

试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理

杨 熙

河北省地矿局国土资源勘查中心, 河北 石家庄 050000

[摘要]事业单位的人力资源管理在增强服务效能、推进组织目标实现方面意义显著。文章的目的是分析事业单位岗位设置及管理里存在的问题,并给出针对性优化策略,以研究现有岗位设置机制及管理实践为切入,探讨怎样基于科学合理的岗位设置,实现事业单位人力资源管理高效运作,促进员工职业进步及组织绩效增进。文章结合实际案例,给出了一系列涉及岗位设计、人员配备、工作内容设定的管理手段,以望为相关领域实践给予参考与借鉴。

[关键词]事业单位; 岗位设置; 人力资源管理; 优化策略; 管理实践

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16696

中图分类号: F243

文献标识码: A

Trial Analysis of Position Setting and Management in Human Resources Work of Public Institutions

YANG Xi

Land and Resources Exploration Center of Hebei Bureau of Geology and Mineral Resources Exploration, Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

Abstract: Human resource management in public institutions is of significant importance in enhancing service efficiency and promoting the achievement of organizational goals. The purpose of this article is to analyze the problems in the job setting and management of public institutions, and provide targeted optimization strategies. Starting from the study of existing job setting mechanisms and management practices, it explores how to achieve efficient operation of human resource management in public institutions based on scientific and reasonable job settings, promote employee career progress and organizational performance improvement. The article combines practical cases to provide a series of management methods related to job design, personnel allocation, and job content setting, hoping to provide reference and inspiration for relevant field practices.

Keywords: public institutions; position setting; human resource management; optimization strategy; management practice

引言

伴随我国事业单位改革持续深入开展,怎样在资源有效管理达成的基础上,增强工作成效,变成各类事业单位迫切需解决的关键事项。作为人力资源管理基础工作的岗位设置,直接影响组织内部工作流程及员工绩效的达成,怎样科学且合理地开展岗位设置与管理,构成事业单位人力资源管理的核心课题。本文将以现状为起点,分析岗位设置及管理工作中存在的问题,继而给出优化途径,以求提升事业单位的整体管理绩效。

1 岗位设置的基本概述

岗位设置为事业单位人力资源管理的重要组成版块,其直接涉及单位的运行效率和员工的工作成效。岗位设置的核心意图是开展合理的资源规划与配置,保证每位员工在恰当岗位上施展最大效能,同时维持工作流程的顺畅并实现组织目标,岗位设置不只是简单地分派工作职责,还涉及对岗位职责的合理划定、人员标准的明确界定、工作内容的恰当安排以及各岗位间的相互呼应^[1]。

就事业单位而言,岗位设置往往会依照单位的工作目标、职能要求以及资源配置来规划,跟企业单位不一样,事业单位的岗位设置更多顾及公共服务特质,所以岗位设置需与社会效益和公共需求相契合,部分事业单位或许要

设立专门岗位,以承担政府政策执行、社会服务供给或公益项目开展工作。在岗位设置过程中,还得顾及单位的工作规模、人员数量、业务推进以及行业特点等因素。

岗位能分为管理岗位、专业技术岗位以及辅助岗位,管理岗位着重承担战略决策与工作调配职责;专业技术岗位须具备一定的专业素养,担负起具体技术任务的完成工作;辅助岗位开展的是支持性相关事务,诸如后勤支援、信息管控等,不同岗位的设定应根据工作性质开展分类与分配,以达成各岗位间的协作配合。

岗位的设置也关乎岗位职能的分配与责任的划分。在实际作业操作中,诸多事业单位会结合实际需要来进行岗位的调整与优化,保证每个岗位职责任务清晰无歧义,防止因岗位职责重叠、分工界定不明影响整体工作的效率,岗位设计也应顾及员工的职业发展方向,设立合理的晋升阶梯及激励方案,以维持员工的工作冲劲和岗位的连贯性^[2]。

2 事业单位岗位设置中存在的主要问题

2.1 岗位设置缺乏科学性和灵活性

在部分事业单位里,岗位设置体现出较为突出的僵化现象,岗位职责界定含混、岗位功能的重叠或缺失、职位安排欠合理问题多见。某些单位未依据工作任务的实际情况合理设置岗位,而是凭借传统岗位结构或者历史遗留难

题进行安排,此类设定模式往往无法顺应社会发展和组织变动的需求,引发岗位设置太过单一,少了灵活性,在某些状况里,岗位职责未作清晰界定,导致员工的工作界限不分明,进而降低工作效率并削弱员工积极性。

某些单位对岗位设置评估未达充分,未能即刻调整岗位设置以契合组织发展的变化,若单位职能或者业务范围出现改变时,岗位设置未跟着变化进行调整与优化,导致员工工作内容与岗位要求出现偏差,拖累了整体的工作成效。

2.2 岗位职责不清晰,工作目标不明确

在部分事业单位里,岗位责任区分不精准,工作目标混沌难明,诸多岗位的职责定义太过宽泛或缺乏具体性,导致员工在实际工作中缺少清晰目标与责任感,鉴于岗位职责界定含混,员工工作时频繁处于“各干各事”的状态,没有跨岗位的协作对接,进而影响工作效率以及团队合作的成效,岗位职责界定不清极易造成责任推诿现象,弱化单位整体执行动力^[3]。

在一些服务类事业单位当中,工作人员的服务目标、工作任务未做明确的分配与量化,致使员工在执行任务时存在随意性和模糊性,岗位目标缺少可量化的衡量标准,员工不易精准评估自己岗位工作的实际成效,最终影响到绩效考核以及人员的职业晋升。

2.3 岗位设置与员工能力不匹配

事业单位存在岗位设置与员工能力不匹配这一普遍问题,在部分单位里头,由于岗位配置未充分考虑员工的专业背景、技能水平及工作阅历,造成员工在不拿手的岗位上干活,难以施展最大的潜力,有些单位也许会把技术水平高的员工安排到行政管理岗位,却将长于沟通协调的员工安排到技术强度过高的岗位上,引发其能力同岗位需求的脱节。

2.4 缺乏激励机制和晋升渠道

在一些事业单位里面,岗位设置未配置相应的激励机制与晋升通道,导致员工职业发展面临受限,该情况在基层岗位表现得尤为突出,鉴于岗位配置的单一与固定情形,诸多员工长时间于相同岗位劳作,欠缺晋升机遇与拓展空间,缺失恰当的激励机制,造成员工欠缺提升自我的动力,引发部分岗位工作效率欠佳,员工的工作热忱同样受到波及。

鉴于岗位设置存在局限,不少事业单位未能构建完善的职业发展通道及岗位晋升机制,员工于职场没有清晰的成长目标及发展路线,未来职业前景模糊难辨,处于晋升机会短缺的情况下,员工易陷入职业倦怠的泥沼,对工作涌起负面情绪,甚至离职。

2.5 岗位设置缺乏外部环境适应性

部分事业单位岗位设置未能有效跟上外部环境变化,尤其在社会需求变化和行业改革推进之际,某些传统岗位的功能渐次失去意义,岗位设置未能及时对岗位需求的变化作出反映,伴随着技术进步及社会服务需求的多样变化,

某些传统岗位说不定会被自动化技术或新型服务岗位替代掉,只是在部分事业单位,岗位设置依然停于旧有的模式格局,未及时开展调整与优化工作^[4]。

3 优化事业单位岗位设置与管理的策略

3.1 科学评估与合理设置岗位

科学实施岗位评估是优化事业单位岗位设置的首要步骤,这不仅包含对既有岗位的分析,同样要顾及未来需求的变更及组织发展方向,在实施岗位评估期间,单位可借助多种渠道进行调研和反馈的收集,囊括员工意见、部门需求的深入分析以及外部市场的变化趋势,应清晰掌握岗位的职能、工作内容要点、责任覆盖界限以及对组织目标的贡献价值,确保每个岗位皆可服务单位核心任务实施。

岗位设置的科学性也体现于岗位结构的优化之中,伴随事业单位职能转型,工作内容呈现多样化,岗位设置需灵活跟上变化,针对部分传统岗位边界朦胧或功能单一的情形,单位可再度定义岗位职责,明确各岗位的分工界限,防止工作重复与职责交叉,采用优化岗位框架,恰当安排岗位数量,让每个岗位都拥有明确的工作目标以及相应考核指标,激发岗位设置的整体效能潜力。

单位还得留意岗位设置的弹性空间,鉴于未来或许出现的技术革新、社会需求变动以及组织战略的调整,设计出具备一定柔韧度的岗位体系,让单位能根据外部变化迅速实施调整与优化,该灵活性可以辅助单位更顺畅地应对动态环境变迁,保证岗位设置始终与单位长远发展目标统一^[5]。

3.2 完善岗位职责划分与任务明确

优化岗位设置的又一关键策略是厘清岗位职责,保证各岗位的工作任务清晰明了,诸多事业单位在岗位设置期间存在职责模糊或工作范围重合的现象,这间接拖累了员工的工作效率,也极易造成工作当中的责任推诿与协调障碍,事业单位实施岗位设置优化操作时,要将岗位职责进一步细化,保证各个岗位具备明确的工作内容与责任界限。

在规划岗位职责之际,单位须按照工作任务的实际要求,明确各个岗位的核心任务,且杜绝职能相互重叠,面对行政类的岗位,可清晰界定其负责事务范围,诸如文件管理工作、会议筹备安排、人事业务处理等;若涉及技术类岗位,应将其工作内容进一步细化,诸如设备的维护、技术的创新、项目的管理等,靠着这种法子,对岗位职责的划分可杜绝职能交叉,提升工作成效。

单位还需留意岗位职责跟工作目标的对接,保证各岗位任务与单位战略目标相统一,一些岗位也许会涉及和客户或公众开展沟通与服务,此时岗位说明书里需明确服务规范与沟通指标,帮助员工更透彻地领会自己工作任务,进而为组织目标的实现提供支撑,也要定期对岗位职责进行回顾、修订,以让岗位职责始终与单位的实际要求相匹配。

3.3 建立灵活的岗位晋升机制

做好事业单位岗位设置的优化,并非只是要达成岗位设置的合理高效,也应重视员工职业的发展与晋升空间,在诸多事业单位里面,鉴于岗位设置表现出单一局限,员工可得到的晋升机会寥寥,造成员工丧失职业发展的动力,进而对单位整体工作效率以及员工的工作干劲造成影响,构建灵动的岗位晋升机制,是提高事业单位员工积极性、推动组织进步的有效途径^[6]。

单位要依据员工的工作绩效、能力状态和岗位规范,规划恰当的晋升门道,对于一些工作经验足、技术能力强的员工,可借助岗位晋升或平级岗位调配等途径,为其提供更多职业进阶机会;而针对一些潜力突显的年轻人员,能够赋予更多培训良机,助力其借助学习与实践增强自身能力。借此得到晋升契机,采用这种途径,单位不仅可点燃员工的工作激情,还能保障岗位晋升的公平公正与透明公开,推动员工的长远进步。

晋升机制设计应体现一定灵活性,顾及不同岗位的性质和员工的个人特质,若涉及技术类岗位,晋升机制可聚焦于技术创新和项目管理等方面考核;若涉及管理类岗位,可对管理能力、团队建设及决策实施等方面的表现加以考量,依托这种灵活的晋升机制,不同岗位类型的员工可凭借自身专长与优势获得晋升契机,进而维持员工的积极性与工作干劲。

3.4 加强岗位培训与能力提升

优化岗位设置的又一策略是加强员工岗位培训及能力提升,随着事业单位岗位需求的不断变迁,员工应持续提升自己的专业技能及工作能力,以契合新的岗位标准与工作安排,岗位培训不只是员工发展的关键路径,同样是优化岗位编排的有效手段。

单位应依据不同岗位的特点跟需求,制订具有系统性的培训安排,就技术岗位的员工而言,可实施专业的技术培训计划,协助员工习得最新的行业技术及操作规范;就管理岗位的员工而言,可采用领导力培训、团队管理培训等方式提升其管理与组织协调能力,也能实施跨部门的交流与培训,帮助员工掌握其他岗位的工作内容及职能,增进团队整体的协作水平^[7]。

模拟训练作为一种关键的培训手段,能让员工于仿真场景中模拟工作里的实际操作,采用情境模拟,员工能够在没有切实风险的情境里,经历与解决工作中或许面临的问题,这样的方式可强化员工对工作流程及操作规范的理解,还能提升其在压力状态下做决策和处理难题的能力。特别是当面临复杂技术任务与突发情形时,模拟训练可助

力员工增强应变能力,增强其操作的熟练程度与精准度。

经由参观同行业或同类单位,员工能更直观地认识先进工作模式和技术手段,唤起创新思维并落实到自己岗位。实地考察有助于员工掌握行业最新的发展状况与技术走向,于是在工作中能更出色地采用新技术、新手段,增强工作效率,从事技术类岗位的员工可通过参观高效生产线与先进设备操作现场,学到先进操作流程及管理模式,优化其技术层次。

案例分析作为培训的又一主要形式,通过剖析工作中出现的典型案例,可协助员工从案例中汲取经验教训。案例分析不光能协助员工理解具体问题的解决策略,还能增进其分析问题及解决问题的能力。在培训开展阶段,单位可以安排员工围绕实际工作中出现的案例展开讨论剖析,考究问题形成因素与解决途径,此一互动式的学习手段,可促进员工彼此的经验分享,提高团队整体应对难题的能力。

4 结语

对事业单位岗位设置与管理进行分析后,本文分析得出现有岗位设置存有一定局限性,主要体现为岗位职责界定不明、岗位配备不合理、激励机制欠缺等现象。优化岗位设置与管理可采取科学规划岗位、强化岗位职责与绩效考核关联、推进信息化建设等策略。依托有效的管理途径,不但可提升事业单位的工作成效,还会协助员工更有效地施展潜力,促进组织目标达成。

[参考文献]

- [1]王向东.试析事业单位人力资源工作中的岗位设置与管理[J].乡镇企业导报,2025(6):204-206.
 - [2]连一青.事业单位岗位设置管理存在的问题及对策[J].商讯,2024(23):143-146.
 - [3]王颖.关于完善事业单位人力资源岗位设置的几点思考[J].中国科技投资,2024(32):128-130.
 - [4]洪莉珊.事业单位岗位设置管理存在的问题及优化措施[J].就业与保障,2024(9):12-15.
 - [5]王峰.探讨事业单位岗位设置管理问题及解决策略[J].投资与创业,2023,34(24):142-144.
 - [6]柳明文.试析岗位设置在事业单位人力资源管理中的导向性[J].中外企业文化,2020(4):54-56.
 - [7]林美燕.试析岗位设置在事业单位人力资源管理中的导向性[J].中外企业家,2020(10):108-109.
- 作者简介:杨熙(1992.5—),毕业院校:中国矿业大学银川学院,所学专业:工商企业管理,当前就职单位:河北省地矿局国土资源勘查中心,职务:离退科副科长,职称级别:中级。