

基层行政事业单位人事管理制度提升路径刍议

东营市东营区商务局 宋春辉

摘要: 随着社会的不断进步,我国经济发展水平得到了很大的提升,经济发展已经从高速度转变为高质量。社会各界开始重视进行经济发展改革、创新,以顺应经济高质量发展要求和趋势。基层行政事业单位是我国重要的组织,对社会经济发展具有很大作用,会影响社会经济发展。在基层行政事业单位当中,人事管理是关键所在,如何选人、用人是主要环节和重要影响因素,会对基层行政事业单位的建设和创新产生直接作用,因此,需要重视选人和用人工作,为基层行政事业单位的发展提供保障和支持,促进社会经济发展。基于此,本文研究和分析基层行政事业单位人事管理制度的提升路径,具体从分析事业单位选人用人工作的相关理论方面入手,对事业单位选人用人工作中存在的主要问题进行研究,进而提出加强事业单位选人用人工作的主要对策,以供参考。

关键词: 基层行政事业单位;人事管理;提供路径

一、事业单位实行选人用人工作的理论基础

(一)事业单位实行选人用人工作的内涵

对于社会的发展和建设而言,事业单位起着重要的作用。事业单位当中相关人员的聘用与社会其他普通组织存在较大的不同,事业单位属于公益性单位,承担国家教育、文化、医疗、卫生等方面发展的重任,因此,相关工作实施也必然与社会各方面产生直接的联系,并实际影响社会的发展和各方面的创新。若是不注重进行选人用人方面的制度规范和要求,将对事业单位人才队伍的建设产生不良影响,如此一来,也就会影响事业单位各方面工作的开展,尤其影响群众的生产和生活。此外,事业单位也是国家服务社会的重要组织,选人用人将直接影响党风政风的建

设,直接影响社会的公平正义。所以根据相关要求和规范进行选人和用人,将保障事业单位的发展和社会的进步。这也是事业单位提出相关选人和用人标准的重要内涵之所在。

事业单位是社会公益性质组织,由政府领导,财政出资,自身没有生产经营方面的属性。这样的特点使得事业单位相关活动的实施需要重视进行管理和内部有效控制,以充分、有效地利用财政资金。因此,选人和用工作至关重要,会直接影响财政资金的安全和稳定使用。

(二)事业单位实行选人用人工作的重要性

选人用人是事业单位发展当中的重点,也是促进事业单位创新和改革的重要保障因素,有了可靠的人才作为帮助和支持,才能促进事业单位的现代化发展与进步。因此,如何选择可靠的人才也就成为了重要问题。从以往的选人用人制度实施当中可以明确,事业单位在选人用人方面有一定的标准和要求。这些标准和要求的提出,不仅表示事业单位需要更加严格进行选人用人,也需要对人才的各方面信息进行有效的调查和分析,以满足自身对高素质人才的需求。关于事业单位实行选人用人工作的重要性主要体现在以下三点:

一是有助于事业单位发展任务的制定和实施。事业单位在发展过程当中需要进行改革和创新,也就需要制定新的发展任务。而关于任务制定的水平如何,会影响事业单位的发展和建设。借助相关优秀人才提供保障和支持,提升事业单位发展任务制定水平,可以使事业单位的未来发展和建设获得更科学的引导和带动,并可以在优秀人才的支持下顺利完成相关的发展任务。由此可见,事业单位实行选人用人工作至关重要,会决定事业单位的发展。

二是有利于事业单位人才结构的调整和优化。人事管理当中对于人才的选拔和任用是在一定考核的基础上进行的,通过相应的考核才能录用,才可以对相应的人才进行岗位的分配,才可以使不同专业领域的人才可以在合适的岗位上发挥作用。因此,无论在人员质量还是数量方面,都要进行优化和调整,以促进事业单位未来发展。

三是有利于人事管理制度改革的深入和落实。目前我国事业单位正在面临改革创新。事业单位是国家公益性质的单位,对社会各方面都会产生影响,并直接关系民生。而在事业单位中有不同专业的人才,对人才的管理往往需要各方面的人才参与其中,以促进改革不断深入。因此,在事业单位当中实施选人用人方面的工作,需要提出一定的要求和规范,有利于事业单位制度改革的深入和落实。

二、事业单位选人用人工作中存在的主要问题

目前事业单位正在进行各方面的改革和创新,目的是适应社会发展新趋势,提升自身的创新发展能力。因此,事业单位也就更加重视进行选人用人方面的工作实施和优化,以使得更多优秀人才可以参与其中,为事业单位的改革和发展保驾护航。但实际上,在选人用人方面也存在一些明显的问题,具体体现在以下五个方面:

(一)党组织在选人用人工作中发挥的主导作用不充分

事业单位接受党组织的领导,相关发展和建设方面也无不体现党服务人民的宗旨。而在实际的选人用人方面却缺乏党的主导作用,未能体现党在其中的引导和带动作用,这样也就实际影响了具体的选人用人质量。其中,选人用人当中最关键的标准应该体现在爱国、爱党、爱人民当中,但一些选人用人标准当中过于重视专业技能,忽略了一些重要的素养,不利于事业单位的发展和人才结构质量的提高。

(二)选人用人工作制度不健全

选人用人方面不仅需要重视体现党的主导和思想政治素养的体现,也需要重视相关制度的建立和落实,但目前在实际的选人用人工作过程当中,缺乏相对全面的选人用人管理制度,使得一些选人用人工作实施只能在一些固定的要求和规范当中进行,缺乏创新和优化,不利于事业单位的未来发展和人才结构调整。

(三)选人用人工作程序不规范

选人用人方面要重视工作程序的设计和使用,这样可以使相关选人用人工作在实施的过程中更加规范、有序,同时也可以使相关工作的落实在效率和质量方面获得一定的提升,因此,制定和实施相关的工作程序至关重要。但实际上,缺乏相关的工作程序,导致相关选人用人工作的实施不够高效和稳定,会对



事业单位的创新发展带来较大的阻碍和限制。

(四)机构编制管理不规范,干部队伍年龄结构失衡

事业单位在现代化发展中不仅需要重视发展理念方面的创新和改进,也需要重视进行机构方面的调整,优化干部队伍结构,可以使事业单位的发展获得各方面的支持。但目前机构编制管理方面存在不规范的情况,使得相关工作的实施和内容调整难以进行,阻碍了事业单位的发展。同时对于干部队伍而言,也需要一些年轻干部来促进事业单位的创新。但目前整体干部队伍的年龄偏大,干部年龄结构失衡,进而影响了事业单位的创新。

(五)组织人事工作者的能力尚需提高

事业单位相关人事管理制度的制定和落实,实际需要专业人员来保障相关制度制定的可行性和适用性。但目前事业单位当中人事管理相关工作者的能力有待进一步提升,主要表现在专业素养方面的欠缺,从而影响了事业单位的选人用人工作创新和改进。

三、加强事业单位选人用人工作的主要对策

事业单位当中需要重视进行选人用人方面的制度创新和工作调整,重视分析自身在人才方面的需求和发展方面的改革需要,在这样的基础上进行有针对性的人才选用,可以保障自身的发展和建设。同时也需要重视解决已有相关选人用人制度方面的问题,以完善相关制度,有效提升选人用人整体工作水平,促进事业单位改革和发展。

(一)加强党组织在选人用人工作中的主导作用

党的思想与创新理念需要在事业单位当中体现,尤其关于选人用人方面的工作实施当中,更需要完全落实党的先进思想。尤其为人民服务的理念需要真正体现,并以此为基础引导相关选人用人工作的实施,这样可以有效提升相关人才队伍的质量。

具体而言,需要重视党组织管理要求的落实,并在党的发展和服务思想基础上展开相关选人用人制度的制定。可以有效提升选人用人工作水平的提升,

以及解决相关的选人用人工作困境,逐步促进选人用人工作的创新和改进,使事业单位发展可以收获更多高素质的人才。

(二)加强选人用人工作制度建设

选人用人工作实施当中需要重视进行制度建设,只有在相关的制度下,才能规范展开相关的工作,提升选人用人工作实施水平,以促进事业单位发展。一是需要对以往的相关制度进行分析,提出其中存在的不足和欠缺,并在此基础上进行完善和调整,使得原有制度可以进行优化,为更好地开展选人用人工作提供指导。二是需要重视进行选人用人制度的创新。在已有相关制度基础上融入更多的新理念和新方法,使选人用人工作实施能够更加全面的开展,能够极大地规避以往制度实施过程中的困境,使选人用人能够跟随目前社会发展趋势和人才培养趋势进行,保障事业单位获得更多更好的人才。

(三)规范选人用人工作程序

选人用人方面需要重视进行工作程序方面的调整,可以使一些工作实施更加顺利。以往在工作程序方面未能规范进行,使得选人用人工作实施不够高效,不仅影响了人才的进入,更限制了事业单位自身的发展,因此,需要重视进行选人用人方面工作程序的规范和优化。根据目前事业单位的创新和发展需求,将相关选人用人工作实施方面的一些困境和阻碍进行解决,确保选人用人工作程序合理合法,同时要重视对已有相关工作程序的完善,使得事业单位在发布用人信息、设计考试与面试,以及进行能力测试等的各环节设计当中,明确各环节之间的合理性和适用性。在这样的基础上,展开选人用人工作,可以提升选人用人工作实施效果,为事业单位的发展提供支持。

(四)规范机构编制管理,优化干部队伍年龄结构

现代化的事业单位发展需要重视跟随社会发展趋势,进而在机构设置和管理方面进行优化,重视进行干部结构的年龄结构调整,使一些年轻干部可以积极参与到事业单位的管理工作当中,有助于事业单位的发展创新和管理改革。年轻干部群体具备更强的创新意识与探究能力,对于新鲜事物的接受程度也更高。将年轻干部群体纳入到事业单位领导干部队伍当中,与老一辈干部组成稳定的发展管理队伍,可以平衡发展创新与稳定进步之间的关系,可使事业单位当中既有成熟稳定的干部,也有年轻干部,干部队伍

年龄结构更加平衡,为事业单位一些创新和改革工作实施提供更加全面的保障和支持。

(五)提高人事管理者能力建设

关于事业单位当中人事管理制度的实施,其中主要的影响因素也在于人事管理者,因此根据实际情况需要重视对人事管理相关工作者的能力进行提升。具体而言,事业单位方面可以提供相关的资源和学习途径,定期设计一些教育培训活动,可以使得人事管理相关工作人员逐步提升自身的专业素养和能力,为后续的人事管理工作实施,尤其选人用人方面的制度建设和工作落实提供更加稳定的保障,解决一些选人用人方面的工作困境,使得事业单位的选人用人工作实施更加高效。

五、结论

提升基层行政事业单位人事管理制度的主要目的在于通过创新和改进相关的选人用人制度和要求,使基层行政事业单位获得更多可靠的人才,为事业单位发展提供保障和支持。从目前相关选人用人制度的建设和工作的实施情况来看,其中存在一些明显的问题,需要根据实际情况和现实问题,采取有针对性的措施和方法进行解决,以促进选人用人制度的完善和工作的优化,为基层行政事业单位的发展和创新提供动力。

参考文献:

- [1]张小婷.信息化系统在事业单位人事管理中的运用[J].人才资源开发,2021(24):40-41.
- [2]王聪慧.促进事业单位干部人事管理优化和数字化应用[J].商业文化,2021(33):104-105.
- [3]陈科霖,谷志军.基层人事管理中的“准正式机制”及其内在逻辑——以S市F派出所为例[J].河南社会科学,2021,29(11):36-45.
- [4]王利平.关于基层事业单位人事管理机制创新的研究与思考[J].质量与市场,2021(20):112-114.
- [5]王健花.行政事业单位人事管理机制的问题与对策[J].财富时代,2021(09):131-132.
- [6]邱丹.事业单位人事管理工作开展的合理化路径构建研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(08):7-8.
- [7]韩海英.从现代人力资源战略管理角度解析事业单位人事管理[J].财经界,2021(16):188-189.
- [8]郑雯方.由传统人事管理向现代人力资源管理转变[C]//2020科技与社会发展论坛论文集.,2020:59-62.