

基于事业单位改革谈事业单位人事管理制度创新

王海娥

(陆良县事业单位登记服务中心 云南 曲靖 655600)

摘 要:伴随着时代的发展,我国事业单位当前的人事管理制度已经难以适应社会的需求,对事业单位人事管理制度进行改革和创新已经势在必行。人事管理作为事业单位管理工作的重要组成部分,对事业单位的工作效率、人力安排、人才储备等多个方面都具有重要影响。但由于人事改革中自主权的问题以及传统观念等影响,导致当前的人事管理制度出现部分混乱。文章通过对当前事业单位改革、人事管理制度创新的必要性以及创新的策略进行分析,以期能够为我国事业单位的人事管理制度创新提出一些参考建议。

关键词: 事业单位改革;人事管理;制度创新

【DOI】10.12293/j.issn.1671-2226.2023.06.057

【中图分类号】D630.3 **【文献标识码】**A

事业单位的主要功能是为我国的社会提供公共基础服务,其工作效率和工作质量直接影响到我国的公共服务水平,因此加强对事业单位人事管理制度的创新和改革是保障事业单位工作效率的重要方法之一。随着我国社会经济的不断发展,我国事业单位的制度也在不断发生变化。当前的事业单位改革和人事管理制度创新虽然取得了一定的成效,但从当前的工作表现和工作效率而言,相关的管理和制度仍然还存在一定的问题。

一、事业单位改革概述

自改革开放以来,伴随着市场经济的不断发展,我国事业单位也进行了多次改革。通过事业单位改革推动行政管理体制改革,逐步转变政府职能和管理方式,并调整和规范行政单位的政事关系。我国事业单位人事管理的工作内容既包括对社会团体、部分企业单位以及国家机关单位等组织单位的管理工作,也需要通过科学合理的手段对相关单位工作人员的录用、考核、培训等实施具体的调配工作。

在当前我国事业单位改革的大背景下,事业单位的人事管理制度也受到了较大的影响,尤其是在当前事业单位的改革中,对人事管理等方面的改革内容较多,在人员管理、工作服务以及考核培训等各个方面都进行了一定的调整和转变,进而确保我国事业单位工作的先进性和科学性。

目前我国事业单位改革的主要定位在于提升相关部门的服务性、公益性以及专业性。首先从服务性的角度而言,我国事业单位主要分布在科研、教育、文化以及医卫环保等几个方面,是维护我国政治、经济、文化生活的重要工具。伴随着经济的发展和社会的进步,人们对于这些服务的标准要求越来越高,同时也扩大了服务的范围,因此通过对事业单位进行改革可以有效加强相关服务设施的建设,同时也可以结合现代科技,进一步增强相关事业单位的服务性能。

其次,在事业单位的公益性方面,这个性质是由它的社会功能和市场经济体制要求所决定的,在我国的基础设施和部分资源的配置上,是不能由市场进行调控和管理的。为了保证社会的正常运转,在此类服务和产品方面只能由政府相关部门进行组织和管理,并且不以盈利为目的,因而在当前事业单位的改革过程中,逐步加强对基础设施的建设和教育等民生建设,也是改革的重要方向之一。

最后,在专业性方面的改革,由于在当前的社会服务过程中,普遍要用到先进的科技产品和网络,并且在当前的事业单位服务过程中,也普遍要进行高强度的脑力活动,因而通过对事业单位进行改革,逐步加强事业单位工作人员的专业性,进而能够更好地为人们提供相应的服务,提升服务质量,提高服务效率。

二、事业单位人事管理制度创新的必要性

(一)当前事业单位人事管理制度存在的问题

首先,在当前事业单位的人事管理方面,普遍存在人事管理制度缺失的现象。伴随着中国现代化进程的推进,我国事业单位的职能定位也在不断发生变化,尤其在当前大一统公共服务的格局逐渐被打破的情况下,我国公共服务的形式和数量也在不断增加,同时社会事业单位的组织和主体也日渐多元化。而人事管理制度在运行过程中通常具有一定的依赖性,由于我国事业单位组织的性质和多样性在一定程度上得到了较为广泛的发展,但人事管理制度却依旧局限在原有的形式中,难以适应当前的发展需求,因而导致人事管理制度的基本功能难以充分发挥,并且在组织管理等方面也受到了严重的掣肘。这种情况的出现更加重了工作人员在人事管理方面的动力不足现象,最终导致人事管理制度空设,人员管理功能逐渐退化的现象。

其次,在事业单位人事管理方面缺乏科学的用人体系。在当前的社会发展过程中,高素质的人才数目

众多,但由于受到事业单位传统观念的影响,部分管理人员在人事管理方面重视成本投入,将工资、奖金等投资看作人力资源的成本投入,并想方设法减少人力成本的投入,而高素质的人才在薪资待遇以及未来发展等方面往往具有较高的要求,因而造成了事业单位在高素质人才方面资源缺乏。此外,在当前的事业单位发展过程中,传统编制的制度管理方式根深蒂固,人们普遍认为进入事业单位就有了“铁饭碗”^[1],并且在岗位职责和岗位功能上具有“一个萝卜一个坑”的特点,部分高素质人才在事业单位中难以发挥真正的优势和功能,各个岗位的职能之间也普遍存在割裂。人事管理在管理方式上无法根据个人技能和发展方向进行有效调动,因而在用人体系等方面难免出现僵化、死板等缺点,并严重造成了人才资源的流失和浪费,同时事业单位的整体机能也逐渐固化。

第三,人事管理缺乏自主权。在当前事业单位的人事管理方面,普遍存在工作人员缺乏工作能动性,人员管理僵固死板等现象。人事管理在管理方式上,常常出现管理方式单一、管理手段落后等问题,导致事业单位在工作风气上常出现官位主义,并且人员队伍臃肿,机构膨胀,部分工作人员的工作积极性和主动性难以得到较高的提升,最后造成部分事业单位办事效率低下。

最后,在人事管理上缺乏必要的法律依据。我国始终贯彻依法治国的治国方针,社会上的各种社会活动都要在法律的规范下得以开展,而在当前事业单位的人事管理方面却往往缺少相关的法律条例,并且在部分条例中关于人事管理的内容又常常缺少详细的明细,对于相应的权责区间规范难以明确,最终导致人事管理人员在管理过程缺乏公信力,在事业单位中的管理能力和执行能力大大降低。

(二)事业单位人事管理制度创新的重要意义

首先,对事业单位人事管理制度进行创新,可以有效提升工作人员的工作动力和办事积极性。通过对人事管理机制进行创新,进而加强人事管理在绩效考核、人员培训、薪资发放管理等方面的职能,促使事业单位工作人员能够加强自我约束,并积极提升自身办事能力和办事效率,进而促使整个事业单位的工作效率得到提升^[2]。同时在人事管理过程中,对于专业素养和服务意识不达标的一部分员工进行适当处分或警告,减轻事业单位队伍臃肿、机构膨胀等不良现象,最大程度做到充分发挥不同员工的才能。

其次,对人事管理机制进行有效创新,可以健全人事管理的相关制度。当前我国的事业单位人事管理机制上,仍然存在员工培训内容与工作内容向脱离、员工晋升渠道不明确、考核机制与惩戒机制混乱等一系列问题。通过对人才管理制度进行创新,在一定程度上对人才培训、人才发展等方面进行明确规范,同时对市场招聘等方面进行有效的设计开发,可以促使

相关事业单位在编制之外加强对合同用工的管理,进而帮助事业单位焕发新的动力。

最后,通过对人事管理制度进行有效创新,可以在一定程度上吸引更多的高素质人才进入体制,有助于事业单位更好地利用先进的科学技术以及互联网进行相关业务的办理,从根本上改变事业单位当前的业务办理模式,进而加强事业单位的服务能力和办事效率,促进事业单位的进一步优化和改革,更好地进行组织结构和人员架构的调整优化。

三、基于事业单位改革谈事业单位人事管理制度创新策略

(一)营造良好的氛围

人事管理制度的一个重要作用就是对进入事业单位的工作人员的专业素养和人才质量进行有效把控,而在当前社会发展的背景下,对“人”的重视程度在不断提升,“以人为本”是当前社会发展的重要方向之一。在当前事业单位进行人事管理制度创新的过程中,首先要营造出良好的氛围,深入践行以人为本的工作理念。在相关单位营造出带有自身特色的组织文化和团队合作精神,在满足员工精神需求的同时,建立起新型的组织发展目标,从而逐渐建立起公平竞争的管理机制,对员工的工作条件进行合理的优化。

在过往的人事管理制度观念中,常常将事业单位工作人员看作“单位人”,进而造成了事业单位内部缺乏合理的人员流动,更缺乏一定的工作竞争力。所以在进行事业单位人事管理制度的创新过程中,对于技术骨干层和社会服务层的工作人员进行有针对性地培训,并结合当前的工作需要资源进行合理配置,此外还要加强对社会上的招聘工作,从而要营造出充满活力,人员自由的工作环境和良好的工作氛围。

(二)提升改革针对性

首先,要提升改革的针对性,明确事业单位人事管理制度改革的目的,并通过政事职责分离、单位自主用人、政府依法管理等方式对相关事业单位进行有效分类。在教体文卫等方面的事业单位,要对专业技术人员进行技术和 Service 意识的双层考核,确保其在工作过程中能够保障自身的 Service 技能和工作效率,对于管理人员和工勤人员,则要加强其工作考核和员工评价机制。通过一系列有效措施,促使事业单位形成人员能进能出、职务能上能下、待遇能升能降等管理机制,保障事业单位用人机制涌现新的活力,进而筛选出品质兼优、技能优越的高素质服务人才,最终实现事业单位用人的法治化和规范化。

其次,在所有事业单位的人事管理机制创新过程中,都要严格遵守几项原则。第一要坚持统筹兼顾原则,在对用人制度进行有针对性改革的同时,也要加强对制度创新的整体把控。我国事业单位的服务范围较广,在进行制度创新的过程中涉及到的面广,因此在改革过程中要统筹兼顾、全面安排。

第二要坚持分类指导原则,在事业单位人事管理过程中,由于不同类别的事业单位的区别相差较大。在进行创新的过程中,要针对不同的事业单位进行不同的制度创新规划,同时结合专业人员的建议进行创新的把控,确保人事管理制度能够适应其工作特性。

第三要突出重点原则,当前我国的人事管理制度在各个方面都或多或少存在一些弊病,但在创新的过程中不可能一蹴而就,因而在创新过程中要抓住改革的重点进行针对性管理,从宏观把控和针对性监督两个方面对人事管理制度进行创新。在用人管理上注重人员培训和资源分配,在人才招聘方面抓好专业技术型人才聘用制度和分流安置制度。此外,还要做到整体化推进工作,事业单位的工作流程是动态的整体化,在进行人事管理制度的创新过程中必须结合事业单位的工作流程进行有效改革,确保整个创新过程内外配合、彼此联系,避免出现一个单位两套制度的现象,确保事业单位在制度创新过程中能够正常完成对应的服务工作。

(三)节约改革的成本

在进行人事管理制度创新的过程中,要注意有效控制改革的成本。首先在事业单位人事管理的分类管控方面,要进行严格的总量控制,对于相关部门的职能权限进行明确规定,同时将其部分工作业务纳入国家行政管控的范畴中。在一些专业技术要求较强的岗位上,实施面向市场的人才招聘政策,并在招聘过程中进行技术考核和技术职称评定,并按照相应规定发放薪酬和工作福利等。

此外在个别事业单位的执法过程中,可能会出现执法性收入,此类收入要严格按照国家相关规定全额上缴国库^[1],但在对于此类部门的人事管理制度进行创新时,其相应经费压力可以通过执法性收入得到一定的缓解。最后在部分社会性公益事业的管理过程中,可以实行政事分开的原则,对相关负责人进行登记,在确认其独立法人资格的同时,取消其享有的行政资格,并对其相关业务进行有效规范,对其事业发展进行有效指导和监督,但在其运营方式和资金方面不再进行干预。通过此类方式,在提升其公益性办事能力和办事效率的同时,也能够减轻国家在此类事业单位上的资金压力,进而节约改革的成本。

在部分事业单位的建设和资金分配上,相关部门可以给予一定的宏观把控和建议,但不再具体分配上进行管控。通过此类管理方式,可以充分发挥事业单位人事管理制度的主观能动性,促使相关工作人员能够积极提升自身的业务水平,也在一定程度上约束了制度创新的成本,加强了对实施制度创新的执行能力。

(四)保证改革的成效

在改革过程中,事业单位不断精简机构、转变职能、公开政务,进而实现民主管理和服务职能的有效

提升。例如对于生产经营类的事业单位,在改革过程中逐渐将此类事业单位转化为企业,并推向市场实现自负盈亏。除部分人员因身份原因进行岗位调整之外,其他人员也随之推向市场,对于此类事业单位的编制也采取“自收自支”类管理方式。通过上述方式有效减少了事业单位管理方面的麻烦,降低了财政经济压力,并且为事业单位管理制度改革和创新提供了环境条件。

其次,在进行制度创新过程中,要进一步扩大事业单位的人事自主权,通过绩效考核、技能提升以及服务评价等多个方面确定员工待遇,进而从本质上提升事业单位的人事管理能力,在员工评价上也要贯彻公平、公开、竞争、择优的评价机制,充分发挥工作人员的主观能动性,加强自我约束,引入竞争机制,进而有效促进优秀人才的自我成长和自我管理能力,增强事业单位的办事效率和办事积极性,同时加快高素质服务人才队伍的建设,在加快我国基础服务建设水平的同时,也进一步减轻了国家的财政负担。

结束语

事业单位是一个人员密集,职能广泛的社会体系,其工作的质量和效率可以影响到人们生活的方方面面,而从当前事业单位的整体发展趋势而言,通过对人事管理制度进行创新,建立起灵活、科学、有效的管理制度,更能在一定程度上促进我国人力资源管理制度的整体化改革,实现社会上人力资源的合理利用以及高素质人才的有效培养。

在当前的事业单位实施创新型人才管理制度,通过绩效考核等方式激发工作人员的工作积极性和主观能动性,更能强化事业单位的服务能力和服务性质。考核体系的建立和健全,也能加强对相关工作人员的管理和监督,进一步优化事业单位的社会职能和工作效益。综上所述,通过对事业单位的人事管理制度进行有效创新,在优化资源和人才配置、减轻国家财政压力的同时,还促进了相关部门的经济效益和社会效益的更好发挥。

参考文献:

- [1] 孟思佚, 事业单位人事管理中负激励应用的困境与优化路径[J]. 2018, 12.
- [2] 李小清、吴庆萍、李俊丽, 事业单位绩效工资改革的现实审视与思路创新[J]. 2018, 23.
- [3] 庞静泊, 事业单位改革与社会空间成长——基于历史制度主义的分析[J]. 2017, 63.

作者简介:王海娥,出生年月:1980.10,性别:女
学历:本科,籍贯:云南省曲靖市陆良县,民族:汉族,
研究方向:人力资源。