

### （一）提升工作人员专业能力

煤矿公司工会事务的发展在很大程度上是由高技能和专业人才推动的。提出科学的管理理念，善于与人沟通，具有较强的实践能力和解决问题的能力。因此，为了提高政客的工作能力，可以从两个方面进行：首先，政客建立终身学习感。工作不是静态的。为了在工作中表现出色，您必须具有较强的解决问题的能力，并且在工作中必须及时有效地完成工作并保持持续学习。工会事务是人的事，情况不断变化，因此客观上员工熟悉管理知识的各个方面，并不断提高他们的业务技能，同时拥有较高的政策理论水平，并且善于发现复杂事物的问题。你应该。它的本质极大地解决了这个问题。第二是提高协调能力。协调是工会活动的最基本素质要求。政客需要全面了解情况，从基于企业家族的宏观角度了解企业的需求，为企业提供服务，协调和处理各个部门与员工个人之间的关系，并平衡各个方面。收益使公司具有强大的向心力，从而使员工和公司紧密地联系在一起，以便他们可以为公司服务并共同受益。

### （二）提高工会工作者为基层服务的意识

工会工作者意识到他们正在与企业的普通雇员一起工作，与基层雇员和工作部门相隔，并且什么也不做。要摒弃官僚主义的恶风，尊重基层工作人员的主要地位，弄清最重要的工会工作者群体，深刻理解基层工作人员的需要，切实服务于他们的利益。面对大多数员工的重大利益，工会工作者必须自觉地维护和加强责任感和使命感。有必要努力增加，改善和合理化大多数员工的基本收入，以使企业发展的成果对全体员工都有利。它为员工提供了舒适的工作和生活环境，提供了相关的休闲娱乐场所，丰富了员工的休闲生活。为有需要的员工创建文件，定期提供必要的服务，并改善生活条件<sup>[3]</sup>。困难员工特别容易受到伤害，因此有必要通过全职照顾困难员工作为正式员工来加强员工对于企业的忠心，定期向需要的员工提供必需的生活物资，最重要的是在关键时刻提供必要的人文关怀，使员工信任并属于公司。

### （三）加强创新意识

中国的大多数煤矿企业具有悠久的历史，并且大多数是具有良好发展历史的国有大型企业。毫无疑问，在这样的长期发展过程中，煤矿公司通过长期的实践积累了丰富的工会事务经验，并寻求了许多方法来帮助公司发展、继承和完善。但同时，我们必须认识到，在当前国际经济形势和国内经济环境发生巨大变化的情况下，煤矿企业的生活环境也在发生着急剧变化。因此，如果以前的成功案例没有及时与时俱进，将很难适应当前企业的发展需求。鉴于此，煤矿公司的工会事务不应秉承不变的运行方式，而应该多多引入先进的管理理念，集中精力进行创新，放弃以前不适合企业发展的市政府的意识形态管理，通过科学的工作方法和经营理念与时俱进地创新地开展工会工作。另外，从业人员也要意识到，工会工作必须与其他工作结合起来，既要充分体现思想工作和工会工作与其他工作的有机联系，又要体现工会工作的独特作用。除此之外，也要加强对工会人员的培训，并通过考核制度来提升培训的效率，将创新意识得以有效率落实，从而实现企业工会的可持续发展。

### 三、结语

综上所述，总体而言，在经济发展的趋势下，煤矿企业的工会与发展需求之间仍然存在许多差异，这就要求公司在煤矿企业工会事务的重要性上发挥领导作用。企业思想创新工会业务，与时俱进，从根本上提高煤矿公司工会业务的管理水平和管理水平，从而促进公司和谐稳定发展。

### 参考文献

- [1] 林山. 当议当前煤矿企业工会工作存在问题及建议[J]. 当代旅游, 2018, 000(004): P. 24-24.
- [2] 董清旺, 刘文海. 当议煤矿开采过程中存在问题及应对措施[J]. 黑龙江科技信息, 2019, 000(022): 165-166.
- [3] 高磊. 当议煤矿工会安全教育和监督检查工作[J]. 现代企业文化, 2018, 000(003): 40-40.

## 新时期事业单位岗位动态管理研究

赵丹

(河北经济管理学校 河北 石家庄 050000)

**[摘要]** 事业单位岗位动态管理，有助于实现高效的人员配置，提高工作人员之间的竞争积极性。但实际上岗位设置不合理、岗位动态管理形式化、考核缺乏实际效果等因素制约着动态管理机制的形成。为此，应从提高岗位动态管理意识、强化考核机制、完善激励机制等方面着手，优化事业单位岗位动态管理机制，不断促进事业单位取得更大的竞争优势。

**[关键词]** 新时期；岗位管理；动态管理

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.848

事业单位实行岗位管理是我国人事制度改革的重要组成部分。随着事业单位人事制度的改革，岗位管理发生了一些新变化，如身份管理转变为岗位管理、终身制转变为聘用制、固定工资转变为绩效工资等。为了促进事业单位良好的发展与进步，在单位内部要建立起科学、完善的岗位管理制度，强化岗位的动态管理，提高工作人员的积极性，不断实现人力资源的高效利用。

### 一、岗位动态管理的现实意义

岗位动态管理是一种新型的管理模式，采取竞争上岗的方式，对事业单位在岗人员进行全面、科学的考察，对于不符合岗位要求的工作人员进行调岗或进入备岗、待岗的处理，对于空缺的岗位，可以通过竞争上岗，选取最优秀的工作人员进入工作岗位。竞争上岗必须遵循公平、公正、公开的原则，使竞争上岗的工作人员明确岗位条件，确保每一位工作人员都能够公平、公开的环境中展开竞争。

岗位动态管理的实施主要是以岗位管理为中心，结合事业单位实际情况对不同岗位进行科学合理的管理设置，采取绩效考核、竞争上岗及合同管理等制度来激发工作人员的工作热情，不断提升单位整体管理效率。在事业单位实行岗位动态管理，可以保证每个人都具有竞聘上岗的资格，并且在工作过程中执行按需设岗、竞聘上岗、按需聘用、合同管理，通过优胜劣汰保持人员正常流动，不断推动事业单位整体管理工作的进一步提升。

### 二、事业单位岗位动态管理中存在的问题

#### （一）岗位设置不合理

要在事业单位真正实现岗位动态管理，首先要做好岗位设置工作。目前，就部分事业单位岗位管理工作现状来看，有的单位还没有认识到此项工作的重要性，依然没有从单位发展的角度结合聘用制进行岗位设置。在岗位设置时，许多事业单位出现了盲目设岗和因人设岗的情况，导致许多部门之间的职能相互交叉，责任互相推诿，管理工作陷入混乱，不利于事业单位工作的开展。事业单位岗位设置必须符合社会发展需求，将聘用制作为主要工作形式，以此为基础设置岗位，而不是受工作年限影响，通过论资排辈的方式确定哪些岗位该留哪些岗位该去除。

#### （二）岗位动态管理形式化

虽然聘用制形式的出现逐渐成为事业单位岗位管理的一项新的标准，但在真正执行上却存在很多问题。大多数事业单位对于岗位管理，仍然是选择用传统的管理模式，依然存在一签订终身思想。在竞争上岗的形势下，对于一些考察不符合标准的工作人员进行待岗处理，在处理这些待岗人员的工作问题时，由于事业单位的岗位有限，不能够及时地对这些人进行妥善的安置。当这些待岗人员要求重新上岗时，单位没有足够的岗位，只能硬性处理，对于竞争上岗的人员来说十分不公平，而且造成动态管理形式化，使其起不到积极作用。

#### （三）考核缺乏实际效果

事业单位通常采取岗位动态管理模式进行工作，并且结合聘用制对岗位以及工作人员进行管理。实现动态的岗位管理就要根据实际工作情况定期进行考核，明确工作人员的工作状况，实现竞争上岗，但是在实际的考核过程中，缺乏完善的考核规范和内容，考核目标无法实现，竞争上岗缺乏必要的标准，动态管理效果难以达到。虽然现今事业单位在岗位管理上逐渐执行绩效考核，但是整体上依然存在体系不健全、考核程序缺乏合理性等问题，并不能准确反映出工作人员业务水平，致使

考核结果并不能完全作为是否继续聘用的依据。

### 三、建立健全事业单位岗位动态管理机制

#### （一）加强岗位动态管理意识

要在事业单位中真正、有效执行岗位动态管理，必须转变传统工作作风，不断提升岗位动态管理意识，深化对岗位管理的认知。一方面，事业单位领导作为管理模式执行的重要因素，必须积极转变思想，对传统岗位管理模式大胆进行改革创新，以实行聘用制为前提，不断加强岗位动态管理的研究，从更深刻的角度来理解其中的内涵，针对单位实际情况，结合社会发展需要积极开展工作。另一方面，应加大宣传力度，加深单位领导与工作人员对岗位管理的认识，使其意识到进行岗位动态管理的重要性和必要性，让更多具有才学的人员体会到岗位管理改革带来的优势，不断提升其参与改革的积极性。

#### （二）强化考核机制，实现动态管理

为实现岗位的动态管理，应加强考核机制的建立，对工作人员的工作业绩、能力、职业道德等进行全面考核，及时发现工作人员身上存在的问题，并有效解决。通过考核的方式选取最优的工作人员，并根据岗位实际需求选择相对应的人员进入到工作岗位中，力促各项工作的开展和落实。强化考核机制的建立，工作人员可以凭借自己的能力、素质进入自己理想的工作岗位，可以有效避免以往靠关系、因人设岗现象的出现，不断提高事业单位的整体素质。根据不同岗位需要建立不同考核制度，并细化各项考核标准，通过不同评价标准可以使得工作人员更深刻地感受到公平、公正，进而提升其工作热情。

#### （三）完善激励机制，加强动态管理

在事业单位的岗位管理工作中，应建立完善的激励机制，给予人才必要的物质奖励，充分调动工作人员的工作积极性，加强工作人员之间的竞争力，使更多的优秀人员加入工作岗位中，使岗位动态管理得以有效落实，同时也能促进事业单位的快速发展与进步。激励制度的建立需要结合不同部门不同需求来进行，针对不同岗位制定相应激励制度，通过对不同部门不同岗位进行考核，根据不同岗位奖惩。通过奖惩制度，可以保证岗位动态管理体制在事业单位内更有效地执行，降低传统管理模式对单位发展造成的不良影响，在提升岗位管理工作质量的同时，为个人发展提供更多机会，真正实现事业单位的可持续发展。

总之，在事业单位中进行岗位动态管理，是事业单位实现人才优化配置的有效手段，对于提高工作人员的工作积极性，实现良好的人员管理具有积极的意义。事业单位是人才聚集的地方，要想实现事业单位的稳步发展，就要对人才进行有效的管理，岗位动态管理方式符合事业单位发展的实际需求，对于提高单位工作人员的积极性、增强其竞争意识具有深远的影响，事业单位应积极加强岗位动态管理，实现事业单位的可持续发展，取得更大的竞争优势。

### 参考文献

- [1] 马国安. 试论事业单位岗位管理制度中“深化激发”的作用[J]. 新经济. 2016(35)
- [2] 王贵珍. 事业单位岗位设置与管理工作浅析[J]. 时代金融. 2017(09)
- [3] 向立, 李鹏. 教育系统事业单位岗位管理研究[J]. 中国人力资源社会保障. 2019(12)