

事业单位岗位管理存在的问题及对策研究

孙艳霞*

焦作市体育场馆管理中心, 河南 454001

摘要:现阶段事业单位在发展的过程中,正在不断地进行改革,而且国家政府采用了分类改革的形式。我国很多事业单位在对岗位进行设置和管理时,虽然提高了自身的管理水平和质量,但是在开展工作时仍然面临较多的问题。如果事业单位没有对这些问题进行及时地发现和解决,就会降低工作的开展效率。因此事业单位在对岗位进行管理时,应该认识到这项工作的重要性,并且引进更加先进的管理理念,制定更加完善的管理措施,才能保证各项工作在开展时能够发挥更大的作用。本文就事业单位岗位管理存在的问题及对策进行相关的分析和研究。

关键词: 事业单位; 岗位管理; 存在的问题及对策; 分析研究

一、前言

事业单位在对岗位进行管理时,应该认识到岗位的设置是工作人员晋升的主要渠道,也是单位人事管理制度的一项重要组成成分。事业单位在对自身的岗位进行管理时,应该改变原有的用人机制,给予管理人员更多的发展空间。还应该构建专业的管理团队,才能保证各项管理工作在开展时,能够发挥应有的作用。现阶段我国很多事业单位在进行岗位设置时,存在职级的设置缺陷,而且一些工作人员的待遇比较低,工作人员的本位思想特别严重。这就导致各个岗位人员的上升空间有限,事业单位要通过岗位的管理激发工作人员的积极性^[1]。

二、事业单位岗位管理现状

(一) 事业单位的机构编制规格比较低

现阶段事业单位在发展的过程中,并没有提高自身的机构编制规格,导致很多管理岗位的工作人员上升空间有限。这些管理人员无法获得更好的发展,而且自身的工资待遇比较低,所以在开展工作的过程中难以提升自身的工作积极性和热情。因为很多管理岗位的领导层没有认识到专业技术的重要性,甚至这些领导人员对于专业技术的了解比较浅,导致整个单位专业人员的提升空间变得非常有限,甚至整个单位缺乏学习的气氛。因为领导层没有重视这件事情,也没有积极的鼓励专业人员学习一些比较新型的技术。导致工作人员的综合素质比较低、专业能力不足,在开展工作的过程中会面临更大的困难,无法为事业单位的发展提供有力的支持^[2]。

(二) 缺乏专业的管理人员

一般来说事业单位在发展的过程中会设立不同的部门,一些管理岗位上存在着较多的专业技术人员和工勤技能人员,但是真正具有管理岗位和管理身份的人员无法参与到具体的工作中,导致管理工作在开展时无法发挥应有的效果。这些管理人员没有真正发挥自身的能力,也没有认识到管理工作开展的重要性。甚至有些事业单位的人员身兼数职,一些普通的人员也可以参与管理工作。但因为这些人员缺乏管理意识,并不懂得管理工作在开展时的正常程序,导致管理工作的开展出现了较多的问题^[3]。

(三) 管理人员缺乏创新性的思维

很多事业单位在发展的过程中,并没有对管理部门进行重视。一些管理岗位的人员缺乏升值的空间,在开展工作的时候,跟随领导层的思维,无法接受时代进步的一些创新性思想,也没有与时俱进,严重阻碍了事业单位的发展。因为这些管理层的领导没有学习一些新鲜的事物,也没有引进更加先进的管理思维对本部门的人员进行和专业的培训和教育。导致这些管理人员在开展工作的过程中思维比较固化,仅仅是按照原有的程序来开展相关的工作。不能提高整个单位的管理效率,影响工作的开展效果^[4]。

(四) 管理人员比较臃肿

在进行管理人员选用时,事业单位会根据自身的实际需要,选用一些劳务派遣人员。因为劳务派遣人员不属于在编人员,所以这些人员的工资往往比较低,这种薪资水平无法激励劳务派遣人员进行更好的发展。而在编人员可以按照人事部门的规定正常发放工资,这种对比之下会降低劳务派遣人员的工作积极性。还有一些事业单位的领导人员,

*通讯作者: 孙艳霞, 1978年2月, 女, 汉族, 河南杞县人, 现任焦作市体育场馆管理中心财务部部长, 中级经济师, 本科。研究方向: 事业单位中的人力资源管理。

深受自身传统官本位思想的影响,在选用管理人员时没有根据岗位的需求来选择相应的人员。在开展工作时,真正有能力的人比较少,而且很多管理人员的素质水平比较低,无法严格按照规章制度的要求开展工作^[5]。

(五) 对于政策的关注力度不足

事业单位在对岗位进行管理和薪酬设置时,要根据国家政策的要求进行具体的操作。但是很多事业单位在开展这些工作时,并没有关注现行的政策,依然沿用原有的管理形式和标准,各项工作的开展并不符合国家政策的要求。在对薪资标准进行设置时,也没有关注国家发行的最新文件,这就导致事业单位设置之后的薪资标准和岗位内容在运行时,会出现更多的问题。因为事业单位没有对现行的政策进行重点关注,导致各项工作的开展存在更大的难度。如果事业单位在发展的过程中,仅仅是依据自身的经验对岗位进行设置和管理,也没有对工作人员的薪酬标准进行较大的改变。那么在发展的过程中就无法满足时代的要求和市场的需要,会降低事业单位的公信力,而且会影响单位后续工作的开展^[6]。

(六) 经费来源渠道比较单一

在对事业单位的薪酬标准进行调整时,很多事业单位的经费来源渠道比较单一,主要是依靠财政的拨出进行工资的发放。有些事业单位自身的承担力度比较低,无法通过自身与财政的承担,对内部工作人员的薪酬进行合理的调整。在这个阶段如果事业单位没有积极的拓宽经费来源渠道,在对内部岗位进行规划时,就无法对基本工资进行有效地提高。也会影响工资的正常发放,导致薪酬的调整无法发挥应有的作用^[7]。

(七) 事业单位的执行力度比较低

很多事业单位虽然已经对岗位的设置情况进行了改变,也适当的调整了基本工资的发放程度。但因为事业单位的执行力度比较低,在参与这些事件时,没有对各项资金的应用情况进行实时的监督和管理,出现了资源浪费的情况。而且事业单位在执行各项工作时,没有配置专门的监督小组,导致各项工作的开展力度比较低,无法在短时间内改变单位内部的岗位设置情况,也无法有效地提高工作人员的薪酬标准。如果事业单位没有对这些问题进行妥善地解决,就会阻碍单位的正常发展。

三、事业单位岗位管理优化措施

(一) 规范事业单位的机构编制规格

事业单位在发展的过程中要想对各个岗位进行更好的管理,要对自身的机构编制规格进行调整,使得各个岗位的人员都能拥有足够的上升空间。尤其是在对管理岗位的人员进行编制时,要根据管理人员发展的需求,对这个岗位进行调整。管理岗位的领导人员,也应该学习一些先进的技术,做好管理人员的专业培训和教育,营造一个积极的学习气氛。

(二) 选用真正有能力的人员

在进行管理人员选拔时,相关的领导应该对管理人员的综合素质和专业能力进行深入地调查,并且做好管理人员的岗前培训。要对各个岗位上的人员进行合理的分配,尽量发挥真正有能力管理人员的作用,确保各项管理工作在开展时能够真正地落到实处。

(三) 引进创新性的管理思维

在对管理岗位的人员进行选派时,要选拔一些有能力的人员。因为很多事业单位的领导班子不会经常更换,导致人员的应用已经出现了固化的问题,要通过人员的选拔改变原来的领导班子。领导人员也应该转变自身的思维,通过引进一些创新性的管理思想,使得整个管理队伍都能更有活力,促进单位进行更好的发展。

(四) 优化岗位配置

事业单位的领导人员应该认识到劳务派遣人员的重要性,适当的提升劳务派遣人员的工资待遇。在对工资进行发放的过程中,应该按照绩效进行工资的发放。领导人员也应该改变自身的官本位思想,在进行岗位配置时,要根据岗位的需求配置相应的管理人员。不能将所有的人员都派遣到一个岗位中,还要选择一些有实力的管理人员。

(五) 积极响应国家政策

事业单位要严格按照国家政策的要求进行薪资的发放,还要对工资标准进行科学的设置。要在地方政府的领导下,由人力资源社会保障部门,对这一活动进行定期的组织,还要由财政部门负责实施这项活动。

(六) 拓宽经费来源渠道

就以我国某一事业单位为例,这一事业单位在对内部工作人员基本工资标准进行调整时,对所需的经费进行了科学的划分。是按照单位类型之间的差别,由单位和财政共同负担基本薪资的调整。一些要由财政承担的交费内容,要按照现有的财政体制标准和单位之间的隶属关系,将其划分到省级和市级以及县级。通过财政的共同承担,实现这次

经费的调整。各区域的财政共同承担,可以通过一次性的转移和支付,给予事业单位适当的补助。使得事业单位在对薪资标准进行调整时,能够保证调整之后的薪资标准符合事业单位的发展需求。

(七) 优化组织实施

地方政府要按照国家和有关文件的要求,对保障责任进行全面的落实,还要对财政资金进行统筹的安排和调度,要保证所有的资金都能及时划分到需要的区域。在对工资进行发放和兑现时,不能出现拖欠等情况。地方政府也应该对这项问题进行实时的监督,通过政府的科学引导,使得事业单位在对工作人员的薪资进行调整时,能够及时地兑换。调整之后的工资如果存在一些未及时兑换的情况,部门就要对事业单位进行问责。事业单位的管理人员在对基本工资标准进行调整时,要按照自身的权限对各项要求进行严格的审批。其他的工作人员要严格按照管理的规定对部门进行审核,要保证工作的开展情况,符合人力资源社会保障标准。各个区域在对基本工资进行调整时,应该严格按照政策的要求进行适当的调整。

四、结语

综上所述,事业单位在对岗位进行管理时,要对职员的等级和晋升等问题进行重点关注,还应该对自身的岗位进行科学的设计和规划。才能保证每个工作人员都能在岗位上发光发热,充分实现自身的价值。单位在对岗位设置情况进行管理时,可以借鉴一些成功的经验,根据自身的发展现状对岗位进行全面的全面的管理。还应该对内部工作人员的需求进行全面的调查,通过人员的科学配置,使得每个工作人员都能在固定的岗位上学习到更多的技能,促进工作人员进行更好的发展。为事业单位的可持续发展奠定良好的基础。

参考文献:

- [1]徐秀军.浅谈事业单位岗位管理中存在的问题及解决对策[J].人才资源开发,2019(14):6-7.
- [2]连世佳.事业单位专业技术岗位设置管理的若干问题及对策[J].岳阳职业技术学院学报,2018,33(05):102-104.
- [3]汤秀文.事业单位岗位设置管理存在的问题及对策研究[J].中外企业家,2018(07):195.
- [4]王扬,孟萌.事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].现代经济信息,2017(19):27-28.
- [5]高正龙.基于岗位管理视角下的西藏事业单位用人机制研究[J].西藏大学,2016.
- [6]李晓静.事业单位岗位管理存在的问题及对策研究[J].经贸实践,2016(03):288.
- [7]武惠.事业单位岗位设置管理中的问题与对策研究[J].企业改革与管理,2014(11):28.