

关于县以下事业单位 管理岗位职级晋升工作的调研思考

宋晓东

（辽宁省东港市自然资源综合行政执法队）

摘要：2021年5月，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于县以下事业单位建立管理岗位职员等级晋升制度的意见》（中办发〔2021〕29号），正式明确自2022年1月在全国范围推行县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度。工作开展以来，取得扎实成效。本文以县以下事业单位职员等级晋升工作为切入点，总结相关成绩，并对部分地区工作过程中遇到的共性问题进行分析，并提出相应对策。

关键词：事业单位；管理岗位；职员等级；问题；对策

县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度，是事业单位人事管理改革工作的一项重要内容，对于进一步完善事业单位人事管理体系，拓展管理人员职业发展空间，激发管理人员干事创业活力，稳定基层事业单位人才队伍等都具有重要意义。本人作为基层事业单位的人事干部，结合自身工作实践，并通过对相关地区相关人员的调研与访谈，对该工作中的成果有了理性认识，对面临的问题进行初步分析，尝试探寻对策建议，期望能对后续工作的有效开展提供参考。

一、县以下事业单位职员等级晋升工作实施现状和成绩

该项工作开展以来，各地认真贯彻落实政策文件和制度要求，着眼建设高素质专业化事业单位工作人员队伍，在宣传学习、摸底排查、组织引导、有力有序推进等方面下气力、求实效。如有的地区成立了实施工作领导小组，分别从组织、人社、编办等部门抽调精干力量组成专班，细化分析研判，制定实施方案，明确了动议、民主推荐、考察了解、研究确定、公示、审批等相关程序，确保晋升过程有章可循。有的地方和单位开设专题培训，对实施范围和时间、职员等级的设置及比例、晋升的资格条件、涉及的工资待遇等重要内容做了详细的政策解读。

其工作亮点还体现在：一是摸底排查数据。通过全面摸排，对辖区内相关人员身份、任职年限、工资待遇、年度考核、奖惩信息等逐项严格进行审核，做到数据准、情况明、底子清，为职员等级晋升工作顺利开展打好基础。二是树立鲜明导向。把事业单位管理岗位职员等级晋升与相关人事工作统筹推进，综合考虑干部德才表

现、职责轻重、任职资历等情况，坚持择优晋升理念，不搞论资排辈，真正让想干事者有机会，让能干事者有舞台。三是拓展人员职业发展空间。事业单位岗位主要以专业技术岗位和管理岗位为主，以往后者晋升空间相对较窄，特别是县级及以下事业单位管理岗位事业人员职业发展空间受限。各地把落实事业单位管理岗位职员等级晋升制度作为加强基层事业单位干部队伍建设、推动经济社会高质量发展的重要举措，坚持部门融合、多级联动、规范统一，建立工作管理台账，在推进工作中进一步激励干部干事创业^[1]。

明确工作重点，严格把住关口。在具体工作中，各地注重发挥晋升机制的正向激励作用，坚持优先考虑、优先晋升在经济发展一线、乡村振兴一线等重要领域、重要岗位人员。晋升人选严格由单位或主管部门向组织人社部门报备，各环节齐发力，对资格条件严格把关，坚决防止“带病晋升”，有效激发了事业管理岗位职员投身事业发展的积极性、主动性、创造性。

以某县级市为例，该市有各类事业单位180余个（不含参照公务员法管理事业单位），共设置管理岗位1400余个，该市根据文件精神以及上级部署要求，制定并印发《关于事业单位建立管理岗位职员等级晋升制度的实施方案》，有序启动全市事业单位管理岗位职员等级晋升工作。事业单位管理岗位职员等级数量采取全市统筹核定、分级使用的办法。即：按照全市事业单位管理岗位总数统筹核定各职员等级数量；六级以上职员等级数量由全市统筹使用；七级职员和八级职员等级数量，各事业单位按各自管理岗位数量核定出的职员等级数量由

各事业单位独立使用,剩余的职员等级数量由全市统筹使用。在完成全市事业单位管理岗位职级晋升统计摸底、登记造册、政策宣传、业务培训等基础工作后,平稳有序地开展首次晋升工作,每一环节都力求做到综合研判,审慎处理,确保晋升工作的公开、公平、公正,使相关工作进展顺利。

二、强化问题意识,积极以问题导向推进工作

“必须坚持问题导向”是马克思主义世界观和方法论的鲜明特征。问题是时代的声音,要坚持问题导向,增强问题意识,不断提出真正解决问题的新理念、新思路、新办法^[1],切实把扎实推进这项工作融入发现问题、解决问题的过程。

(一) 晋升人选审核方面

如果有的单位在推动工作过程中对拟晋升人员的筛选和把关不严,晋升标准仅局限于年龄、资历及是否存在违规违纪情况,没有统筹考查政治表现、工作实绩及敬业精神等资格条件,这会导致有业绩一般、表现平平的人员,只要没犯什么严重错误就实现晋升。如果一些德才平平的人屡屡得到提拔重用,踏实干事的干部却没有进步的机会,就会造成“劣币驱逐良币”的“逆淘汰”^[2],不能充分发挥职员等级晋升制度的竞优择优效应。其原因基于以下三点:一是个别事业单位主管领导或人事干部对职级晋升制度及政策学习领会不深不透,把职级晋升当作一种普惠制福利,认为只要单位管理岗位员工工作年限达到要求,且晋升指标足够,都将其列入晋升推荐名单;二是个别单位负责同志喜欢搞平衡,不能科学谋划本单位干部队伍职员等级晋升,一次性将符合条件的干部全部晋升,导致指标全部用满,使今后晋级或新进的同志无指标可用,后备干部梯队断档,特别是让新进或年纪较轻的干部的工作热忱备受打击^[3];三是个别单位领导与同事彼此之间秉持“你好我好大家好”的想法,一些工作环节流于形式,一定程度上使晋升工作又重回了“熬资历”的老路子^[2]。

(二) 晋升职数和空间方面

事业单位管理岗位职员等级结构比例,是以该单位管理岗位数量为基数核定的。五级职员不超过管理岗位数量的2%;六级职员不超过管理岗位数量的10%;七级职员和八级职员之和不超过管理岗位数量的60%,其中七级职员不超过七级职员和八级职员之和的50%。假设一个单位事业编制55人,其中管理岗位30个,则这个单位最多可配置3个六级职员,18个七级和八级职员,六级职员指标由市委统筹使用,余下的18个七、八级职员指标仍满足不了现有管理岗位

人员的晋升需要,部分符合晋级条件的人员受职数所限暂时无法晋升。还有一种情形就是分属不同市直部门的两个事业单位且工作年限、资历等条件相似的两名相同岗位等级人员,其中1人因所在单位职级晋升指标有空余而正常晋级,另外1人所在岗位的工作强度与付出远超对方,反而因所在单位管理岗位所占比例相对较低,对应的职级晋升指标少而无法晋级。此外,六级以上职员等级晋升由市委统筹且指标数额稀少,受相关因素影响制约,在事业单位六级职员晋升工作中,上级部门往往优先考虑拥有实职的科级领导干部,同为七级职员且不担任领导职务的普通职员无法与其站在一个起点进行职级晋升竞争,因此七级职员基本就是普通管理岗位人员职级晋升的“天花板”。

(三) 晋升激励效果方面

首先,如果有的单位对职级晋升过程的审核筛选不严,将会导致个别干部职工主观认为不需努力工作,只要不犯错误,遵规守纪,早晚都会轮到自己晋升,从而把职级晋升当作是一种普惠制福利,未能有效发挥出职级晋升的激励效应。其次,职级晋升目前仅限于薪资调整,且受地区财力状况影响,每个职级晋升对应薪资调整的幅度也不大,根据马斯洛的需要层次理论,这种基本福利的弱保障性在一定程度上、一定范围内致使激励效果有限。再次,如果有的单位在实施这项工作过程中只顾及职员等级晋不晋升而缺少对干部职工其它方面的关怀,如职业生涯规划与发展、个人价值目标实现等方面的精神激励,就无法更好地激发和调动干部职工干事创业的积极性。最后,如果有的单位对职级晋升缺乏跟踪管理,也就是说忽视了对已晋级人员的考核与监管,就会导致部分干部职工晋升后安于现状,不担当不作为,这也会在一定程度上降低职级晋升的激励力度。

(四) 晋升政策细化完善方面

从落实层面看,一些地方的管理岗位职员等级晋升政策及实施方案尚有需要完善之处:一是对部分单位和岗位上经由改革变化身份的人员,下一步如何参照相关规定来细化实施职级并行工作,需要尽快予以明确;二是探索编制管理制度改革的县以下行政执法类事业单位没有参加此次职级晋升,虽然这部分单位已完成“队局合一”体制的初步改革,但其事业人员身份何时纳入并参照公务员相应管理尚未明确;三是县以下事业单位管理岗位职员等级晋升制度实施后,事业单位原工勤和专业技术岗位人员的转岗意向逐渐增强,如何科学设置与调整事业单位岗位结构,如何强化事业单位岗位监督与管理,如何就转聘管理岗资格条件及对应岗位等级、职

员等级进行更加科学的认定,需要给予更具体的条款,使之更具有可操作性。

三、事业单位管理岗位职员等级晋升问题的对策探讨

(一) 严格晋升评判,强化过程监管

一是建议进一步压紧压实主体责任,细化明确主管部门、牵头部门及相关部门的全程监管,对下属事业单位职级晋升推荐人选进行严格审查。事业单位上报拟晋升人员名单的同时,需提供相对应的更加科学严谨的推荐理由书面说明。责任部门需对推荐人选进行逐一调研考察,结合推荐人选个人岗位实际,按照职级晋升制度要求的资格条件进行逐项对比,综合研判,杜绝人为提高或降低条件标准,确保全流程、各环节符合工作要求。二是结合职员等级晋升程序,逐步建立适应性强、匹配度高的晋升考核机制,让考核管理工作更加科学、精细和高效。可采取细化年度考核指标体系、注重平时考核和专项考核、增加拟晋升人员技能测试环节等多种形式,以提高考察流程的民主化程度和透明化程度,充分发挥民主测评与考核的竞优择优效应。三是加强政策宣传与引导。对事业单位不同群体进行有针对性的理论宣讲,深入解读职级并行政策实施的重要性和意义,强调职级晋升是以实干和实绩为导向,并非是“论资排辈、人人有份”的普惠制福利。尤其是要加强对事业单位主管领导及人事干部的思想政治教育、业务培训及责任监管,强化责任追究,确保晋升工作的有效落实。

(二) 用活职级资源,拓展晋升通道

针对个别事业单位符合职员晋升条件的人数远超职员等级设置岗位数额的情形,建议先由事业单位所在主管部门对下属事业单位的所有七、八级职员结构比例统筹使用,结合各事业单位实际审慎研判、科学调配,确保职员等级指标的合理有效使用。对于工作任务繁重、业绩表现突出,经主管部门统筹仍无法妥善解决晋升指标问题的事业单位,建议由市委组织部打破部门界限统筹调度,将其他主管部门的事业单位暂未使用的七、八级职员空余指标先行调配使用,并在其对应职级空出后再予以收回。鉴于市委统筹的六级以上职员晋升指标有限,建议结合本地区实际,为基层普通工作人员预留一定数额的晋升指标,研讨并制定晋升六级以上职员等级资格条件的具体实施标准与细则,确保工作业绩或贡献突出的基层岗位普通职员也有进一步晋升的空间。

(三) 树立择优导向,发挥激励效应

一是进一步严格规范职员等级晋升工作程序及标准,细化择优资格条件与依据,并严格限定不予晋升的

情形与标准,确保晋升人员人岗匹配、条件达标,从根源上消除职级晋升“普惠制”“熬资历”等狭隘观念,充分发挥其竞优择优的激励效应;二是逐步建立和完善科学合理的激励机制,丰富激励元素,建议通过加强单位文化建设提高凝聚力、加强思想政治教育提高职业素养和宗旨意识、加强人文关怀提升集体归属感和满意度、帮助设计职业生涯规划明晰未来的晋升渠道、做好晋升后的岗位培训与开发提升职业兴趣等一系列激励手段和措施,来进一步激发干部职工的工作动力和积极性,使他们的工作效率和工作质量得到较大程度的提高,进而提升事业单位的整体效益;三是着重做好对已晋级人员的管理与考核,针对个别事业单位管理岗位人员绩效考核简单化、形式化等问题,举一反三,通过因岗制宜量化年度考核标准、建立连续性的绩效考核体系、采用360度反馈综合评价法、公开考核结果并提供申诉反馈与再反馈渠道等方式健全完善绩效考核机制,确保绩效考核工作公开、公平、公正及常态化;对年度考核结果为基本合格、不合格或不确定档次的职级晋升人员严格依照《事业单位工作人员考核规定》对应条款予以处理,充分发挥奖优罚劣、能上能下的指挥棒作用。

(四) 制定配套政策,保证晋升质量

建议进一步开展工作调研,对县以下事业单位职员等级晋升工作开展以来遇到的重点、难点问题进行调研统计,汇总分析,探寻解决办法。鼓励探索实践,注重取长补短,及时吸收借鉴其他地区的先进经验和做法,研究制定相关的实施细则,提升职员等级晋升工作的可操作性和工作质量,充分发挥职员等级晋升工作的正向效能。同时,加速推进县级以下参照公务员法管理的事业单位及行政执法类事业单位改革步伐,使其能够以职级并行改革带来的政策红利,更好地推进工作;进一步理顺和规范事业单位岗位设置管理工作,根据事业单位职责和实际情况,合理确定事业单位相应类别岗位职数和结构比例;进一步完善转岗流动政策,明确转岗条件以及转岗后薪酬待遇对接等问题,积极推动相关工作高质量开展。

参考文献:

- [1] 李湖.必须坚持问题导向[J].红旗文稿,2022(22):37-41.
- [2] 李凯.浅析基层事业单位人力资源管理中的有效激励机制[J].中国外资,2020(08):91-92.
- [3] 邱野.自贡市大安区事业单位管理岗位职员晋升制度实施问题研究[D].电子科技大学,2022.