

探讨新形势下水利基层单位人事管理

陈竞静

资兴市半垅水库管理局 湖南 郴州 423400

[摘要] 在新形势下，我国的水利基层单位都比较重视人事管理方面的工作，但是由于受到传统管理的观念和其他各方面原因的制约，导致了目前我国水利基层单位在人事管理方面出现了很多的问题。本文将针对性分析当前我国水利基层单位人事管理中出现的问题，并给出具体的措施，从而提高当前我国水利基层单位人事管理的水平。

[关键词] 新形势；水利基层部门；人事管理；措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.254

在新形势和新变化下，公共部门的行政体制改革有了新的改革方向，政府部门的公共服务工作也迎来了新的挑战，尤其是政府需要加快提升自身的工作水准，其中包含了行政管理能力和人才管理水平。水利基层单位承担着国家水利部门的各种基础管理工作，涉及的职工数目庞大，工种繁多，专业类型复杂，职工的素质也是良莠不齐，同时不同性质的部门对职工的资历和要求也是不一样的。由于水利基层部门涉及到防汛、水文、水利项目工程、河道、农田水利、水土保持、工程质量监理、勘查设计等技术性的单位，所以要最大化地发挥出人才的作用，提高水利基层单位人事管理的整体效能也就变得十分关键和必要。

一、水利基层单位人事管理存在的问题

（一）人事管理理念落后

因为一直受到我国事业单位的传统人事管理的思维和模式的禁锢，我国水利基层单位的人事管理的职能范围只有薪酬的分配、职工的分配、提拔和培训等。既没有对部门单位的人才发展策略和人员结构实行过统一的统筹策划，也未对职工的选拔、任用和激励等根据国家的相关政策规定进行具体的规范，从而充分发挥人事部门的最大潜能。个别水利单位虽然意识到了人事管理的必要性，但是受到法规和管理制度的束缚，仍然没有大力去推行变革，只是小规模地做点调整。导致在规章制度上，死板严厉，在管理工作上面片面地追求高效，水利基层单位领导和职工之间交流也并不顺利，职工的工作压力大，个人的各种能力发展空间小，导致职工与职工之间容易出现矛盾，不利于水利基层单位的和谐发展。

（二）人事管理制度不科学

这些年以来，我国的水利系统有关单位已经建立了各种关于人事管理的制度，并且努力进行落实和实施。但是从具体的制度内容来看，大多是从职工的岗位工作计划、职工的考勤制度、奖惩制度等几个方面对职工活动进行约束，而不是从“以人为本”出发，从怎样尽可能地调动起职工的积极性、主动性和创造性出发，来监督管理基层单位职工的活动，从而来达成职工的职业发展和管理的目标。虽然职工心里有所不满，但是因为自己身在事业单位的原因，大多数的

职工会乐于接受各种制度条件的约束，任其自然。本着一副事不关己高高挂起的态度，碰到事情就是能推就推，多一事不如少一事的工作作风，上级部门下达了什么任务，就完成什么任务，没有规定安排的也不会主动去做，整个基层单位犹如一潭死水，职工也缺乏了工作的积极性。所以，从某种意义上说，当前的这些人事管理制度体系都带有非常强烈的计划经济性质。

（三）绩效考核体系不健全

绩效考核工作制度是事业单位人事管理的重要组成部分，不但为职工的薪酬分配、职称考评以及储备人才培养工作提供了关键的基本信息，同时也在充分勾起职工的主观积极性等方面起到了很大的效果。但是目前，有部分职工并不满意目前的绩效考核制度的设计和执行成效。查究其原因，首先，绩效考核体系在各个层次和各个类型的人才评估的标准没有进行细致地划分，统一使用的是“德”、“能”、“勤”、“绩”、“廉”这些个比较笼统的评价词，缺乏一种具体可衡量的绩效指标来进行评估，从而造成在实际的考评当中，很难有效地运用绩效考核；其次，目前绩效考核工作体系还没有具体去分析每个岗位职责的性质和内容，制定统一的考评标准；第三，绩效考评结果往往是“走过场”形式，实际上没有过多地跟薪酬分配、职务变动以及绩效奖励相挂钩。

二、提升水利基层单位人事管理有效性的建议和对策

水利基层部门要发展，“人”是关键。水利工程基层单位的人事管理是一项漫长又繁杂的系统性任务，要根据水利工程行业的特殊性和现实状况，在人事管理和发展的工作上要进一步去开拓和创新，从而实现水利工程中“人尽其才”“人事两相宜”的美好局面。消除水利工程系统传统人事管理中的工作习惯和懒惰思想，着力进行水利工程单位人才的开发与利用，为水利工作发展创造更有利的人才支撑。

（一）深化人事管理理念

建立科学的人事管理理念，是实施人事管理工作的重要前提和基础。马克思主义理论思想指出，人才资源是一切资源中最重要，同时又最具有决策意义的重要资源。所谓社会生产力中最积极活跃的一个因素，是直接影响着社会生产

关系发展的水平。水利基层单位人事管理必须要以社会主义科学的人才观作为指引,坚定地树立人才是社会第一位财富资源的理念,强调“以人为本”的人文观念,关注人才,看中人才。深刻了解到在水利建设事业的过程中,人才所发挥的作用是其他任何东西都难以取代的,从而形成知人善任和人尽其才的良好工作环境气氛。

建立科学的人才管理观念,对水利基层单位内部的职工情况要有全面的掌握,并且针对当前水利工作发展的实际情况,进行相应的人事规划,从而实现人事管理工作的规范性和目标性,以减少工作的随机性和不确定性对人事管理工作带来的影响。尤其是要重视不同领域的人才队伍的建设和发展规划,加大对高素质专业性的技术人才的培训和开发、基层水利专业人才队伍的建设、党政队伍建设和经营管理专业人才队伍的建设等。

(二) 重视人才的继续教育

这些年来,中国水利的科学技术工作有了跨越式的进展,但是却忽略了对基层水利职工的再继续教育的管理,而实际上,技术人员的素质培养是对提升水利单位人才的品质和推动单位发展的重要部分。所以积极开展职工继续教育,发展科学技术事业,培育和保持一个高素质的科技任务,提升广大职工的专业技术水平和自主的创新能力,是推动先进单位进行现代化建设,保障经济社会发展的核心力量。

确立大教育和大培训理念,在提高全员职工的政治思想道德品质、科学专业素质和身心健康素养的基础上,着力提高职工的学习与实践的能力,同时重视提高职工的创造力,增加国家对人力资源建设的投资,强化教育的培训力度,促进人力资源的总数量和国家发展的总体目标相适应,人事结构同社会各项事业全面发展的基本需求相适应,人事的培养制度同社会各种人才发展的基本特点相适应,人才的素质水平同国家经济社会的和谐发展相适应。

通过对在职员工的再继续教育,让广大水利工程专业科研人员形成一种终生学习的观念,不断地增强工程相关科研人员的学习意识、实践水平、创新水平和职业技能,努力打造一支架构合理、类型完善、高素质的水利工程专业科技人才的队伍。通过开展并实施的各种职能岗位技术大赛、技能考核、岗前技术培训等项目,培养出一批优秀的、高技能的水利基层单位技术人才队伍,并采取“传”、“帮”、“带”等方法更快地提升相关专业人员的技术水平。

(三) 制定一整套与绩效考核相结合的薪酬制度体系

水利基层部门的绩效考核是检查职工的工作效果、评估其贡献度,并为自身取得合理报酬的重要依据。所以,建立健全且执行有效的工作薪酬制度体系的重点,就是在于怎样把职工工作绩效考核的结果和个人报酬紧密地联系起来,合

理地分配薪酬,从而体现出多劳多得的薪酬原则,将个人收入和个人的贡献联系起来。首先,经过对职业、区域薪资水平的研究,合理设定不同部门岗位、不同等级的薪资标准。然后按照岗位的具体职责、岗位的风险和岗位绩效的高低来设定薪资,合理地拉开薪资的差异。这样一方面可以吸引和保留需要的优秀的人才,一方面也能够帮助一些技能不足的职工自主地去学习并提升自己的技术水平。

(四) 优化岗位管理

水利基层部门单位的人事岗位整合制度应对贯彻人才科学化的理论,所以,基层部门要对其开展合理并有效地研究,以充分发挥水利基层部门的人事岗位分配的优势功能,以增强水利基层单位人事的综合管理的效率,给人事部门的整体优化提供有利的条件。同时,水利基层单位在人事配置的管理活动中,应对选择合理的途径,在具体实施的环节中,应对做到知人善任,积极稳妥地进行人才资源的合理配置,为水利系统人才的全面创新性管理提供有利的环境。并且,单位在人才配置管理的过程当中,必须要从职工岗位的实际状况着手,优化人才管理模式,提升人才资源的使用价值,为实现水利系统良好的经济效益和社会效益发挥出最大的价值。

三、结束语

在新形势和新要求的背景下,水利基层事业单位的人事管理工作也迎来了巨大的考验。我们应该建设高效的认识管理体系,对旧的传统的人事管理制度采取“弃其糟粕,取其精华”的原则,坚决落实“以人为本”的指导观念,突破目前的管理模式和方法,坚持改革和发展创新,从而制定出有效的责任划分制度;在激励制度的建立和完善上狠下功夫,真正激发出职工的巨大潜能;把事业单位聘用管理制度和岗位设置真正应用到实处;建立长效的学习教育培训制度,不能一蹴而就,要持之以恒,通过长期的学习教育培训使职工在思想上和工作能力上都发生喜人的变化。在各项制度的建立和完善上做到与时俱进,社会在进步,我们的人事管理工作也要不断进步,不能固步不前,通过有效的管理方法把发挥职工的最大能力,推动单位乃至社会各项事业更快更好地发展。

参考文献

- [1] 李玲.新形势下水利基层单位人事管理刍议[J].山东水利, 2016(02): 12-13.
- [2] 侯丹妮.水利单位由人事管理向人力资源管理转变的实践探索[J].经贸实践, 2017(18): 188.
- [3] 李丹丹.水利单位由人事管理向人力资源管理转变的实践探索[J].中国管理信息化, 2016, 19(03): 129-131.
- [4] 李春云.强化水利事业单位人事档案管理工作的建议[J].办公室业务, 2020(22): 169-170.