

劳动定员角度下的事业单位编制优化研究

李佳圆 谭惠尹

长江三峡通航管理局

DOI:10.12238/jmsr.v4i1.14487

[摘要] 编制管理是事业单位人力资源管理中的首要任务,在事业单位人员配置以及提升单位服务效能中具有关键作用。科学合理的编制计划应该基于单位的战略目标、职责任务和服务模式。本研究从劳动定员的角度出发,分析劳动定员的作用及意义,探讨事业单位定编定员管理的现状和问题,并提出优化事业单位编制管理的措施,以期事业单位定编定员管理提供理论建议。

[关键词] 劳动定员; 事业单位; 编制研究

中图分类号: U692.2+1 **文献标识码:** A

Research on the optimization of the establishment of public institutions from the perspective of labor quota

Jiayuan Li Huiyin Tan

China Three Gorges Navigation Administration

[Abstract] Establishing a staffing plan is the primary task in human resource management of public institutions, playing a crucial role in the allocation of personnel and enhancing the service efficiency of the units. A scientific and reasonable staffing plan should be based on the strategic goals, job responsibilities, and service models of the units. This study analyzes the role and significance of labor quota from the perspective of labor quota, explores the current situation and problems of staffing management in public institutions, and proposes to optimize the staffing management of public institutions, aiming to provide theoretical suggestions for the staffing management of public institutions.

[Key words] labor quota; public institution; staffing research

党的二十大报告指出,人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑。如何科学合理地进行人力资源配置成为新时代人才工作的重点之一。通过科学合理的对劳动力资源进行配置,明确工作任务和工作职责,从而让职工能够及时准确完成工作任务。同时,通过有效的劳动定员可以为组织控制人力资源管理成本,提高人力资源管理综合水平。

随着经济发展和社会事业的扩大,事业单位的管理不断精细化,服务范围逐渐扩大,部分事业单位现有人员编制已不再满足当前发展需要,亟需优化岗位职责及编制方案,进一步提升内部管理效能。因此,面对新形势,如何做好事业单位人员编制优化方案成为重要的研究课题。只有进行详细的分析和思考,找到影响编制规模的主要因素,才能明确解决问题的方法,保证事业单位健康有序发展。

本研究通过梳理事业单位人员编制管理的现状及对事业单位定员过程的分析和探究,从劳动定员角度深入探讨目前事业单位定员中存在的问题及原因,为事业单位人员编制优化提供工作思路。

1 事业单位定编定员管理现状

1982年,中共中央与国务院联合颁布了《关于全面整顿国营工业企业的决定》。同年,劳动人事部与国家经济委员会联合发布了《关于在企业整顿工作中强化劳动定员定额管理的通知》,并配套出台了《关于加强企业编制定员和劳动定额工作的试行办法》。20世纪80年代至90年代初,学术界与实践界主要聚焦于国有企业定员定额工作的探索。伴随改革开放的深化,政府对企业的直接行政干预逐渐减弱,企业获得了更大的用人自主权。近年来,国家行政机构在调整过程中不断精简,定员定额技术也被逐步引入国家行政与事业单位的编制管理工作中。

回顾过往研究,岳云龙于1987年率先提出了编制及其管理的相关概念,为机构编制管理理论的研究奠定了初步基础。随后,寇胜杰、余兴安等学者在前人研究的基础上,进行了系统性的归纳与整合,剖析编制管理的体制机制、核心要素及实施策略,并将职责、机构与编制三者紧密结合,进一步推动了机构编制管理研究的深化。刁田丁则在机构管理与改革的探索中,提出了调控机制系统的概念,将职能、机构与人员编制三者有机统一,深入

探讨了程序调节机制,为机构编制管理中的“三定”(即定职能、定机构、定编制)原则提供了理论支撑。党的十九届三中全会通过的《中共中央关于深化党和国家机构改革的决定》明确提出,制定中国共产党机构编制工作条例,进一步健全了党内法规体系和机构编制法规体系。2023年习近平总书记在二十届中央机构编制委员会第一次会议上明确提出了机构编制工作高质量发展的重要原则、重要要求和重要部署,这次讲话是指引机构编制工作守正创新、砥砺奋进的纲领性文献。迄今为止,国内在事业单位编制管理及劳动定员领域已取得了一系列重要的理论成果,为事业单位人员定额管理提供了坚实的理论基础,并为其后续的实践探索指明了方向。

2 劳动定员的内涵及意义

2.1 具体内涵

劳动定员是指在既定的生产技术条件和组织框架下,为了让企业的生产经营活动能够顺利进行,根据相应的素质标准,预先设定并规定的各类人员数量上限。实施劳动定员制度,组织能够将人才分配到适宜岗位上,从而最大化地发挥他们的潜能,促进单位发展。劳动定员构成了组织人才运用的科学依据,并为人力资源规划及内部人员调配奠定了坚实基础。

2.2 劳动定员的意义

2.2.1 强化预算管理。通过精准匹配人员需求,可以避免盲目扩招或冗余岗位,降低工资、福利等直接成本。同时,可以作为人力资源规划的依据,帮助单位制定更精准的财务预算。

2.2.2 合理制定人力资源规划。通过科学合理的制定编制计划,确定岗位、人员,可以明确岗位职责和任职资格条件,促使单位能够有效参与员工招聘、组织培训,并有效地分配员工和进行人才储备。

2.2.3 提高工作效率。实施定员管理策略能够精确地界定员工的工作时长与职责范畴,预先筹划不同工种及作业流程所需的人员配置数,旨在最大化人力资源的利用效率,进而确保作业质量达到预期标准。而定岗定编定员管理可以使高度专业化的员工在与他们相对应得岗位上工作,充分发挥他们的优势和潜能,降低组织不必要的损失。

2.2.4 优化人员分配。通过实施定员管理制度,能够针对每个工作岗位科学地设定人员配额,有效规避劳动力不足或过剩的情况,从而增强劳动生产效率,实现资源的最优化利用。

3 劳动定员的方法

3.1 劳动效率定员法

劳动效率定员法是在综合考量生产任务规模、员工工作效率水平及出勤率等多重因素的基础上,量化分析各要素对人力资源的数量需求,进而精确计算出所需岗位数量的方法体系。这一方法是依据工作量的大小与劳动定额标准来确定员工配置数量。其显著特征在于,计算过程繁琐复杂、所需投入的资源成本较高,且整个实施周期相对较长。

3.2 业务数据分析定员法

在确定岗位人员配置数量时,业务数据分析定员法依赖于

组织过往的业绩数据(涵盖销售额、盈利状况、市场占有率、人力成本开支等关键指标)以及组织的长期战略规划。对于处于成熟发展阶段的组织而言,采用此方法尤为适宜,因为此类组织的历史数据往往展现出良好的连续性和稳定性特征,为人员配置提供了更为可靠的参考依据。

3.3 行业比例定编法

在设定岗位人员规模的过程中,行业比例定编法侧重于利用一个组织内部整体员工数与某一特定职能群体员工数的比率来设定岗位数。该策略适用于具有临时性、辅助性、替代性或支持性质的岗位配置,诸如在服务业,人力资源管理人员与一线业务人员的标准配比常为1:100,而在煤炭行业,这一比例则调整为人力资源管理人员与全体从业人员的1:200。实施此方法需依赖外部调研,广泛搜集并分析行业内部的相关数据。然而,这种方法也伴随着较高的成本投入和相对较大的实施难度作为其主要局限。

3.4 组织机构、职责范围和业务分工定编法

这种方法的首要任务是精确划分各部门的职责范围及其所承载的任务内容。接着,需深入评估工作量的规模、任务的繁复程度及实施难度,据此科学设定所需的人员编制。如果组织内部的工作任务分工比较明确、专业化水平较高,则可以使用这种方法来确定人员数量。

3.5 预算控制定编法

该方法涉及在既定的、经审核通过的预算范围内,由部门主管依据业务战略导向、岗位设置等要素,自主裁定各职位的人员配置规模。具体而言,部门领导需综合考虑业务目标的实现路径、岗位职能的细分需求,在预算约束条件下,灵活而精准地确定各岗位所需的人员数量。

3.6 工作分析、业务流程分析定编法

该方法基于一个核心事实:即各职位的工作量直接关联到员工在单位工作时间内的产出效率,诸如单位时间内的产品制造量或业务处理量等关键指标。通过对业务流程的合理组合与深入分析,可以精准地推算出各岗位所需人员的配比情况。依据企业的整体运营目标,可以计算出单位时间流程中的总体工作量,并据此设定每个岗位的人员编制数目,以确保人力资源的高效配置与业务需求的精准对接。

4 事业单位定员中存在的问题

4.1 缺乏定员标准研究

在事业单位定员管理的实践中,一个显著的问题在于对定员标准的研究缺乏系统性和科学性。这主要体现在定员标准的制定过程往往过于笼统,没有充分考虑到不同岗位的工作性质、工作量、技术要求以及外部环境变化等因素,导致定员标准与实际工作需求脱节。此外,缺乏对国内外先进定员理论与实践的深入研究和借鉴,使得定员标准在科学性、前瞻性和适应性方面存在明显不足,难以有效指导事业单位的人力资源配置工作。

4.2 不严格执行定员标准

在实际操作层面,很多单位不严格执行定员标准。这可能是

由于管理层对定员管理重要性的认识不足。同时,缺乏有效的监管机制和问责制度,使得定员标准的执行缺乏必要的约束力和执行力,导致人员配置随意性强,影响了事业单位的运行效率和资源配置的合理性。

4.3 岗位管理不规范

岗位管理是事业单位人力资源管理的关键环节,但在实际操作中,岗位管理往往不够规范,尤其是在任职条件的执行上缺乏严格性。部分岗位的人员选拔和任用未严格按照既定的任职条件进行,存在人情关系干扰、能力不匹配等问题。此外,能上不能下的机制不健全,使得一些不胜任现职的人员难以被及时调整,而优秀人才又因晋升渠道不畅而流失,这不仅挫伤了员工的工作积极性和创造力,也严重阻碍了事业单位的整体发展和人才队伍建设。因此,建立科学、公正、透明的岗位管理机制和完善能上能下的动态调整机制,成为事业单位定员管理中亟待解决的问题。

5 事业单位人员编制方案优化措施

5.1 灵活采用定编定员方法

劳动定编的方式丰富多样,这些方法均可应用于对组织内部编制的深入分析与精确计算之中。在实践中,应当依据各岗位的具体情境,精心挑选最为适宜、更加贴近实际情况、且能充分彰显其科学性与可信度的定编方法。

5.2 科学核定编制结构比例

在考虑事业单位人员编制结构比例的时候,应该要结合本单位具体实际以及所在行业本身的特点。当事业单位的业务范畴展现出高度的专业化时,需审慎考虑提升专技人员的占比,相应调低管理与工勤人员的编制数额。反之,若事业单位的管理职能较为突出,则适当增加内部管理岗位的编制,合理缩减工勤岗位及专技岗位的编制规模。这一动态调整策略体现了事业单位运作的客观需求、专业导向与高效原则。

5.3 明确编制结构适用人员

在事业单位的人员编制结构管理体系中,明确界定适用于特定人员范畴的编制架构构成了至关重要的一环。为此,要对事业单位员工所承担的工作职责、执行的任务以及所属的业务范畴进行全面而深入的分析与界定。确保工勤人员、管理人员及专业技术人员能够依据标准化的编制模式得到清晰划分。而应当取消那些无效且难以明确界定职责范围的编制岗位,以此减少不必要的编制占用,精准限定事业单位人员编制的适用范畴,从而确保编制管理的各项措施能够切实有效地得以执行。

5.4 建立定员管理长效机制

为了增进事业单位人员编制结构管理的效能,进而确保人员定额管理的有效实施与持续运作,构建一套长效管理机制显得尤为重要。针对不同行业特点的事业单位,应当制定差异化的编制标准,并据此核定总体编制规模,清晰界定管理人员、专业技术人员以及工勤人员的具体编制数额,以强化人员编制结构管理的落实力度,避免编制资源的盲目使用。通过实施这一长效的编制管理机制,不仅能够促进人员结构的优化配置,还能显著提升事业单位的社会服务效能,力求实现人员编制使用效益的最大化,推动事业单位高效稳健发展。

6 结论

本研究从劳动定员角度出发,针对事业单位编制管理的相关问题,首先梳理了当前对事业单位定编定员管理的研究现状,明确了当前存在的问题和难题。其次,本研究引入劳动定员概念,提出劳动定员的内涵及意义。再次,本研究针对当前事业单位定员管理中存在的问题进行了剖析。最后,针对目前所存在的问题,本研究提出了优化事业单位编制管理的措施及建议。综上所述,通过科学合理的定编定员,可以优化事业单位内部人员分配及结构,提升事业单位管理效率及社会服务效能,为实现事业单位的整体目标和使命提供了坚实的基础。

【参考文献】

- [1]杨洋.公路养护系统组织机构设计下的劳动定员工作研究[D].云南大学,2012.
- [2]刘刚宇.基于劳动定员人力资源需求配置模型的应用[J].露天采矿技术,2020,35(05):125-128.
- [3]范智宏.科学定编定员管理优化人力资源配置——为企业人力资源管理“去杂归核”提供有效保障[J].现代企业,2015,(07):11-12.
- [4]李刚,方芳.煤矿人力资源管理中劳动定额定员的运用[J].内蒙古煤炭经济,2022,(19):97-99.
- [5]康健宇.人力资源管理中定编方法分析[J].人力资源管理,2014,(02):48-49.
- [6]李刚.以劳动定员为核心的企业人力资源管理理论探讨[J].全国流通经济,2022,(33):109-112.
- [7]周纯.D市事业单位机构编制动态管理研究[D].中国矿业大学,2021.

作者简介:

李佳圆(1997--),女,汉族,湖北十堰人,硕士研究生,助理经济师,研究方向:人力资源。