

图书基本信息

书名：<<事业单位绩效考核与绩效工资设计全案>>

13位ISBN编号：9787504585134

10位ISBN编号：7504585130

出版时间：2010-10

出版时间：中国劳动

作者：滕晓丽

页数：276

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## 前言

事业单位的绩效考核往往面临着考核指标难以确定、考核指标难以量化、考核指标难以衡量的问题，也正是由于这些问题，使得事业单位的绩效考核推行起来难度大、难以操作，绩效体系的建设更是无从着手。

但事业单位的绩效工资改革呼唤着绩效考核体系的建立，没有一个公正有序的绩效考核体系，就无法将绩效工资的发放落到实处，就无法建立有效的事业单位激励机制。

事业单位如何设计各类别岗位的关键绩效指标，做到繁简适度、抓住核心、操作便利？

事业单位如何建立与岗位职责、实际贡献紧密联系和鼓励创新创造的分配激励机制？

本书立足于为事业单位绩效考核和绩效工资实施提供清晰的设计思路、可操作的方法、可借鉴的范例、可运用的指标。

事业单位可参照本书，结合本单位工作实际，设计出一套科学的、连动的绩效考核和绩效工资体系。

本书从事业单位岗位设置出发，以学校、医院、科研院所、文化事业单位为主体，详细介绍了各类事业单位考核体系设计、考核指标设计、考核制度和方案、绩效工资体系设计、绩效工资制度和方案等内容，以便于事业单位相关工作人员参考和运用。

## 内容概要

本书从绩效工资体系的前期准备到具体实施，以学校、医院、科研院所、文化事业单位为主体，采取“理论+实践”“图表+范例”“方案+制度”的模式，对绩效考核体系与绩效工资体系的构建，进行了全方位的阐述和指导，是一本为事业单位绩效考核和绩效工资实施提供指导和借鉴的探索之作。

本书适合于事业单位工作人员、培训机构工作人员、高校师生等阅读和使用。

## 作者简介

滕晓丽

硕士，毕业于河北大学社会保障专业，北京弗布克管理咨询公司HR研发中心人力资源管理实务研发专员，主要研究方向为公共人力资源管理实务、企业人力资源管理实务。

## 书籍目录

第一章 事业单位岗位设置 第一节 事业单位岗位与岗位设置 一、事业单位岗位类别 二、事业单位岗位等级 三、事业单位岗位结构比例 四、事业单位岗位设置程序 第二节 卫生事业单位岗位与岗位设置 一、卫生事业单位岗位设置 二、卫生事业单位组织结构 第三节 教育事业单位岗位与岗位设置 一、教育事业单位岗位设置 二、教育事业单位组织结构 第四节 科研院所岗位与岗位设置 一、科研院所岗位设置 二、科研院所组织结构 第五节 文化事业单位岗位与岗位设置 一、文化事业单位岗位设置 二、文化事业单位组织结构

第二章 事业单位绩效考核体系设计 第一节 医院绩效考核体系设计 一、医院绩效考核层次 二、医院绩效考核内容 三、医院绩效考核方法 第二节 学校绩效考核体系设计 一、学校考核体系构建 二、学校绩效考核内容 三、学校绩效考核方法 第三节 科研院所绩效考核体系设计 一、科研院所绩效考核层次 二、科研院所绩效考核内容 三、科研院所典型考核方法 第四节 文化事业单位绩效考核体系设计 一、文化事业单位绩效考核类别 二、文化事业单位绩效考核内容 三、文化事业单位绩效考核方法

第三章 事业单位绩效考核指标设计 第一节 医院绩效考核指标设计 一、医院各科室岗位工作职责 二、医院各科室岗位考核指标 第二节 学校绩效考核指标设计 一、学校各部门岗位工作职责 二、学校各部门考核指标设计 第三节 科研院所绩效考核指标设计 一、科研院所各类人员岗位职责 二、科研院所各类人员考核指标 第四节 文化事业单位绩效考核指标设计 一、文化事业单位各类人员岗位职责 二、文化事业单位各类人员考核指标

第四章 事业单位考核制度与方案设计 第一节 医院绩效考核制度与方案设计 一、医院绩效考核制度 二、医院考核方案设计 第二节 学校考核制度与方案设计 一、学校绩效考核制度 二、学校考核方案设计 第三节 科研院所考核制度与方案设计 一、研究所绩效考核制度 二、研究所考核方案设计 第四节 文化事业单位绩效考核制度与方案设计 一、文化事业单位绩效考核制度 二、文化事业单位考核方案设计

第五章 事业单位绩效考核与绩效工资 第一节 绩效考核结果划分 一、职员考核各等次的基本标准 二、专业技术人员考核各等次的基本标准 三、工人考核各等次的基本标准 第二节 绩效考核结果运用 一、为绩效工资分配提供数据基础 二、为培训管理提供支持参考 三、为单位人事变动提供客观依据 四、为其他管理措施提供奖惩依据

第六章 事业单位绩效工资体系 第一节 绩效工资管理 一、绩效工资来源与比例 二、绩效工资的实施步骤 三、绩效工资的分配原则 四、绩效工资体系管理与维护 第二节 绩效工资体系设计 一、医院绩效工资体系 二、学校绩效工资体系 三、科研院所绩效工资体系 四、文化事业单位绩效工资体系

第七章 事业单位绩效工资设计工具 第一节 绩效工资方案设计 一、医院绩效工资方案设计 二、学校绩效工资方案设计 三、科研院所绩效工资方案设计 四、文化事业单位绩效工资方案设计 第二节 绩效工资制度设计 一、医院绩效工资发放办法 二、学校的绩效工资发放办法 三、科研院所绩效工资发放办法 四、文化事业单位绩效工资方案设计附录 事业单位绩效考核与绩效工资的相关文件

1. 《义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见》(2008) 2. 《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》(2006) 3. 《事业单位工作人员收入分配制度改革方案》(2006) 4. 《关于事业单位试行人员聘用制度有关工资待遇等问题的处理意见》(2002) 5. 《卫生事业单位工作人员考核暂行办法》(2002) 6. 《事业单位工作人员考核暂行规定》(1995)

章节摘录

插图：3.绩效工资。

绩效工资主要体现工作人员的实绩和贡献。

国家对事业单位绩效工资分配进行总量调控和政策指导。

事业单位在核定的绩效工资总量内，按照规范的程序和要求，自主分配。

事业单位实行绩效工资后，取消现行年终一次性奖金，将一个月基本工资额度以及地区附加津贴纳入绩效工资。

4.津贴补贴。

事业单位津贴补贴，分为艰苦边远地区津贴和特殊岗位津贴补贴。

艰苦边远地区津贴主要是根据自然地理环境、社会发展等方面的差异，对在艰苦边远地区工作生活的工作人员给予适当补偿。

艰苦边远地区的事业单位工作人员，执行国家统一规定的艰苦边远地区津贴制度。

执行艰苦边远地区津贴所需经费，属于财政支付的，由中央财政负担。

特殊岗位津贴补贴主要体现对事业单位苦、脏、累、险及其他特殊岗位工作人员的政策倾斜。

国家对特殊岗位津贴补贴实行统一管理。

(二) 实行工资分类管理。

对从事公益服务的事业单位，根据其功能、职责和资源配置等不同情况，实行工资分类管理。

基本工资执行国家统一的政策和标准，绩效工资根据单位类型实行不同的管理办法。

编辑推荐

《事业单位绩效考核与绩效工资设计全案》：从岗位职责到指标设计层层推进绩效考核；从考核结果到实践应用步步落真绩效工资；明确岗位，依据法律法规明确岗位设置；细化职责，依据岗位设置细化岗位职责；加强考核，依据岗位职责设计考核指标；有效激励，依据考核结果分配绩效工资

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>