

# 研究事业单位岗位管理的反思与优化

黄小林

(广西壮族自治区百色公路发展中心, 广西 百色 533000)

**摘要:** 事业单位运行的过程中, 岗位管理工作有着重要的作用, 对事业单位生产经营活动开展具有推动意义, 是事业单位管理工作的重要组成部分。为了解当前事业单位岗位管理工作中存在的思想认知不到位、岗位设置不合理等问题, 提升岗位管理工作效果, 文章以事业单位岗位管理为研究对象, 对当前岗位管理情况现状进行阐述, 对管理工作中存在的问题进行反思, 对如何解决岗位管理中的不足, 提出健全管理体系、完善薪资分配制度等建议, 希望对相关人士提供一定价值的参考。

**关键词:** 事业单位; 岗位管理; 反思; 优化

## 0 引言

在事业单位运行的过程中, 通过岗位管理工作的实施与开展, 实现资源的合理分配, 促使业务工作高效进行。但是由于种种因素, 当前事业单位岗位管理工作效果并不理想, 无法为事业单位更多发展提供动力。为了解决这一问题, 本文就事业单位岗位管理的问题与优化进行分析。

## 1 事业单位岗位管理现状

### 1.1 思想认识不到位

通过对我国事业单位运行情况的分析, 发现大部分管理者都没有意识到岗位管理对单位发展、生存的重要性, 出现了岗位管理效果不佳的情况, 直接影响事业单位内部各项工作的运行与实施<sup>[1]</sup>。大部分工作人员在岗位管理工作中, 以完成任务为工作目标, 以机械化的方式操作岗位管理程序, 并没有将岗位管理与实际工作结合在一起, 无法真正实现岗位设置的价值与意义。

### 1.2 岗位设置方面的问题

在事业单位岗位管理工作中, 出现了岗位设置不合理的情况, 无法平衡单位内部的资源, 造成资源不足或者浪费的情况出现。如部分事业单位中, 管理岗位的数量多于技术岗位或者基层岗位数量, 但是因为管理人员的缺失, 无法发挥管理岗位的作用与优势。科学合理的岗位设置模式, 不仅可以平衡事业单位内部人才资源, 同时可以为单位进一步发展提供内在动力, 使每个人在自己的岗位中发光发亮, 促使事业单位发展。但是因为岗位设置失衡, 造成专业人员的缺失, 影响事业单位建设与发展<sup>[2-3]</sup>。

### 1.3 人员聘用方面的问题

首先, 人员聘用不合理。在事业单位岗位招聘的过程中, 出现论资排辈、人情岗位的问题, 无法挖掘具备专业知识与职业素养的优秀人才, 为岗位管理工作开展提供人才保障。造成这一问题的主要原因, 就是岗位聘用缺乏完善的机制与政策, 影响了人员聘用工作开展。人才是事业单位发展的核心因素, 只有严谨、科学的管理机制, 才能保证人才队伍建设效果, 为事业单位建设发展提供动力。由于管理机制的不完善, 影响人员招聘工作效果, 对岗位管理工作产生一定的影响。

其次, 人才聘用后的管理问题。我国部分事业单位仍采用传统的人员管理方式进行管理工作, 根据员工的职称

资格确定其薪资<sup>[4]</sup>。这种管理方式, 忽略从业人员实际工作情况, 影响从业人员积极主动工作意识, 造成岗位管理效果不佳的情况出现。人才招聘后的管理工作十分重要, 是提升从业人员积极主动工作, 提升岗位工作效果的重要媒介。若后续工作中, 仍以传统的方式进行相关的管理工作, 将会对事业单位发展产生影响。

## 2 关于事业单位岗位管理问题的反思

事业单位运行的过程中, 明确岗位工作内容、责任、权限是当前需要解决的问题。通过对当前事业单位岗位工作情况的分析, 发现造成上述问题的原因, 主要体现在以下方面: 第一, 缺乏规范性制度与要求。事业单位岗位管理工岗位, 主要是以单位内部的岗位为主, 通过岗位设置、分析、描述、监控与评价等行为, 实现对岗位的管理, 使其在事业单位运行的过程中发挥更大的功效与价值, 提升事业单位经营管理水平。规范性管理制度的应用, 不仅可以体现出事业单位、政府部门对该工作的重视, 同时可以约束管理人员的行为举止, 保证此项工作实施的科学性<sup>[5]</sup>。但是由于规章制度的缺失, 造成种种问题, 影响事业单位岗位管理工作效果。第二, 岗位分析与岗位评价工作缺失。岗位管理工作中岗位分析与评价工作的开展, 可以辅助管理人员了解岗位管理效果, 能够为管理工作创新发展提供依据。实际工作中, 这一工作没有得到管理人员的重视, 部分工作人员认为岗位分析与评价工作开展会消耗较多的时间, 影响工作效率, 从而影响岗位管理工作效果。第三, 信息技术应用不到位。通过岗位管理工作情况的分析, 部分事业单位会根据政府部门提出的岗位管理策略, 设置岗位比例, 并没有结合事业单位实际情况进行相关的管理工作, 也没有引进相关的技术手段, 营造岗位管理工作效果<sup>[6]</sup>。

## 3 事业单位岗位管理工作开展途径

### 3.1 健全管理体系, 规范管理行为

在事业单位岗位管理工作中, 根据单位的实际情况, 结合岗位管理工作的特点, 制定完善的岗位管理体系, 利用此进行岗位管理工作, 保证该工作的科学性与合理性。实际工作中, 可以从以下方面入手: 第一, 加强岗位设置方面内容的管理。岗位的设置直接影响人员招聘与管理工作的效果。进行岗位设置管理时, 应体现出事业单位的运行

特点及未来发展目标,根据此确定管理岗位数量、技术岗位数量,平衡两者之间的关系,为后续的招聘与薪酬制度的建设做好铺垫。第二,建立岗责制度,根据不同岗位工作内容、权责,制定岗责制度,使每个岗位承担的责任、工作内容变得更加规范与清晰,要求工作人员根据实际情况进行岗位工作,提升自身的素质。第三,建立绩效考核制度。该制度是岗位管理工作的重要组成部分,通过绩效考核制度的建设与完善,不仅可以为从业人员创造一个公平公正的工作环境,同时可以激发其积极主动工作意识,促使各项管理工作顺利进行。因此,应结合岗位工作情况,制定绩效考核制度,利用该制度的优势,提升工作人员积极主动工作意识,提高管理工作效果。通过多种管理制度的建设与完善,可以约束管理人员的行为举止,使岗位管理工作变得有理可依,有据可依,从而提升事业单位岗位管理工作质量与水平(图1)。

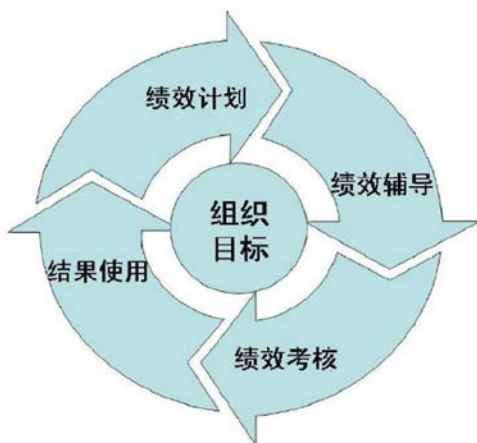


图1 建立绩效考核制度

### 3.2 立足编制,设置岗位

事业单位制度的改革,推动岗位管理工作开展。实际工作中,应以事业单位的发展情况为基础,根据做好岗位设置工作,为后续各项工作开展提供基础保障。事业单位中员工的编制是根据职能确定的,在岗位设置的过程中,可以根据编制部门确定的岗位数量设置岗位,以此保证岗位管理体系的统一性与科学性。在岗位设置工作中,可以根据单位发展目标,对岗位数量进行适当的调整,明确事业单位对管理人员、技术人员、工勤人员的需求与要求。通过综合分析,确定岗位比例,保证各项工作顺利实施与开展。通过对岗位设置的管理,可以避免出现岗位虚设、无人胜任的情况,使每个人都在适合的岗位中实现自身的价值。

### 3.3 完善薪资分配制度,提升管理效果

在事业单位岗位管理工作中,健全完善的薪资分配

制度的建设,可以明确各个岗位工作之间的差异,同时能够调动工作人员的热情,使其全身心参与岗位工作中,为事业单位发展助力。一般来讲,事业单位主要包含管理、技术与工勤技能三个方面的岗位。不同岗位工作人员工作内容不同,得到的薪酬也不同。因此,应根据员工岗位不同、岗位职责风险大小确定薪酬,实现多劳多得。需要注意的是,薪酬制度建设的过程中,应坚持公开透明的原则,使每个岗位人员了解不同岗位薪酬组成情况,并将此作为激励自身发展的动力,以获得更多的薪酬,提升自身的职业能力。

### 3.4 引进信息技术,提升管理工作效果

在岗位管理工作中,信息技术的应用,可以使管理工作达到事半功倍的效果,能够为岗位管理工作开展提供更多的技术手段支持。实际工作中,需要转变管理人员的思想观念,使其意识到岗位管理工作的重要性,并主动利用信息技术进行相关的管理工作,优化工作流程的同时,提升管理工作效果。事业单位可以组织技术人员进行相关软件系统的开发,也可以直接引入其他企业的管理系统,借助此提升岗位管理工作水平,为事业单位可持续发展提供驱动力。以岗位管理系统为例,该系统可以将单位内部所有的岗位都集中在一起,通过统一管理的方式了解每个岗位工作内容与职责,为管理人员的岗位管理工作开展提供便利。工作人员可以通过该系统的操作,了解岗位具体情况,并制定人才招聘与薪酬制度,无形中提升岗位管理工作效果,解决事业单位发展中存在的矛盾。

## 4 结语

总而言之,在事业单位岗位管理工作中,由于管理理念、岗位设置等问题,造成管理工作效果不理想。实际工作中,引进信息技术,转变管理人员的思想观念,通过管理体系的建设、岗位设置等方式,提升岗位管理工作效果,为事业单位进一步发展打下牢固的基础。

### 参考文献

- [1] 汤志平.规范、活力与治理——探讨事业单位岗位管理的反思与优化[J].经济师,2021(6):273-274.
- [2] 方慧.浅析事业单位岗位设置管理中存在的问题及对策[J].低碳世界,2021(2):259-260.
- [3] 卢长正.试论事业单位人力资源管理存在的常见问题及改进[J].商讯,2019(35):188,190.
- [4] 李建忠,丁晶晶,王翠霞.事业单位流动岗位的设置和管理——以自然科学基金委流动岗位管理为例[J].中国人事科学,2019(10):22-32.
- [5] 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.
- [6] 赵敏.事业单位如何构建以岗位管理为基础的人力资源管理体系的几点思考[J].商品与质量,2020(47):71.