

事业单位职称聘用管理的实践与思考

孟琦

交通运输部北海航海保障中心烟台航标处

DOI:10.12238/ej.v7i7.1766

[摘要] 在事业单位管理体系当中,职称聘用管理占据着重要地位,其不仅关乎着事业单位的整体管理水平,而且还对人才的职业发展具有重要的影响。基于此,本文主要针对事业单位职称聘用管理进行深入研究,文章首先对事业单位职称聘用管理进行了概述,然后对实际工作中的主要问题进行了总结,最后阐述了有效的解决对策,以期为提高事业单位职称聘用管理的科学性和有效性提供有益参考。

[关键词] 事业单位; 职称聘用管理; 实践策略

中图分类号: F294.1 **文献标识码:** A

Practice and thinking of professional title employment management in public institutions

Qi Meng

Yantai Navigation Beacon Office, North Sea Navigation Support Center, Ministry of Transport

[Abstract] In the management system of public institutions, professional title employment management occupies an important position, which is not only related to the overall management level of public institutions, but also has an important impact on the career development of talents. Based on this, this paper mainly conducts an in-depth study on the professional title employment management of public institutions. The article first summarizes the professional title employment management of public institutions, then summarizes the main problems in the actual work, and finally expounds effective solutions, in order to provide useful references for improving the scientific and effective management of professional title employment of public institutions.

[Key words] public institution; Professional title employment management; Practical strategy

引言

职称聘用管理是事业单位人力资源管理的重要组成部分,此项工作对于激励专业技术人员、提升单位整体管理水平和规范管理流程具有重要意义。然而,当前许多事业单位在职称聘用管理过程中仍然面临诸多挑战,如评审标准不科学、聘用与岗位设置不匹配、评审过程不公正透明以及管理机制不完善等问题。鉴于此,事业单位及相关管理人员必须要立足于实际问题,积极探索有效的解决对策,这样才能为强化人力资源管理效果奠定良好的基础。

1 事业单位职称聘用管理概述

事业单位职称聘用管理是指事业单位根据国家和地方相关政策法规,对单位内部专业技术人员的职称评审、聘任和管理的过程。职称聘用管理内容主要包括职称评定标准的制定、评审程序的实施、聘任合同的签订以及日常管理和考核,其特点在于系统性、规范性和专业性。首先,职称评审标准和程序的制定具有系统化特点,主要涵盖了专业技术人员的学历、资历、工作业绩、科研成果等内容;其次,聘用管理的各个环节需要严格按照

相关规定进行,因此具有很强的规范性;最后,职称评审和聘用涉及专业技术知识和能力的评估,要求参与管理和评审的人员具备较高的专业素养,而这恰好是对事业单位职称聘用管理专业性的体现^[1]。

从实践效果来看,职称聘用管理的重要性主要体现在以下几个方面:一是有助于调动专业技术人员的工作积极性。通过职称晋升,可以给予员工更多的发展空间和奖励,这对挖掘员工的内在潜力是十分重要的;二是有助于提高单位的整体技术水平和服务质量。职称评审需要严格把关,这样才能确保具有高水平专业技能的人才脱颖而出,从而为推动事业单位的高质量发展提供强大助力;三是有助于规范人力资源管理。职称评审和聘用的制度化管理能够不断强化人力资源管理的规范性与科学性,在降低随意性的同时,也能确保人力资源管理的公正、透明,这对营造和谐的工作氛围是极为有利的。总之,在事业单位发展的过程中,职称聘用管理对于强化专业人才的服务效能发挥着重要的作用,事业单位只有将此项工作落到实处,才能不断提高人力资源的利用率,从而为实现高质量发展提供强大助力。

2 事业单位职称聘用管理存在的主要问题

2.1 职称评审标准不够科学合理

现行的职称评审标准往往过于注重学历和资历等外在因素,而忽视了工作业绩和实际能力,这种评审标准导致部分专业技术人员可能只关注学历和资历的提升,而忽略了实际工作中创新能力和实践能力的强化。具体来说,一些职称评审标准对学位、发表论文的数量和任职年限有严格要求,却对工作中的具体贡献和实际效果缺乏全面评价,有些技术人员在实际工作中做出了重要贡献,但由于学历不高或没有发表足够的论文,导致其无法在职称评审中得到应有的认可^[2]。这种评审标准的偏颇不仅影响了评审结果的公平性,还可能挫伤那些实际能力强、工作业绩突出的技术人员的积极性,从而影响单位整体技术水平的提升。此外,过于僵化的评审标准还可能导致人才浪费,一些实际能力较强但学历不高的人员由于无法通过职称评审,而无法在专业技术岗位上继续发挥作用,导致事业单位在技术人才上经常面临短缺的问题。

2.2 职称聘用与岗位设置不匹配

职称聘用常常与单位的实际岗位需求脱节,导致职称评审结果不能有效反映岗位的真实需求。在一些事业单位当中,职称评审和岗位设置之间缺乏有效的衔接机制,使得评审通过的人员在实际工作中并不能很好地满足岗位要求。这种不匹配的现象不仅影响了员工的职业发展,还可能导致事业单位整体工作效率的下降。职称评审通过的人员如果不能胜任其职称对应的岗位职责,将会影响工作质量和效率,甚至可能对单位的正常运转造成负面影响。与此同时,这种现象还可能导致资源浪费。事业单位在职称评审和岗位设置上投入了大量资源,如果二者之间不能有效匹配,将导致资源的低效利用。

2.3 职称评审过程不够公正透明

在一些事业单位的职称评审过程中,存在着人情关系、暗箱操作等不公正现象,这严重影响了评审结果的公正性和权威性。具体来讲,在评审过程中,部分评审人员可能受到人情关系的影响,对某些参评人员给予特别照顾,导致评审结果的不公平^[3]。此外,一些单位在职称评审中缺乏透明度,评审标准、程序和结果没有做到公开透明,导致评审过程受到质疑。这种不公正、不透明的评审过程不仅挫伤了广大专业技术人员的积极性,还影响了单位的公信力和权威性。参评人员如果认为评审过程不公正,可能会对评审结果产生不满,甚至对单位失去信任,最终将会影响单位内部的和谐氛围和员工的工作积极性。与此同时,这种不公正的评审过程还可能导致技术人才的流失,这对促进事业单位的稳定与长远发展都是极为不利的。

2.4 职称聘用管理机制不够完善

除了上述内容以外,职称聘用管理机制不够完善也是事业单位职称聘用管理中存在的重要问题之一,具体表现为现行的职称聘用管理机制缺乏有效的监督和激励机制,导致职称聘用管理工作存在漏洞。在一些事业单位当中,职称评审和聘用的全过程缺乏有效的监督,导致评审过程的公正性和透明性无法得

到保障,这很容易产生评审不公、操作不规范等问题。此外,现行的职称聘用管理机制在激励方面也存在不足,评审通过后的激励措施不足,难以充分调动专业技术人员的积极性和主动性,这不仅阻碍了专业技术人才的职业发展,而且还影响了事业单位整体工作质量和效率的提升。

3 优化事业单位职称聘用管理的有效对策

3.1 建立科学合理的职称评审标准

建立科学合理的职称评审标准是优化事业单位职称聘用管理的首要对策,为此,事业单位需要做到以下几点:第一,评审标准应注重工作业绩和实际能力,打破学历和资历等传统限制,使职称评审更加科学和合理。具体来说,评审标准应根据不同专业领域的特点,设定具体的工作业绩和能力指标。例如,对于科研人员,应重点考察其科研成果的创新性和实际应用价值;对于技术人员,应重视其在实际工作中解决技术问题的能力和贡献。通过这种评审标准的调整,可以有效激励专业技术人员在实际工作中不断创新和进步。第二,职称评审标准应具备灵活性和适应性,能够根据事业单位的发展需求和行业变化进行动态调整。评审标准不应一成不变,而是应该根据实际情况进行调整和优化,从而确保其科学性和合理性。第三,评审标准的制定应广泛征求各方意见,特别是基层技术人员的意见,这样才能确保评审标准真正反映出专业技术人员的实际能力和工作业绩,从而为科学、合理的职称评定提供可靠的保障。通过上述措施,事业单位可以有效提升职称评审的科学性和公正性,从而充分调动专业技术人员的工作积极性。

3.2 提高职称聘用与岗位设置的匹配度

提高职称聘用与岗位设置的匹配度是优化事业单位职称聘用管理的关键举措,对于事业单位及相关管理人员来说,只有满足上述要求,才能强化职称聘用管理的实效性,从而更好地体现员工的个人价值。因此,职称评审和聘用应充分考虑单位的实际岗位需求,确保职称聘用与岗位设置相匹配。具体来说,对于技术岗位,应重点考察参评人员的技术能力和实际操作经验;对于管理岗位,应重视其组织管理能力和决策水平^[3]。通过这种以岗位需求为导向的职称评审,可以确保评审通过的人员能够胜任其职称对应的岗位职责,从而不断提升事业单位的整体工作效率。此外,事业单位还应建立健全岗位需求分析和评估机制,定期对各岗位的需求进行分析和评估,确保职称评审和聘用能够与岗位需求保持一致。在进行职称评审时,管理人员需要充分考虑各岗位的具体职责和能力要求,确保评审结果能真实反映岗位的实际需求。与此同时,还应建立动态调整机制,根据单位的发展和岗位需求的变化,及时调整职称评审标准和岗位设置,确保二者之间的有效匹配。通过上述措施,不仅能够提高职称聘用与岗位设置的匹配度,而且还能提高人力资源的利用率,这对促进人力资源管理有效性的提升是十分重要的。

3.3 强化职称评审过程的公正性与透明度

强化职称评审过程的公正性与透明度是优化事业单位职称聘用管理的重要对策,公正透明的评审过程是确保评审结果公

平、公正的前提基础,同时也是增强职称评审权威性和公信力的重要保障。为此,事业单位应建立健全评审制度,确保评审过程严格按照规定进行,避免人情关系和暗箱操作的影响。在评审过程中,应设立独立的评审委员会,由具备专业素养和道德操守的专家组成,以此确保评审工作的公正性。与此同时,事业单位应公开评审标准、程序和结果,接受全体员工的监督,在评审过程中,应将评审的每一个环节向参评人员和全体员工公示,包括评审标准的制定、评审程序的实施和评审结果的公布。通过这种公开透明的评审过程,可以有效避免评审过程中的不公正现象,从而提高评审结果的公信力。此外,事业单位还应建立有效的投诉和申诉机制,确保参评人员对评审过程和结果有异议时,能够及时提出投诉并得到公平处理。通过这些措施,事业单位不仅能够规范职称评审的过程和流程,同时也能营造和谐的工作氛围,最终为促进事业单位的稳定发展创造了良好的条件。

3.4 建立健全职称聘用管理机制

建立健全职称聘用管理机制是优化事业单位职称聘用管理的基础保障,对于事业单位来说,只有不断完善管理制度和机制,才能为职称聘用管理工作的高效开展提供可靠的保障。一方面,事业单位应加强对职称聘用管理工作的监督和考核,确保管理工作的规范性和科学性。具体来说,事业单位应设立专门的职称聘用管理机构,负责职称评审、聘用和日常管理的各项工作,确保管理工作的专业性和系统性。与此同时,还应建立健全监督机制,对职称评审和聘用的全过程进行监督,并且要保证监督部门的独立性,这样才能不断强化职称聘用管理的公正性。另一方面,事业单位应不断完善职称聘用管理的激励机制,对评审通过的人员给予适当的物质和精神奖励,从而调动其工作积极性和主动性。具体而言,事业单位可以通过薪酬调整、职务晋升、奖励

资金等方式,对评审通过的人员进行激励,从而激发其工作热情。与此同时,事业单位还应建立动态管理机制,根据单位的发展和职称聘用管理工作的实际需求,不断调整和完善激励机制,确保采取的激励措施能够切实满足员工的实际需求,这样才能真正达到有效激励的目的。

4 结语

综上所述,事业单位职称聘用管理的科学性、公正性和有效性对于推动事业单位的稳定发展至关重要,这就要求相关管理人员必须要加强对职称聘用管理的重视,不断完善职称聘用管理机制,争取在提高人力资源管理质量和效率的同时,也能充分体现员工的个人价值,从而助力事业单位的长远发展。在今后的工作当中,事业单位及相关管理人员应不断加强对职称聘用管理模式的创新与优化,在正视实际问题的基础上,针对有效的解决对策进行积极探索,这样才能将事业单位职称聘用管理的整体水平提升到一个全新的高度,从而为优化事业单位管理体系奠定良好的基础。

[参考文献]

- [1]柳毅英.事业单位职称管理问题探究[J].商讯,2020,12(04):100-101.
- [2]张健.关于事业单位职称聘任管理工作的思考[J].江苏水利,2021,9(08):26-27.
- [3]蒋本莺.关于事业单位职称评聘管理的思考[J].质量与市场,2021,16(21):118-120.

作者简介:

孟琦(1992—),女,汉族,山东日照人,管理学硕士,经济师,从事人事政策、职称评聘等方面研究。