

浅谈事业单位岗位设置管理

——以广西港航系统事业单位为例

黄林珍

(广西壮族自治区南宁航道养护中心,广西 南宁 530029)

摘要:为解决事业单位岗位设置管理工作中存在的问题,本文以广西港航系统为例对事业单位岗位设置管理进行研究,提出事业单位岗位设置结构比例实行动态管理,随着行业各单位的发展不断调整优化;适当提高各类岗位较高等级的结构比例标准,统筹平衡各类岗位之间的薪资待遇,使各类岗位都能够得到较好的晋升空间;对“双肩挑”人员的专业技术岗位另行核定,按照“就高”原则明确岗位;通过建立科学合理的考核评议机制等有效对策措施,以期为人力资源主管部门及各事业单位提供参考。

关键词:广西港航;事业单位;岗位设置;管理;问题;有效对策

中图分类号:F272.9

文献标识码:A

文章编号:1004-7344(2021)12-0015-02

推行事业单位岗位设置管理是进一步深化事业单位人事制度改革的要求,有利于转换用人机制,优化用人制度,真正实现由身份管理向岗位管理的转变,促进事业单位人才队伍的不断发展,为社会公益事业的发展提供源源不断的优质人力资源,同时也给单位一定的自主权,使各单位通过科学合理的岗位设置管理,不断优化人才队伍,激发广大职工干事创业的积极性,从而为社会公益事业提供更好的公益管理服务。广西事业单位在实行首次岗位设置以后,存在哪些问题需要进一步解决。本文以广西港航系统为例,分析事业单位岗位设置管理存在的问题,提出进一步改进工作的有效对策。

1 广西港航系统事业单位岗位设置管理的现状

1.1 岗位设置情况

广西港航系统共 14 个事业单位,其中港航管理事业单位 1 个,航道管理事业单位 4 个,船舶检验、引航事业单位 9 个,均已全部完成首次岗位设置。根据三类不同的事业单位确定具体的岗位类别结构比例:①港航管理事业单位,管理岗位占单位岗位总量的 60%,专业技术岗位占 35%,工勤技能岗位占 5%;②航道管理事业单位,管理岗位占单位总量的 25%,专业技术岗位占 30%,工勤技能岗位占 45%;③船舶检验、引航事业单位,管理岗位占单位岗位总量的 25%,专业技术岗位占 70%,工勤技能岗位占 5%。整个港航系统事业单位共设置岗位 1732 个,其中,管理岗位 527 个,专业技术岗位 810 个,工勤技能岗位 395 个;现已聘管理岗位 314 个,专业技术岗位 567 个,工勤技能岗位 351 个;实际空缺管理岗位 213 个,占总管理岗位的 40%;专业技术岗位 243 个,占总专业技术岗位的 30%;工勤技能岗位 44 个,占总工勤技能岗位的 11%。

1.2 岗位设置管理现状

广西港航系统事业单位严格按照广西事业单位岗位设置管理的相关政策要求完成本单位首次岗位设置实施方案,按照程序上报审批后施行。2012 年开始实施首次岗位设置以后,各单位根据岗位空缺情况,结合单位实际及时进行岗位变动,除了上级领导干部任命、新进人员直接进行岗位认定外,其余所有人员的岗位变动都是通过竞聘上岗,有些单位基本上是每年做一次岗位竞聘变动,有些单位是两三年做一次岗位聘用变动。

2 广西港航系统事业单位岗位设置存在问题

(1)管理、专业技术、工勤技能三类岗位类别等级结构比例设置不够合理。①岗位类别结构比例不合理。《广西水路交通事业单位岗位设置结构比例指导标准》针对不同类型事业单位的岗位设置结构比例做了具体的要求,明确各类型事业单位的管理、专业技术、工勤技能岗位结构比例的上、下限值,给予各单位一定的自主选择权,但是由于各单位的实际情况不一样,又不能突破指导标准的上、下限值,所以还是存在管理、专业技术、工勤技能三类岗位结构不合理的情况。比如:港航管理事业单位按照性质来分是以管理岗位为主体岗位,设置管理岗位占单位岗位总量的 60%,专业技术岗位占单位岗位总量的 35%,但实际上单位是以技术管理为主,大部分人员是有中级以上专业技术任职资格的,管理岗位所占结构比例偏高,专业技术岗位所占机构比例偏低,不利于单位人才队伍结构的发展;航道管理事业单位以管理及技术性工作为主体岗位,设置工勤技能岗位占单位岗位总量的 45%,所占比例过高;②岗位等级结构比例不合理。本系统 13 个单位为相当于副处级单位,对应的最高层级为管理六级岗位,管理岗位层级较低。专业技术岗位主要根据单位的功能,专业技术

水平等因素确定,专业技术高级、中级、初级岗位内部不同等级之间的结构比例保持控制在一定比例内,越高层级的岗位比例越小,2012年首次岗位设置以后,本系统单位在不断地发展,人员职务、职称已经在不断地提高,但是原来较高等级岗位结构比例标准没有相应的增加,高等级岗位竞争激烈,大部分已经满岗,越来越多的年轻人有较高职称,却无法聘任在较高等级岗位上。

存在上述问题的原因:①现有的广西水路交通事业单位岗位设置结构比例指导标准已不能适应人员队伍的发展要求;②事业单位没有制定科学、有针对性的岗位设置实施方案。

(2)单位内部存在管理岗位不受重视,专业技术岗位竞争激烈情况。按照现行工资待遇政策,工勤技能岗位薪资待遇、晋升空间比其他两类岗位较差,同等级的管理岗位比专业技术岗位工资待遇明显要低,本系统事业单位层级较低,基本上管理岗位最高等级为六级,薪资与专业技术七级相当。按照相关规定,基本上只有单位正职领导才能聘到管理六级岗位,而副高级职称对应的是专业技术五、六、七级岗位,只要聘任到专业技术七级岗位,薪资待遇就跟单位正职的管理六级差不多,专业技术岗位晋升空间较大,不用承担像管理岗位那么大的责任,所以在事业单位中专业技术岗位竞争激烈,年轻职工不愿意走领导管理岗位,专心评职称走专业技术岗位,从整个系统的空岗人数及空岗的占比也可以看出这个问题。

(3)单位领导人员管理岗位与专业技术岗位的“双肩挑”存在问题。①有些单位把“双肩挑”人员扩大化,比如有些单位领导不是实际从事专业技术工作,只是有相应专业技术职称,就能参加专业技术岗位的竞聘上岗;②“双肩挑”人员多占一个岗位实际上就是多占用一个编制,有些单位编制数本来就少,“双肩挑”领导人员多占用的编制不能进入,单位的人员更加紧张。例如:有个船舶检验中心30个编制,3个单位领导都是“双肩挑”,现已有在职在编27人,但是由于已经满岗,即使单位再紧缺专业技术人员,也不能再进入。

(4)岗位的考核评议存在问题。①岗位竞聘过程中考核评议不够科学合理。岗位竞聘按照不同的岗位类别采取不同的竞聘方式,但是不管采取哪种方式,考核评议都是必不可少的一个环节,本系统事业单位在岗位考核评议过程中存在问题:a.考核评议针对性不够强。很多单位尤其是航道管理单位没有针对岗位设置具体的考核评议方式,只是进行简单的民主测评投票,以票数确定拟聘人选,在单位中人缘好的票数高容易竞上,这样的评议方式不够客观,这样的导向也不利于单位的和谐发展;b.考核评议的要素不够科学合理。设置考核评议要素的时候比较注重工作年限、学历学位、职称等个人条件,对工作的成果、业绩等要素没有足够的重视,所占比重偏少。比如有些单位直接以参加工作年限较长、取得职称年限较长等作为优先选聘的条件;②岗位聘期考核评议存在问题。a.考核方式过于简单,主要是以单位各部门为主,职工先进行简单自评,部门负责人按照职工的表现给予打分评价,但是最终评议结果主要还是由部门人员民主投票决定,评价的方式比较单一;b.考核评议要素不够科学合理,针对性不够。考核评议方案主要是由人事部门结合岗位说明及工作计划进行制定,由于对各部门的具体情况不太熟悉,所以做出来的考核表针对性不够强,整个单位都用同一个模板,基本上所有岗位的评议要素都一样。

存在以上问题的原因:①单位对于考核评议工作不够重视,没有进行充分的调查研究和广泛征求职工意见,制定的考核评议办法不够科学合理;②评议要素没有结合具体的岗位特点突出考核岗位人员的工作成果及实绩,要素过于笼统没有针对性。

3 事业单位岗位设置管理的有效对策

(1)事业单位岗位设置结构比例实行动态管理,随着行业各单位的发展不断调整优化。建议上级人事主管部门给予事业单位更大的自主权,充分听取事业单位的意见建议,针对行业单位性质、人员结构特点,结合实际及时调整优化行业岗位设置结构比例指导标准,合理设置管理、专业技术、工勤技能三类岗位的结构比例,使岗位设置结构比例指导标准具有针对性以及可操作性。

(2)适当提高各类岗位较高等级的结构比例标准,统筹平衡各类岗位之间的薪资待遇,使各类岗位都能够得到较好的晋升空间。实行岗位设置管理以来,由于事业单位的不断发展,事业单位人员的管理能力、经验、专业技术资格等不断地提高,现有较高等级岗位竞争激烈,职工的晋升空间较小,干事创业的积极性会受到影响,适当提高较高等级岗位比例能使更多的职工得到晋升机会,更利于单位的和谐发展。同时,提高管理岗位的薪资待遇,适当缩小同等级管理岗位与专业技术岗位的差距,激励担当,鼓励更多职工走上领导管理岗位勇挑重担,尤其是年轻人,这对于社会公益事业发展有着重要意义。

(3)严格控制事业单位领导人员“双肩挑”,减少一人占双岗的情况。建议人事主管部门对“双肩挑”人员的专业技术岗位另行核定,不占用单位的专业技术岗位;鼓励符合“双肩挑”条件的单位领导人员,按照就高原则,选择管理或专业技术岗位中发展前景较好、薪资待遇较高的岗位,尽量不占双岗。

(4)建立科学合理的考核评议机制。①各个事业单位因事设岗,科学设岗,明确每个工作岗位的具体职责任务、工作标准、任职条件,制定科学、有针对性的岗位竞聘条件及考核评议方案,公平、公正、公开地进行岗位竞聘工作;②做好岗位聘期考核评议,注重政治品德、业务能力,突出岗位工作所取得的成果与实绩,针对岗位说明及实际工作成效进行岗位聘期考核,树立科学合理的选人用人机制。

4 结语

事业单位岗位设置管理是人事管理的一项重要的基础性工作,我们要以岗位设置管理为抓手,扎实做好人事管理工作,不断优化事业单位人才队伍,为社会公益事业的发展提供高质量的管理服务。

参考文献

- [1] 方慧.浅析事业单位岗位设置管理中存在的问题及对策[J].低碳世界,2021,11(2):259-260.
- [2] 杜德军.关于事业单位岗位设置管理的相关思考[J].市场周刊,2020,33(7):35-36.
- [3] 蔡冬芸.事业单位岗位设置管理的实践与思考[J].中国产经,2020(11):119-120.

收稿日期:2021-02-07

作者简介:黄林珍(1983—),男,汉族,广西田阳人,经济师,本科,主要从事事业单位人事管理工作。