事业单位管理体制改革问题及解决措施研究

Research on the Reform of Management System of Institutions and the Solutions

王建¹ 杨立霞²

Jian Wang¹ Lixia Yang²

1.中国地质环境监测院财务处

中国·北京 100081;

2.北京新城基业投资发展有限公司

中国·北京 100101

1. Finance Department, China Geological

Environment Monitoring Institute,

Beijing, 100081, China;

2. Beijing Xincheng Foundation Investment

Development Co., Ltd.,

Beijing, 100101, China

【摘要】事业单位管理体制本身具有一定的复杂性,需要立足实际制定科学的规划目标,才能更好地在新的局势中实现顺利转型。论文对当前事业单位体制改革面临的问题展开分析,并提出了相应的解决措施。

【Abstract】The reform of the management system of institutions has certain complexity. It is necessary to establish scientific planning goals based on actual conditions in order to achieve a smooth transition in the new development situation. The paper analyzes the problems faced by the current institutional reform of the institution and proposes corresponding solutions.

【关键词】管理体制;事业单位;解决措施;人事管理

【Keywords】management system; institutions; solutions; personnel management

【DOI】10.36012/emr.v1i1.133

1 中国事业单位的现状

近年来,中国很多地方的事业单位也逐渐实行了人事制度改革,在改革过程中推出了关于事业单位人事管理制度的系列规定。如《事业单位人事管理条例》就是近年来针对事业单位改革分类的改革工作指定的一些具体的措施。通过人事改革,不仅改变了过去传统人事管理模式带来的一些不足和弊端,还通过加大人才引进、人员自主择业等方式,颠覆了过去事业单位保障体制,形成了更具有活力的人事机制,不断推动着事业单位人事制度相关法规的完善和健全。

中国事业单位改革经过 30 多年的探索取得了一些成就,积累了一些有实践价值的经验,给事业单位的发展带来了一定的活力和动力。但是,由于改革目标尚不明确,需要有科学的整体思路来引领,从而在根本上解决过去传统事业单位管理体制的一些深层次的问题。在社会发展转型的大潮中,事业单位改革的重要性日益明显,传统事业单位管理体制弊端日益明显,深化事业单位管理体制重要而又迫切。

2 中国事业单位改革存在问题分析

2.1 人事合同管理受到制约和限制

事业单位在人员聘用过程中,往往会把人事的自主权动单位的人事部门转接给事业单位相应的工作人员,一般来说,事业单位和其人员的工作选择权和当前现行的人事管理方式是受限的。在目前事业单位关于解除或确认人事关系中,除了

需要个人与单位签订一些书面的材料,还需要福利部门、编制等一些手续,得到财政部门的通过和批示,一些相应的保险、工资才能实现。目前的事业单位体制通常采用的是干部和工人等不同的身份进行管理,容易造成岗位管理和身份管理受到一些制约和限制。

2.2 部分事业单位职能削弱

过去事业单位基本上是在计划经济体制的发展背景下而设立,在经济社会发展过程中发挥了重要的作用。但是,在市场经济变化的今天,过去事业单位的一些职能已经得到了极大的削弱。一些事业单位的职能在市场经济的调解下,完成了应有的历史使命,在新的社会形势下,需要退出历史发展的舞台。但是,由于多方面的原因,很多事业单位依然存在,这就给中国的社会公共资源造成了一定的浪费,滋生了腐败的现象。同时,还有一些事业单位的职能过于单一,部分职能已经被市场分割,产生不了明显的社会效益。

2.3 部分事业单位机构职能交叉

一些事业单位在设置职能部门的过程中,缺少科学的分析和论证,造成对一些社会职能没有充分挖掘。尤其是一些新的事业单位,在机构设置过程中出现重叠交叉的现象。还有的事业单位名称大致相同,仅从名称来判断其职能,就可以看出有职能交叉的现象。

2.4 事业单位岗位设置有待规范

当前,中国大部分事业单位实现了岗位设置,对专业技

术、人员管理以及后勤等岗位人员都进行了岗位管理。经过一段时间的试运行后,已经出现一些问题,具体表现为:①由于岗位的设置和分类过于具体,尤其是一些专业技术人员的岗位设置,过于单一,难以推动人事聘任工作顺利开展;②岗位设置中,人员的机构设置没有随着社会的发展变化而适当进行调整,会出现一些单位的人员只有技术职称,但是缺少对应的岗位;有的岗位还会出现人员空缺,这就从一定程度上造成了资源的浪费,极大地影响了员工工作的积极性和热情;③一些事业单位在初次进行岗位设置过程中,容易因人设岗,缺少对单位长远变化发展的考虑,对岗位设置过于机械化,缺少灵活性和创新性,导致岗位工作中容易出现不足和问题。

2.5 人事管理机制落实不到位

中国在人事制度改革工作中,推行了岗位管理制度和聘用制度为重点的事业单位人事制度改革,不仅给中国的财政工作减轻了一定的负担,还充分激发了优秀人才的工作热情。但是,目前中国的事业单位尚未实现完全自主的人事管理权,这就从一定程度上限制了其在人事制度的创新力度,这也是导致事业单位人事制度创新活力不足的主要原因。尽管,当前很多省市都对事业单位的人事制度进行了相应的改革和探索,但是尚未完全建立起符合各类事业单位特点的人事管理制度,缺乏有效约束机制和竞争激励机制,没有形成良好的用人机制,难以形成能上能下、能进能出的良好用人机制。例如,在人员的工资等级、考核评价以及激励奖惩等方面的制度改革,没有与当前的人事改革跟进开展,很多单位仍然在按照过去的人事制度来执行人员聘用、分配以及岗位管理等工作。总而言之,自主权的缺乏是导致事业单位人事制度发展滞后的关键性因素,尚未落实的人事管理机制成为制约人事改革自主权的问题。

2.6 资源配置的非社会化

在事业单位资源配置方面,事业单位的岗位管理与设置都和社会资源分配的问题有密切的关联。目前,事业单位的资源配置存在一些严重的非社会化问题,重点体现了机构交叉重复与效率不高等现象^[1]。

事业单位由于处于条状分割的行政管理体制下,容易出现封闭、分割以及不够用等问题。这也是部分事业单位在一些权力扩张过程中,各自为政而出现的一些问题,随着一些机构的增设与扩充,导致事业单位的重复性设置现象十分明显。从一定程度上造成了国家一些部门和地方办事业的现象,形成了“事出多门”的局面。例如,一些培训学校或者研究机构,在各个省市不仅设有行政学院,还有干部管理学院和党校,不仅

政府系统和党委设立培训中心,在政协系统也设有各类培训机构,政法委、商委、经委、工会、妇联等。可以说,事业单位资源配置极其社会化,给事业单位资源带来了一定的浪费,降低了事业资源的有效利用率。

3 事业单位体制管理改革的对策

事业单位管理体制改革的是一项复杂而庞大的系统工程。事业单位管理体制改革的的主要任务就是在科学发展的基础上,实现政事分开、事企分开以及管办分离,从而稳步推进事业单位改革。为了更好地推进中国事业单位管理体制的顺利实施,有效解决在事业管理体制改革中存在的问题和矛盾,论文从以下几个方面着手进行了分析和研究。

3.1 分类推进,整合机构

当前中国事业单位改革的整体方向是分类改革。在改革过程中,对于没有按照事业改革规定或者任务完成的机构,要给予撤销。一些结构不合理、机构分散、任务不饱和、职能交叉的机构,要给予科学的规划和整合。严格按照社会功能,把当前事业单位进行职能的划分,在清理过去规范的基础上,从职能、生产经营、公益等几个类别进行划分。一些承担行政职能的,要将其划分为行政机构;对于从事经营活动的,要将其转化成企业;同时,一些公益性质的服务,要强化其公益的性质,将其依然放在事业单位的序列保留。

立足于事业单位的服务对象、资源配置以及职责职能等实际情况,我们将公益事业服务的事业单位细分成两类:公益一类和公益二类。其中,一类是承担基础性科研、义务教育以及公共文化等基本工艺服务,不适合进行市场资源配置,将其划入公益一类;二类是非营利医疗和高等教育等一些公益服务,将其划入市场配置资源。

值得注意的是,在进行分类改革的推进过程中,需要一个变化的过程,原有人员的保障和待遇有影响,要保持到改革成功为止。

3.2 严格控制编制,逐步减少事业单位人员数量

事业改革终归是一场人的改革,在改革中如何做好事业单位人员的管理至关重要。①事业单位要扩大自主权,在引进人员方面,要根据单位的岗位需求而制定人员需求目标,而不是在政府人事部门的安排下没有选择;②将编制进行严格控制,缩减事业单位引入人员的数量与频率。一些空出的编制,要用于急需人才的引进。

3.3 合理设置事业单位岗位,实行动态管理

政府事业单位在岗位设置工作中,要认真听取政府的意见,立足于事业单位任务的需要和长期的战略发展,对单位

岗位设置结构进行适度调整,进行动态化的管理。在管理过程中,不仅要保持管理的灵活性和创新性,还要保持稳定性,能够让技术专业人才在合适的岗位发挥最大的价值。事业单位岗位的设置应该是以事业发展需求为主,而不应阻碍技术专业人才的发展的制约因素,只有充分发挥岗位设置的积极作用,才能推动事业单位的管理体制实现有效的改革。

3.4 建立健全社会保障体系,优化人才资源配置

事业单位在改革过程中,会出现大量的人员流向市场和社会,这些人员的安置和分流成为事业单位管理体制改革的重大问题,而能够妥善解决好分流人员的保障问题,也将是改革管理工作的重点内容。完善的社会保障体系,能够将事业单位的分流的人员变成更加优秀的社会人,从而实现人才资源的优化配置。在这个过程中,健全社会保障体系,从医疗保险、失业保险、工伤保险等方面入手,让这些保障制度真正实现成效,解决这些人员的保障问题。

在人事改革工作中,要逐渐意识到社会保障体系的建立和完善是一个长期的过程,只有不断完善社会保障体系,建立起多形式的人员安置体系和制度,多层次进行有效管理,才能建立和健全社会保障体系。其次,要从实际出发,制定切实可行的改革政策,与当前人员管理制度相适应,推动事业单位行业内外的人才流动;此外,要做好一些未聘人员的安置,建立人员安置指导机构,定期开展人员定向培训,将人员合理分流,让更多优秀的人才走向社会各个领域,给他们在安置培训过程中,给予科学的指导和帮助,不断完善人员的文化素养与知识结构,引导他们能够在市场经济新领域发挥价值。

3.5 建立科学的绩效考核机制

为了让事业单位工作人员的积极性得到充分的调动和激发,就需要运用相应的绩效考核制度来进一步完善,在制定绩效考核制度的过程中,要注意以下几个方面的问题:①要确定考核最终目标,优化员工的工作表现;②要保证考核评价指标的有效性和合理性,立足于事业单位的实际情况,制定良好的考核评价指标,从而让评价工作具有更强的可操作性。此外,事业单位管理人员应在考核阶段加强和员工的沟通,帮助他们实现自己的工作目标,同时,根据工作中的实际问题来分析解决的办法;③做好职务分析工作,科学划分各个部门的职责,遇到一些不干实事的现象,要给予严厉的制止,不断健全事业单位的组织机构模式,以更好地保证运作效率。

3.6 基于绩效考核制度制定科学的薪酬体系

事业单位要高度重视考核的结果,建立科学的绩效考核机制,将单位的福利、员工的职位晋升与考核结果直接挂钩,

建立一致有效的绩效工资管理制度,充分发挥考核的作用。另外,绩效工资分配重点体现在奖励性绩效的分配上,奖励性的绩效工资和员工的考核结果要有明确的联系,通过员工的岗位确定薪资,根据岗位的变化进行优化和调整,让员工在多劳多得的工作氛围中,能够扎实开展工作,爱岗敬业,积极完成各项任务和目标,激励员工真正将工作落到实处,从而更好地帮助员工实现工作的良好转变,从而推动事业单位的快速健康发展。

3.7 加强文化的熏陶作用,形成正确的发展理念

事业单位也要加大对文化的重视程度,每个单位都有自身的特色和文化内涵,员工在单位文化的影响下,也会有思想和行为的转变。因此,要通过创建单位文化,来形成正确的管理理念,给事业单位的改革创造良好的发展环境。可以说,价值观是培养出优秀单位文化的重要基础,事业单位的员工要在改革的过程中达成共识,从而可以在改革的大潮中凝聚力量。员工的凝聚力对于事业单位的改革,具有十分重要的现实意义。

3.8 注重人才的培养教育工作,提升人才培养价值

事业单位在改革过程中,要制定长期的培养规划体系实现对人才的科学培养,实现人才的价值。在制定培养规划体系过程中,要制定合理的人才培养机制,让员工能够获得更加专业化的职业辅导,这样就可以提升人才培养的成效和价值。

在制定人才计划培养过程中,要结合单位的长远发展需求与规划,立足于员工的发展需求,帮助员工制定系统化的成长和发展计划,能够保证员工发展方向的重要性。同时,根据员工岗位的差异,来开展相应的理论和技能知识的培训。例如,针对管理部门的人员,除了要提升其管理能力之外,还要加强其素养,不断强化廉政教育工作。而针对一些技术性的人员,就要立足于其技术的需求情况,来制定科学的培训计划和方案,进一步提升其专业技术能力,以更好地能适应岗位的发展需求。

4 结语

总而言之,事业单位管理体制改革的作为一项复杂的综合性工作,需要各个领域协同发展、密切配合,抓住改革发展的机遇,能够有效地将出现在当前改革中的问题和矛盾逐步化解,从而建立起完善、科学的事业单位管理体制,推动社会各项事业实现持续健康的发展。

参考文献

[1]张聪,事业单位改革问题及其应对策略分析[J].人力资源管理,2017(6):396-397.