(2006)02-0091-03

全国范围内都在进行大规模高校合并,从总体上说有利于理顺我国高等教育管理体制,促进资源的优化配置,提高大学的整体实力,促进高等教育的健康发展。但在合并后,必须真正做到实质性的融合,才能真正完善和巩固高校教育体制改革成果。在实质性的融合过程中,工资分配问题是一个非常重要的问题。

## 一、工资概念的涵义

工资是指用人单位依据国家有关规定或劳动合同的约定,以货币形式直接支付给本单位劳动者的劳动报酬。根据国家统计局于1990年1月1日发布的《关于工资总额组成的规定》,工资总额包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴和延长工作时间的工资以及特殊情况下支付的工资等,而以下工资收入是不包括在内的:1. 单位支付给个人的社会保险福利费用,如独生子女费、冬季取暖补贴、丧葬抚恤救济费、死亡职工遗属生活补助费、职工病伤假期救济费、职工生活困难补助费等;2. 离休、退休、退职人员待遇的各项支出;3. 劳动保护方面的费用,如工作服、解毒剂、清凉饮料费用等;4. 按规定未列入工资总额的各种劳动报酬及其他劳动收入,如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学进步奖、合理化建议和技术改进奖、中华技能大奖、支付给运动员、教练员的奖金以及稿费、讲课费、翻译费等;5. 职工出差伙食补助费、误

餐补助、调动工作的差旅费和安家费;6. 对购买本企业股票和债券的职工支付的股息(包括股金分红)和利息;7. 解除劳动合同时单位支付的经济补偿金、医疗补助金等。从以上工资的涵义可以看出,在高校中,所涉及的工资项目除了国家财政认可的按相关政策执行的基本工资及津补贴外,主要还包括课时津贴、岗位津贴和职称津贴等。

## 二、高校合并工资分配面临的问题

合并是力度最大的高校管理工作体制改革,必然带来利益的调整。工资分配是关系到每位教职工切身利益的事,因此高校在合并后,若不能理顺工资分配制度,建立完善新的分配体系必然会影响学校的生存、改革与发展。对此,我们有必要研究合并时各校区的工资结构状况。

### 1. 合并前各校的工资项目标准不一致。

作为国家财政拨款的工资部分,执行的标准不太一致。因为财政系统与人事系统在有些政策上不是同步运作的,有些项目是国家财政上不拨款,但所分管的人事系统出台有政策,这样作为原有学校,有的在执行,而有的未执行。合并后,就需要统一项目标准,当然,在这个过程中,可能有的教职工会因此而使利益上升,但有部分教职工会因此而得利减少。增加的当然高兴,可减少的就会意见很大,如果这个问题处理不好,就会产生不稳定因素。

收稿日期:2006-02-26

作者简介:马庆霜(1974-),女,回族,讲师,从事工资福利管理工作。

## 2. 高校合并之前所隶属财政系统不是同级财政,易造成工作职责不清。

有部分合并的高校原所属的财政、人事系统不是同级的,有的隶属于州财政、有的隶属于省财政,甚至有的属于国家财政。合并后,从外在形式上,人员融合在一起,但吃饭问题、待遇问题还未真正落实到位,新合并院校在需要上级主管部门审批相关事宜时,就造成上级主管部门的相互托词,有时弄的新成立院校不知道怎样去定位自身、管理自身。因此,还会造成新合并院校在工作上更加繁琐,本来一下可以做好的事,却要分门别类的上报至不同的主管部门,这无形中增加了工作量。有时若再出现不同的财政系统对文件执行有所不一致时(有的省级文件出政策制定了大方向,而一些细则由地方根据自身情况加以制定),麻烦事就更多。

## 3. 各校区原执行的校内自行分配工资部分标准不一。

在合并前,各区校在分配体制上不一致,自行制定的分配标准也不一致。比如:保留津贴、适当补贴、岗位津贴、课时津贴等项目。各校根据自身的实际情况制定的分配标准可以说是各式各样。(1)合并前有的学校为了加大分配力度,将国家财政拨款的工资资金纳入校内分配体制,校内自行分配的工资部分看似比其它校区高得多,但事实上由国家财政拨款的工资项目相对又偏低,比如:A校将国家财政拨款的保留津贴不作为一个固定的工资项目定期发放,而将其纳入岗位津贴体系进行再次分配;(2)合并前有的学校在福利、劳保上为职工谋取更多的利益,而原本属于工资项目的部分项目在制定标准时就偏低或甚至就不再制定,比如说,B校的岗位津贴与课时津贴表面上看来都比其它学校低,根据职务设定的岗位津贴,B校一般人员是300元,而C校则是400元,B校的处级干部月岗位津贴600元,而C校甚至是800元/月,单从岗位津贴来看,好象差距很大,事实上,并非如此,B校只要遇节假日,人均每人都是200、300不等的发给过节费或慰问费,作为这些C校的职工又是没有享受到的;(3)合并前的各校区根据自己原有财力水平与其它学校相比,总体制定的工资项目的标准有的偏高,而有的偏低。也就是说将同类型的原各校人员的工资总收入作比较就可看出是不一致的。

## 4. 各校区制定的工资分配规章制度不一致。

在合并前,各校有各自的管理模式运作模式,

其观念、理念也不尽相同。在制定相关政策时是从原学校的整体角度出发的,各个学校建立的相关制度、规定自然不一样。比如说,有的学校将工资管理的规章教学管理的规章划为一块参插运行,有的学校将工资福利这一块单列运行。再有,合并后到底以以前那个校区的规定为标准,弄不好就会引发矛盾,引起原各校的不和,俗话说的好“家和万事兴”,试想,如果处理不好这个问题又将如何?

对于合并的高校,单从工资分配这一块来看就有许多问题需要新组建的领导班子去处理,那将如何去处理呢?笔者在此提出一些粗浅的意见,不妥之处,望指教。

## 三、合并高校工资分配的建议

高校合并后,面临着种种问题,观念磨合问题、规章制度问题、师资队伍建设和人事改革问题、工资分配问题等等一系列的问题,而在此,笔者主要征对合并高校的工资分配问题与大家探讨。

### 1. 统一工资项目及标准。

新成立组建的学校人事处所要做的事就是统一全校的工资项目及标准。摸清原各校区的工资收入情况,采取就近就高的原则确定新工资标准,所谓就近就高就是要测算原各校同类情况人员的工资总额,新确定出来的工资总额应该稍稍高于这些人员的最高数。确定之后将总额分解细化为一个个具体的项目。这样做有利于鼓舞教职工的士气,给大家一个崭新的气象。俗话说,“好的开端是成功的一半”,这样做,让教职工觉得有想头、有盼头,对学院未来的发展充满希望,有利于教职工树立以校为家为意识,为学校的发展尽量的献计献策。

### 2. 建章立制,从全局统筹学院发展。

在理顺工资分配关系时,很重要的一点就是要重新建章立制。我们知道,合并后再沿用原各校的规章,显然会出现很多问题。因此最好就是马上重新建章立制。在重新建章立制时必须从学院全局通盘考虑,作一个整体规划,然后划块分配,将具体任务落实到相关部门。作为工资分配这一块必然划归人事处具体负责,人事处在制定这一块的相关规定时切忌闭门造车,也就是说在做这项工作时在摸清家底的基础上,首先要向类似的院校学习借鉴经验,其次制定出来的文件要与相关的部门进行探讨研究,最后还要提交给广大的教职工讨论。这样形成

的文件才能够更加全面些,千万不要让一个文件尚欠成熟操之过急就出台,出台不久就出现很多问题,这样就会使文件本身具有的严肃性受到削减,同时具体经办部门在办事过程中也是困难重重。在我国的法制越来越完善的今天,若制定的规章制度不规范,最终会负出沉重的代价,因此,如何制定好规章制度是一个很重要的问题,切不可小而视之。

### 3. 重新设定薪酬管理体系。

组织的薪酬管理体系设计是实现人力资源管理的重要手段,薪酬制度不仅起着保健作用,而且起着激励作用。薪酬激励机制若失效会导致平均工资水平、工资关系逐渐趋于合理,教职工的物质生活水平不断提高却不能带来大家的满意和工作效率提高。为什么会这样呢?原因就在现在的高校管理中普遍存在身份重于岗位的现象,即是指现在的职务职称序列是针对具体人而言,和从事的工作岗位并没有直接的联系,重身份而不重岗位与业绩。体现身份和地位还不是最关键的,关键是这些身份地位又直接与工资、待遇挂勾。虽然在某种意义上,这种薪酬体系对能力因素有一定考虑,但只是与职称等静态指标有联系。这就会引导一种可能背离单位目标的行为:拼命地为当官和评职称

奋斗,岗位职责不清,个人学习行为与单位的整体目标甚至毫不相干。作为新合并院校,要想使自己在合并中新生,在新生中茁壮成长,使自己能在众多校院中脱颖而出,笔者认为应该设定一个全新的薪酬管理体系。真正做到以岗定员,实行岗位工资制这才是一条真正的阳光大道。

### 4. 建立健全工资分配考核制度。

做一件事有相关的条款规定应该做些什么很好,但这件事做得怎么样,做得好、坏、快、慢会得到一个什么结果,这就有必要引入考核机制。只有充分完善工资分配考核制度才能使事情落到实处。

### 5. 建立统一的上级财政管理体系。

若参与合并的高校中有不是同级财政人事系统管理的,笔者认为对于新合并的学校而言,学院自身应做的工作就是向上级主管部分提出报告,从上至下协调各上级职能部门关系,使新合并院校能在一个统一的领导中发展,这样一是可以提高工作效率(统计、报表、审核等工作就不必要多头汇报、上报);二是不会因为多头领导造成职责混乱。

工资分配问题是一个关系到教职工切身利益的大问题,对于新合并的高校而言,认真做好这方面的工作是非常重要的。

### 参考文献:

- [1] 国务院批准 1990 年 1 月 1 日国家统计局令第 1 号发布《关于工资总额组成的规定》。
- [2] 熊斌主编. 人力资源管理与开发. 重庆大学出版社: 36.
- [3] 刘雄主编. 现代工资管理学. 北京经济学院出版社: 159.

## On Wages Allotment Problem of Merged Higher Institutions

MA Qing - shuang

(Personnel division of Xichang College, Xichang Sichuan 615013)

**Abstract:** The merger of higher institutions is a main direction that the nation initiate, the high school merger really has many advantages, but also face many problems after merge, this paper emphasize from high school merge of the wages allotment problem made the analysis, and put forward many suggestions. The aim is that merged higher institutions will have a brighter future.

**Key words:** The wages allotment; Problem; Countermeasure

(责任编辑:张荣萍)