

# 浅谈事业单位岗位竞聘工作 ——以成都市非物质文化遗产保护中心为例

陈朋朋

(成都市非物质文化遗产保护中心 610016)

以岗位竞聘、评聘分开的选人用人制度,是继岗位设置、公开招聘后的岗位管理关键步骤。相较于事业单位的岗位设置和公开招聘受政策限制较多,事业单位在岗位竞聘工作中有了较大的自主权。然而,岗位竞聘又因与职工的工资、福利、职业发展、退休待遇等方面息息相关,又是一项敏感的、容易引起矛盾的工作。

成都市非物质文化遗产保护中心(成都市非物质文化遗产艺术研究院)(以下简称“市非遗中心”)成立于2012年,隶属于成都市文化广电旅游局。成立之初核编240人,2018年12月前实际在编人数最多时不超过188人,初定设置为专业技术型事业单位,不设工勤岗,专业技术和管理岗位比例为8:2,空余编制和岗位较为富余,职工岗位晋升几乎无为取得了资格或任现职期满即可按程序办理晋升手续。但2017、2018年经文广旅系统内部编制调整,市非遗中心的编制由原来的240人缩减至196人,岗位设置也同比例缩减,实际在编人数依然保持了180人左右的水平,岗位晋升就形成了僧多粥少的局面,使得启动岗位竞聘工作迫在眉睫。笔者自市非遗中心成立起便负责该单位的职工晋升和岗位竞聘工作,特别是2018年12月新的事业单位工作人员竞聘上岗文件下发后,组织了在全单位范围内的5次竞聘上岗工作,共有33人次获得晋升。笔者在工作中总结出了一些心得,愿意与大家进行分享和探讨。

## 一、政策理解。

2018年12月,成都市人力资源和社会保障局印发了《成都市事业单位工作人员竞聘上岗办法》(成人社发【2018】41号)替代原有的《成都市事业单位工作人员竞聘上岗暂行办法》(成人社发【2013】207号),新办法从竞聘范围、竞聘条件、竞聘程序、竞聘方式、纪律与监督等方面再次对事业单位竞聘上岗工作进行了规范,是市非遗中心现行的竞聘上岗指导文件。

## 二、取得的初步成效。

《成都市事业单位工作人员竞聘上岗办法》一经下发,市非遗中心迅速作出调整,目前已取得了一些初步的成果:

(一) 出台了单位内部竞聘上岗实施方案。

《成都市非物质文化遗产保护中心(成都市非物质文化遗产艺术研究院)工作人员竞聘上岗实施方案》与2019年6月24日经由市非遗中心职工代表大会讨论审议通过。本方案适用于市非遗中心的专业技术、管理、中层干部竞聘上岗工作,具体的岗位竞聘在此方案的范围内拟定并执行。

(二) 梳理了全单位职工的基本情况。

为方便职工了解自身情况,笔者对市非遗中心全体职工情况进行了摸底和梳理,在每次的竞聘工作中,但凡有符合条件的职工都会重点提示参与竞聘,确保无遗漏,进一步地加强了单位的人才管理和人才队伍梯队建设。

(三) 增强了职工的岗位意识。

竞聘上岗工作进一步调动了职工的积极性,通过竞聘上岗,引入了竞争意识,不仅让职工明确了工作职责更加珍惜岗位,工作起来既有外在压力也有内在动力,在一定程度上形成了科学合理的竞争氛围,激发调动了广大职工的工作热情和积极性。

(四) 提升了职工专业技术队伍的素质。

因引入了竞争机制,市非遗中心职工参加职称评定的意愿更加强烈。2018年12月后取得高级职称资格的人数较之前增加了9人,取得了中级职称资格的人数较之前增加了8人,使得市非遗中心人才队

伍发展整体向好。

## 三、竞聘上岗工作中的一些问题。

《成都市事业单位工作人员竞聘上岗办法》下发刚满2年,作为事业单位制度改革的重要举措,必然会受到种种阻力和困难,就现阶段而言,笔者认为问题主要集中在以下几个方面:

(一) 观念转变尚未到位。

尽管市非遗中心绝大多数职工都认识到竞聘上岗势在必行,只有通过竞聘上岗才能科学地解决“僧多粥少”的问题,但是在具体的实施过程中,不少职工还是表现出对竞争机制的不适应。有的老职工业绩确实没有年轻职工突出,但仍希望凭借自己的资历受到单位的照顾和倾斜,甚至有些老职工在竞聘落选后有不满情绪,三番五次上访要求解决其待遇问题,违背了竞聘上岗工作的“公正、公平、公开”原则。

(二) 制度的局限性。

在文件中,岗位竞聘设计为能上能下的机制,但在实际中,一岗随终身、只上不下现象普遍存在,竞聘前努力工作争相表现,竞聘上岗后逐渐平庸的现象屡见不鲜。

(三) 存在形式主义。

岗位竞聘的述职和领导班子研究讨论环节最容易走形式主义和掺杂认为因素。有些平时表现更为优异的职工在述职环节得分不高,有些述职得分较高的职工反而落选,这不禁使人产生了“择优聘用”的“优”如何界定的疑问。因职工岗位不同、工作内容不同,再加上年龄、取得资格年限,是否承担了行政职务、各部门(室)指标分配等因素,使得竞聘上岗工作在实际操作中缺少具体的可量化指标。为避免矛盾,大多数竞聘结果多以论资排辈为重,优先照顾即将退休的职工,如有剩余岗位再行讨论,有时也会暗中加入一些人为因素,使得和领导关系较好的职工述职得分普遍较高。

## 四、几点建议。

(一) 合理调整岗位设置比例。

现行的岗位设置方案已不太能满足实际需求和未来发展,建议单位领导将合理的诉求报告至主管单位,促使市人设部门允许单位再次按需做出调整,加大专业技术岗位高、中级岗位设置的比例,以解决职工晋升的诉求,促进单位稳定发展。

(二) 建立健全单位职工退出机制。

量化退出的指标,杜绝已占据高级职称岗位的职工滋生疲态、得过且过的思想,培养危机意识,从而增加单位的流动性和活力。

(三) 做好职工和单位领导的思想工作。

要引导职工以积极的眼光看待岗位竞聘,以更好的业绩为自己赢得更高的工作岗位,并且要引导职工信任领导班子“公正、公平、公开”地主持竞聘工作。引导单位领导班子尽快讨论出可量化的指标,杜绝“任人唯亲”的不良现象。但思想工作不是万金油,在竞聘上岗的具体工作中,必须坚持以人为本、理解职工、关心职工、激励职工,避免空洞的说教和宣讲,让职工从新政策中看到希望,得到实惠,才能让职工真正理解、支持单位所推行的政策。

作者简介:陈朋朋,女,经济师职称,成都市非物质文化遗产保护中心人事部工作人员,大学本科学历,公共管理在职研究生。2013年起负责成都市非物质文化遗产保护中心招聘、职称申报、岗位竞聘、社保、工资审核、年度考核、退休人员管理等工作。