

事业单位人事管理制度的改革研究

宁延冰轩

吉林省大安市安广镇综合服务中心

[摘要] 事业单位中人才济济，不乏各种类型的专业人才，因此成为科教兴国的重要实施阵地。相对于传统的管理制度，唯有将改革进行到底才能够满足现代社会与经济发

[关键词] 事业单位；人事管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.2528

一、事业单位人事制度改革的重要意义

社会的飞速发展也推动了人类文明的不断进步，传统的人事制度已经不能满足现阶段社会发展的需求。在“铁饭碗”思想根深蒂固的背景下，推行人事管理制度改革无疑是

二、事业单位人事管理制度改革所面临的困境

（一）国家政策不完善

关于人事制度的改革新政策不断出台，但新政策中关于人事制度改革的关键问题仍未得到有效解决。如新出台的政策并没有明确落聘员工的安置问题。新政策多关注对未聘员工的内部消化问题。可见，人事制度改革的矛盾始终存在，将新政策推行后大部分矛盾将浮出水面，形成更多不易解决的冲突。而这些冲突也会在一定程度上阻碍事业单位的人事管理制度改革。

（二）制度管理不完善

在人事制度的改革方面，之前的事业单位人事制度会直接影响老员工对新制度的执行力。如老员工无法正确面对新政策改革。部分事业单位岗位竞争存在不公平情况，通过关系网获取岗位已成为常态。这种固有的人事制度直接影响了事业单位工作管理效率，更触犯了国家法律。可见，现有的事业单位人事管理制度仍然不完善。

（三）改革方向不明确

事业单位对人事制度改革的积极性参差不齐。部分单位较注重人事制度改革，试图通过人事制度改革为事业单位注入新的活力，但却没能在实施过程中把握正确的改革方向。在人事制度改革中较容易出现员工思想不定，与事业单位产生法律纠纷问题，甚至职工集体上访等不良现象。这些人事制度改革的问题不仅影响事业单位正常工作，更影响了整体形象。

三、解决事业单位人事制度改革的路径

（一）更新思想观念

以社会主义市场经济体制的迅猛发展和各地区的实际

情况为依据，遵从党中央对深化干部人事制度改革的具体要求，对事业单位人事制度的改革势在必行，并积累了丰富的改革经验，主要通过以下三个方面进行深入探索：选人用人制度、职称改革以及工资分配。但事业单位在制度改革中仍存在较多困难。对此，应强化人事制度改革的思想观念。

（二）强化大局观

事业单位进行人事制度改革是整个企业改革的配套内容，不能将人事制度改革置于各项改革之外，而需将人事制度改革与其他改革进行协调和补充。如对于事业单位人员流动的政策用于政府机构改革的相关政策进行协调，才能够突出其特殊性。事业单位改革应紧密围绕经济发展，否则将会使改革失去本来的意义。

（三）强化发展观

对于事业单位的人事制度改革工作，应从形势发展着手，强化发展观念。首先，在事业单位结构方面应以经济发展为依据进一步明确事业单位的重点改革方向。如目前的事业单位改革应着手科技开发和社区服务等方面。将事业单位的改革渗透到社会发展需求当中，从而发挥事业单位人事改革的意义。其次，事业单位人事制度改革应以发展事业为主，在改革的基础上转变旧思想，提升事业单位的发展质量和服务功能。

（四）强化创新观

在事业单位人事制度改革方面，首先，应强化创新观，以创新为目标，把握事业单位改革的准确方向。通过把握创新理念使事业单位改革适应时代发展需求，为事业单位长期稳定发展奠定基础。通过创新人事制度管理模式，提升事业单位整体素质，从而有效推动事业单位的稳定发展。其次，推动岗位管理制度时应大胆创新，转变用人机制，建立符合社会主义市场经济需求的新型人事管理制度。最后，用法律和经济手段把控事业单位管理模式，实现从微观到宏观，从直接到间接的人事管理模式。

四、把握四个环节

（一）营造良好的氛围

目前，部分事业单位仍存在畏难情绪，对事业单位人事制度改革的认识不足，这些问题都阻碍了事业单位的全面改革。所以，首先应深化认识，统一思想，营造良好的改革氛围。对此，应加大宣传，可借助大众媒体大力宣传事业单位人事制度改革的精神和意义。通过宣传营造舆论氛围，从而为提升社会认知创造良好环境。

（二）提升改革针对性

事业单位人事制度改革的涉及面较广，包括了分类、放权、搞活、脱钩等精神的落实。这就要求在实际工作中加强调查，积极征求意见，根据实际情况设定改革的路径。可按照分类、放权、搞活和脱钩等路径开展探索。通过分类指导不断推进事业单位人事制度的改革体系。紧密结合各行业发展需求，探索分类改革的有效途径和经验。通过调动各类人员的积极性和创新性推动人才成长，最终建立社会化的专业人才队伍。

（三）节约改革的成本

在制度改革方面，首先，应积极借鉴成功经验，组织人员到外地学习。其次，组织试点发挥典型的引导作用。加强对事业单位人事制度改革的统筹规划，坚持边总结边完善的探索原则。再次，把握正确的改革方向，以聘用制度为基础不断健全用人制度，制定可行的实施办法。通过举办事业单位人事制度改革业务骨干的培训班集中改革思路。最后，将落聘人员进行妥善安置，尽量使落聘人员找到合理的位置。可针对落聘人员的特点和需求分类建立台账，对这类人群进行培训提升其再就业能力。

（四）保证改革的成效

事业单位的人事制度改革牵涉面较广，应将措施不断硬化才能够保证改革成果。其一，应健全工作制度，严格按照改革纪律实施。通过将人事制度改革作为量化目标管理考核的重要内容以充分确保改革成效。其二，应不断完善改革的配套措施，加强对聘用合同的监管力度。

1. 完善三大机制

事业单位人事制度改革牵涉国家、集体和个人的利益，更关系到事业单位的整体发展。所以，党中央和政府对此较为重视。对此，应将试点作为改革实践的关键环节，不断构建新机制以提升改革力度。

2. 完善代谢机制

事业单位在深化改革的过程中会因专业技术人员比例不足或者管理人员过剩而导致负担过重。这种人员结构不合理的问题严重阻碍了制度改革的落实。对此，应不断提升事业单位自身的竞争力，出台人员优化和人员结构比例规定。通过政策改革有效控制非专业技术人员的调入，同时实行专业人员竞争上岗制度，从而有效构建事业单位人员优化代谢机制，通过不断完善代谢机制有效提升事业单位的核心竞争力。

3. 完善分管机制

事业单位的人员分为三大类，包括行政管理、专业技术和工勤人员。随着制度改革的不断深入，对工勤人员和专业技术人员已经出台了相应的意见，也逐渐走向了规范化的道路。但行政人员的管理却延缓了进度，并没有形成相应配套的管理制度。为加强管理的规范性应尽快排除障碍，通过健全事业单位管理人员的选拔制度，提升行政人员的整体素质，从而使三者形成科学的配套体系。

4. 完善保障机制

事业单位改革应以相关的政策、制度和法规为依据，将改革的重点放在落聘人员安置方面。应妥善处理落聘人员的去留问题，规避因处理不当导致的成本损失问题。

具体方法可以从完善配套政策着手，为其提供更多的竞聘机会和培训，提升自身能力后重新参与到竞聘中来。但是，在此期间要为落聘人员提供基本的工资和生活保障，为其在担任社会其他岗位时能够有配套利益跟随，如原单位对

落聘人员五险一金的政策安排。因此，有效解决人员流动的首要前提便是对社会保证机制的完善。

通过一系列的制度完善可有效解决进口与出口的协调问题，优化人才资源的配置，为事业单位注入持续不断的活力。

五、转变人事管理理念，创新人才选拔机制

（一）强化人事战略管理思维

人事战略管理为人力资源管理领域提出的一个新概念，旨在围绕管理层设计，制定包含人才引进、人才培养、人力资源挖掘等在内的一系列人事战略，依托人才价值最大化，谋求人事管理合理化的一种管理思维。对于事业单位来说，也可以借鉴人事战略管理思维，实现人力资源管理水平的提升。在事业单位内部，要自上而下转变人事管理理念：对于领导层来说，要基于本单位的长远发展规划，确定人事战略，做好顶层设计，统筹指导今后人才招聘、职工培养等工作的开展；对于管理层来说，要编制详细的人才培训方案，为事业单位在职职工提供多样化的进修机会，在提高职工业务能力的基础上，也有助于事业单位工作效率的提升。

（二）尝试拓展人才招聘渠道

当前事业单位的人才需求呈现出多样化的特点，这也决定了原来单一化的人才招聘渠道，已经无法满足新时期的用人需要，必须尝试多种措施来引进高素质人才。在继续保留公开招聘这一渠道的前提下，适当增加事业单位的自主招聘权，让事业单位能够根据本单位的业务开展情况，自主拟定招聘条件，从人才市场上择优选择具有胜任力的人才。对于一些特殊的技术性岗位，还可以设置硬性标准，提高准入门槛。例如要求参与竞聘的人员必须持有相应的资格证书，或者必须满足一定年限的从业经历等，这样才能保证在入职以后，尽快适应工作岗位的要求，确保事业单位各项工作有条不紊地开展。需要注意的是，无论尝试何种人才招聘渠道，均要保证招聘范围明确、招聘过程透明、招聘结果公开，最大限度消除违规操作的空间。

六、结论

总之，事业单位人事管理制度的改革直接影响事业单位的持续发展。推行事业单位人事制度改革较符合社会主义市场经济发展的需求。通过人事制度改革可颠覆传统单位人事理念，增强事业单位内部职工的凝聚力和竞争力，从而构建高素质、社会化的专业技术人员队伍。文章首先分析了事业单位人事制度改革面临的困境，其次有针对性地提出了完善相关制度的改革措施。可见，对事业单位人事制度进行改革是我国人事制度领域的重大突破，更能够为我国政治体制改革奠定基础。

参考文献

- [1]方凌. 事业单位人事管理制度改革[J]. 人力资源, 2020(20): 34-35.
- [2]孙娟, 中亚峰. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(10): 97-98.
- [3]李凯辉. 人才交流机构在事业单位人事制度改革中的服务职能[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(7): 153-154.
- [4]胡义瑛. 放权搞活激励探索推进事业单位人事制度改革[N]. 中国劳动保障报, 2020-06-19(002).
- [5]张志贞. 新时代我国事业单位人事制度改革思考[J]. 中国储运, 2020(6): 132-133.