

论市场监管体制改革中的人力资源开发管理

刘慧

商都县市场监督管理局

【摘要】市场监管部门是政府的重要职能部门之一，公正健全的市场监管体制对培育良好的市场秩序和维护公共安全有着极其重要的作用。从深化机构和行政体制改革到新一轮的市场监管综合执法改革，近年，市场监管系统各项改革一直不曾停歇，这对加强市场监管的综合决策和统筹协调提出了新要求。市场监管部门要想保持经久不衰的活力，最重要的一项工作就是引入先进的、适合部门的人力资源开发管理理念和方法，有计划、按步骤地对现有人力资源队伍进行改造，合理配置，加大干部职工培训和开发管理。

【关键词】市场监管体制；人力资源管理；人力资源开发

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.044

人力资源管理体制是指规范和调整人力资源管理权力的分配、明确相关职能部门的分工和协调各部门之间关系所建立的一系列制度和管理构架的概括。人力资源开发管理是指在组织当中，为提升组织运行效率，实现人力资源的最优化配置而实行的对组织员工进行的科学、合理的安排，从而做到人尽其才，最大限度发挥人力资源管理的作用，实现组织效益的增长与稳健的发展。因此，管理人员应时刻将人力资源管理工作与组织效益提升相联系，以全局观念看待组织的人力资源开发管理工作，为组织人力资源工作的有效开展提供有效支撑。人力资源开发的核心，是通过物质及精神手段最大限度地调动员工的积极性、主动性和创造性，开发人的潜能，达成组织效益的最大化目标。

一、市场监管各阶段特点

从新中国建立以来，我国的市场监管的建立和发展，此时，国家大范围展开国民经济的社会主义改造之路，不断开拓建设领域，市场监管的职责是保证流通领域和市场的稳定，严厉打击经济违法，严管资本主义，不断助力改造社会主义工商业。这个时期，我国经济低迷，刚建立的社会主义经济体系被破坏，市场监管工作停滞不前，负责市场监管的部门基本被撤销、合并，市场监管的主要作用在于遏制投机倒把和控制资本主义的发展。

社会主义的经济体制改革中的市场监管，这一阶段我国的综合能力飞速进步，市场逐渐多元化。市场监管开始发挥作用。我国部分地区进入了深入的市场改革阶段。国家市场监督管理总局直至2018年才正式成立，当前市场监管大部制依然处于改革阶段。此时市场监管改革成效初步显现，并且出现新的特性：

1、市场监管的目标发生变化。改革开放后，市场监管的目标始终是进一步发展市场体系，把维持市场秩序的健康、稳定发展作为首要任务。

2、市场监管的内容进一步扩大。首先监管的范围扩大了，监管对象从对市场主体的行为规范到对交易行为的监管，从对商品生产、经营者的监管到对不正当的竞争行为、反垄断行为的监管，从对个体交易活动的监管到对大市场的

监管等。

3、市场监管的范围有了拓展。市场监管的领域随着市场的扩展而不断扩张，监管过程从市场的参与者到交易的行为和过程进行全程监管，由国内向国外市场的延伸，由实体经济向网络经济延伸。

4、市场监管的职能更加强化。这一阶段，市场秩序得以把控，市场监管更为专业，市场的主体资格经行政审批来认定，严管市场进出，严惩非法竞争，打击垄断行为，保证市场的公平。

二、市场监管体制改革中人力资源管理现状及存在问题

1、人力资源管理理念落后。市场监管体制经历了多年发展，“稳定压倒一切”的指导思想，导致组织内部管理理念非常落后。然而二十一世纪是信息化的时代，是一个知识爆炸的时代，人们每天接触各种各样的新思潮，新理念，尤其是现在的青年员工，普遍具有追求个性、追求自我的价值观。在这样的大环境下，市场监管部门内部的人力资源管理工作却还在采用以往过时的人力资源管理理念，落后的管理理念无法适应时代发展的需求，也无法有效地进行人力资源的优化配置与管理。落后的人力资源管理工作重视的是档案式的管理，忽视的是人的创造力和价值，容易造成人力资源的浪费。人力资源管理理念落后，可以说是导致当前市场监管部门不能做到物尽其用，人尽其才的主要原因了，严重浪费了组织的人力资源投入。

2、培训氛围普遍缺失。市场监管部门许多干部职工对运用区块链、数字化、信息化、网络化等高科技手段一筹莫展，而现行培训机制方式陈旧、手段落后，干部难以找到“合胃口”的培训，市场监管部门急需的精通计算机、法律、检验检测等新型人才缺乏，处于内部培养跟不上、外部引进又困难的尴尬局面。建设“学习型机关”口号虽一直挂在嘴边，但并没真正落到实处，缺乏差异性与针对性培训措施，多数培训大而化之，过分倾向于理论修养，忽视实际操作。

三、市场监管体制改革中人力资源开发管理措施

1、制定有效的人力资源开发和管理规划。人力资源开发

和管理过程是管理者思想观念和价值判断的具体体现。市场监管部门人力资源管理宗旨在于减少行政成本，提高干部职工综合素质和业务水平，保证各项工作目标顺利实现。科学的人力资源开发和管理规划必须是目标明确、系统完整、可以动态调整的，建立在全系统组织目标、部门工作目标、岗位责任目标合理分解、细化的基础上，需要结合岗位工作负荷，测算规划出全系统各部门职数和业务层次结构。制定时应充分考虑通过有效管理实现人力价值和增值，通过价值评价体系及评价机制的确定，使人才贡献得到承认，使单位所需的真正优秀人才脱颖而出，形成凭能力和业绩选拔任用人才的管理机制。

2、科学设置内部机构，体现人性化治理。只有坚持职能有限、因事依权设岗，市场监管才能实现成本控制、规范职责履行。市场监管部门应借鉴其他机构人才开发、使用和治理经验，科学梳理业务操作流程，引进“以人为本”管理理念，针对运行中发现的问题和改革进程，及时对内部组织机构的设置进行相应的调整，强化人员控制与编制管理。在国家级层面，坚定不移地推进“大部制”改革，按照“宽职能、少机构”方向整合市场监管职能；在省市级层面，按照市场监管总局机构体系对应设置，大幅缩减人员规模，逐步下放管理权限，侧重以业务指导为主；在县区级层面，强化专门执行机构建设。当前，尤其需要各级政府和领导严格按照市场规律、部门“三定”方案及法律授权分配部门工作，确保其充分履行法定与核心职责。

3、科学实施岗位职责管理，完善激励机制。要完善阳光工资背景下的激励机制，首要前提是系统内人力资源岗位配置必须科学合理，更多地从市场经济发展需求与市场监管权力职能相契合的角度设置机构、配置人员。根据改革后的变化，要在人力资源管理上实现两个转变，即由职务管理向职责管理转变，由奖励式为主的调节机制向以严格绩效考核为主的奖励机制转变。结合辖区和岗位特点，将工作任务按属性归类、按类别分项，按任务项目和层级管理责任对应落实到人。通过确定岗位职责和制定、实施绩效考核办法，使每项岗位职责都有可评估的标准和相应的动态管理数据，做到人人有岗、岗岗有责、职责明确，量化考核。考核内容要从目标考核、政绩考核扩展为过程考核和行为考核，考核方式突出立体多维模式，使时段考察成为主要手段、基层干部成为主要群体、激励关爱成为主要途径，彻底改变过去由上级考核组依据测评票定结果的做法。可借鉴心理契约、项目进度监控方法、团队管理等人力资源与绩效管理经验，建立权利与责任相对等、付出与收获相对应、过程与结果相结合的激励约束机制。积极引进计算机考核系统，开发市场监管部门考核软件，采用绩效评估外包等方法，优化评估路径，提高测评效率，以期促进考核标准化和规范化的形成。高度重视考核结果的运用，加强部门绩效与个人绩效、上级绩效与

下级绩效、结果反馈与绩效改进、考核结果与人才培养的关联使用。

4、加强市场监管文化建设，营造支持性的人力资源环境。人才积极性和创造性发挥主要受人际关系、工作本身条件和环境等因素影响。原工商、质监以及食药监部门均已形成浓厚的历史积淀，发展成相对独立的知识学科，饱含着特色鲜明的文化，亟须将其总结成市场监管精神，形成市场监管部门倡导的价值体系，从精神层面上给予激励，增强市场监管部门凝聚力。通过抓外部特征的规范、形象宣传规范、设施装备的规范，促进市场监管文化建设；通过抓有市场监管特色的文艺作品创作，以生动丰富的文化作品吸引人、感染人和说服人，不断提升市场监管干部职工的文化修养，促进市场监管文化建设；通过抓执法程序的规范化、说理文书的格式化、办案工作流程化的统一，促进市场监管法制文化的建设；通过制定干部的行为规范，使各级市场监管机关和每一位市场监管干部职工在履职过程中讲求法度，促进市场监管廉政文化的建设。通过这些市场监管文化建设，创造良好的际关系环境和工作条件环境，让履职绩效发乎于心、成为习惯，让服从大局成为思维方式、事业追求，营造出具有市场监管特色的集体归属感、荣誉感和自豪感。

人才是事业成功的基石，中华民族伟大复兴事业成功的根本是人才，因此，政府机关也要加强对人力资源的研究，以确保人才队伍的建设能够适应我国经济高速发展的需要，市场监管部门也不例外。通过制定有效的人力资源开发和管理规划，科学设置内部机构体现人性化治理，科学实施岗位职责管理完善激励机制，加强市场监管文化建设营造支持性的人力资源环境，能使市场监管部门建立更为完善的人力资源管理制度，提高部门工作效率，确保市场监管工作更好的满足新时期需要。人力资源管理是长期的目标，不是一朝一夕能够完成的，市场监管体制改革中的人力资源开发管理在摸索前进中要不断修正路线，结合市场经济的发展，做到紧跟时代的步伐，才能使市场监管事业具有蓬勃的朝气，奋力开创市场监管工作的新局面。

参考文献

- [1]王林昌,林峥.关于市场监督管理体制的建构[J].武汉大学学报(人文社会科学版),2019.
- [2]郭跃进.论市场监管的几个基本理论问题[J].福建论坛(人文社会科学版),2018.15.
- [3]郭丽岩.改革我国市场监管体系的紧迫性与主要思路[J].当代经济管理,2018.13.
- [4]付猛.论市场监管的企业人力资源绩效管理的制度缺陷与创新[J].办公室业务,2018(22):174.
- [5]张海军.浅谈市场监管的企业人力资源开发与创新性管理[J].人才资源开发,2018(4):104.