

浅析如何提升新时期机关事业单位组织人事工作水平

向慧

(国家计算机网络与信息安全管理中心四川分中心, 四川 成都 610091)

【摘要】2021年5月,中共中央印发《中国共产党组织工作条例》提到:“各级党政机关、人民团体、国有企业和事业单位党组织设置组织工作机构或专职工作岗位,专门负责组织工作。”机关事业单位组织人事部门就是在中央政策文件指导下,开展本单位组织人事工作的部门,是以党的政治建设为统领,组织体系建设为重点,为党和国家培养高素质干部和优秀人才,为坚持和坚持党的全面领导、坚持和发展中国特色社会主义提供组织保证。随着新的历史时期,国家的快速发展和相关战略目标的提出,提升机关事业单位战斗力显得十分重要而迫切,而作为充当各级党委参谋助手角色,处于调节各方关系中枢位置的组织人事部门,找到如何提升工作水平的方法对促进机关事业单位发展具有相当的重要性。

【关键词】新时期;机关事业单位;组织人事工作

一、机关事业单位组织人事工作职责定位

(一) 组织人事工作的范围

组织人事工作是和组织体系建设、干部人才队伍建设和人事管理相关的一系列、系统化的管理工作,包含了组织制度的制定和执行、领导班子建设、干部选拔任用、人才队伍的教育培养服务、工资福利保障体系的建立和履职尽责的考核监督与管理等相关工作。可以看出,围绕组织人事开展的一系列工作都离不开三种关系之间的调节,即组织与人之间的关系、人与人之间的关系、人与事之间的关系。组织人事工作关涉的影响因素既有政治的,也有社会的,还有个人的。

(二) 机关事业单位组织人事工作的特点

1. 组织路线服务于政治路线:这是机关事业单位组织人事工作的首要特点,也是其一切工作的起点。机关事业单位是指代表政府行使相关职能的行政部门、为社会提供各项公共服务的机构和组织,代表的是党和国家的意志。因此,作为机关事业单位的组织人事工作,广义来讲,也是一项政治工作,是与党和国家的历史任务、政治路线紧密联系在一起的。所以,做好新时期机关事业单位组织人事工作,首先要把党的领导贯穿于组织人事工作的各方面、全过程。

2. 既有权威性也有服务性:这一特点解释了机关事业单位组织人事部门和组织人事干部在组织内所处的位置、所扮演的角色。组织人事部门是各级党委的参谋助手,具有代表组织意志去调配、管理和监

督干部职工,识别、考察和选拔领导干部的职责,因此具有相应的管理权力,也从而产生一定的权威性。同时,组织人事工作的价值取向应该是以服务广大干部职工为中心,发挥专业特长调节组织与干部职工之间的需求,帮助干部职工成长和发展,促进形成人岗相适、人事相宜的良好工作局面,因此具有相应的服务保障性质。集权威性和服务性于一体的组织人事工作,也解释了组织人事部门,或者说组织人事干部,与干部职工的关系,既非以上对下的管理关系,也非以下对上的服从关系,而是相对独立的引导者和协助者。明白自己的工作具备这两种性质以及自身与干部职工的关系对组织人事干部具有举足轻重的意义,直接决定了组织人事干部能否摆正自己的位置、行使好组织赋予的职责权力。这也是为什么组织人事干部需要发扬“摆渡人”的精神,唯有具备高度的责任心和公道正派的作风,才能平衡两种角色的关系。

3、兼具政策性、科学性与艺术性:要解释这一特点,就需要说明组织人事工作所包含的专业范畴。从工作性质和内容而言,组织人事工作主要涉及的专业包含了行政管理、人力资源管理、组织行为学、心理学、社会学等等,各专业领域之间互相也存在交叉与融合。概括而言,组织人事工作是一项涉及多学科、多领域的系统性的工作。粗略划分来看,首先,行政管理体制所决定的岗位设置、选拔提任、工资薪酬等事项都具有很强的政策性,尤其涉及党的组织路线方针政策的执行,同时又关系到干部职工的切身利益,要求组织人事干部具有很强的政策水平。其次,

人力资源管理所涉及的人力资源规划、绩效管理、员工培训与开发等事项要求机关事业单位建立有效的管理制度和科学系统的流程体系。最后，作为一项主要围绕“人”而开展的管理工作，无论是宏观的社会层面还是微观的个人层面，组织人事工作都无可避免地牵涉到干部职工的思想与心理，因此不单要求客观的专业性，还要求结合主体灵活应变的艺术性，要求良好的人际关系以及非权力影响力的建立。

二、影响机关事业单位组织人事工作水平的因素

（一）组织工作机制层面

1. 角色定位是否准确：组织人事部门由于处于调节各方关系的中枢位置，角色定位的准确性十分重要，而影响组织人事工作水平最重要的角色定位是搞清楚组织人事工作是服务于领导还是服务于广大干部职工。尽管组织人事部门常常会直接为领导提供服务，包括提供政策建议和决策建议，具体制定和实施组织政策以及管理干部职工。于是，不仅对干部职工甚至对组织人事部门、组织人事干部自身都会有造成一种误解，组织人事工作核心职能是服务于领导干部。但是，正如我们党的根本宗旨是为人民服务，遵循于政治路线的组织人事工作的核心也应该是为广大干部职工服务。只有站在干部职工的角度，制定和实施有利于干部职工的政策和规定，为干部职工提供成长和发展空间，才能培养出建设党和国家事业的高素质人才队伍。机关事业单位的决策层、组织人事部门对组织人事工作的这一角色定位的理解和实践中的应用将是决定组织人事工作水平的方向性的重要因素。

2. 制度化、流程化水平：组织人事工作是一项要求科学化、规范化的管理工作，作为一项管理活动，制度化和流程化的水平极大地影响着组织人事工作质量和效率。建立符合机关事业单位实际情况的制度机制，形成相对完善的工作流程和操作系统可以确保组织建设、人事决策按照统一的标准和规范的操作程序进行，从而有利于保证一致性和公平性，也相应地能提高决策和执行的效率。相反，没有因时因势修订调整的制度规定，因循既往惯例和刻板教条采取的繁琐流程，以及停留纸面、过度留痕的工作方式等制度化、流程化不足的体现，不仅会造成组织内部人力和物力资源的极大消耗和浪费，也容易滋生标准不一、执行不一致等产生的公平性问题。

3. 工作透明度：由于组织人事工作的内容涉及到干部选拔任用、职工工资薪酬等“敏感”工作，常常显得具有一定的神秘性，同时也会受到一些工作不

透明的诟病。一种常见的误解认为，既然组织人事工作具有特殊敏感性，那么就很难做到公开透明。然而，工作敏感性和工作透明度其实并不冲突，前者强调的是组织人事工作的纪律性和严肃性，注重恰当的方式方法，后者强调的是组织人事工作的规范性和公平性，避免权力制约的真空。因此，理解并调和二者的关系，提高组织人事工作的透明度可以使干部职工更清晰地了解组织的目标和实现路径，更加理解组织决策，使干部职工可以从被动遵从到主动积极地为组织做贡献。

（二）组织人事干部层面

1. 思想政治水平：机关事业单位的组织人事工作首先是一项政治性很强的工作，必须贯彻各级党组织的意志，所以组织人事干部的思想政治水平对组织人事工作质量至关重要。组织人事干部要比一般干部更加全面深入地掌握党的政治理论，具有较高的理论水平和政策水平，保证组织人事工作始终沿着党的组织路线从全局角度出发来推动落实。同时，通常情况下，对组织人事干部而言，较高的思想政治水平才能保证公道正派的工作作风，也才能够正确理解和处理组织人事工作的权威性和服务性，不偏不倚地推进工作。

2. 专业素质水平：机关事业单位组织人事工作要求的专业素质大致分为三个方面。第一个方面，要求组织人事干部具备较高的政治理论素养，才能更好地理解和执行各种人事政策；第二个方面，要求组织人事干部具备熟练的业务技能，能够灵活运用行政管理、人力资源管理等有关理论开展新时期的组织人事工作；第三方面，要求组织人事干部具备良好的沟通协调能力和创新思维能力，才能在与上级和干部职工之间建立有效的桥梁纽带，真正实现协调各方、上传下达的中枢作用。

3. 亲和程度：组织人事干部顺利开展工作的前提是获得干部职工的信任，建立良好的人际关系是取得信任的前提，而人际关系好坏的重要因素是组织人事干部的亲和能力。首先，亲和能力并非是指做“老好人”不讲原则，也并非性格软弱、唯命是从，而是一种以组织人事干部的品格、情感、信念和人际交往技巧等综合因素决定的非权力影响力。其次，亲和能力是一种后天习得的能力而非先天所得的特质，需要保持积极开放的心态，在人际交互中不断地学习和总结掌握。良好的亲和力可以帮助组织人事干部建立在干部职工中的信任纽带，也是应对组织人事工作所具有的艺术性特点的重要因素。

三、提升机关事业单位组织人事工作水平的方法

(一) 加强政治素质建设，确保理想信念坚定

组织人事工作的性质和特点决定了组织人事干部的政治素质建设尤为重要。只有通过不断学习党的政治理论知识，提高组织人事干部党性修养，时刻保持清晰的政治头脑和坚定的政治立场，才能以敏捷的政治鉴别力发挥组织人事工作的职能。同时，要清醒地意识到，组织人事工作的价值取向是时刻包含于党的根本价值取向范畴内的，因此，最根本的政治鉴别力，是全心全意为干部职工服务，是坚持公道正派的工作作风，保持高度的责任感来对待和解决干部职工的实际问题。

(二) 运用现代管理思维，提升专业能力水平

机关事业单位的组织人事工作与学术范围内讨论的人力资源管理相比，由于服务于党和国家的大政方针，统一受上级部门领导和政策要求，具有一定的独立性和封闭性，自有其相应的管理体制和实际情况。但也存在长期依靠惯例和约定俗成办事的情况。从组织的制度机制层面，通过运用现代管理思维，可以从完善管理制度、建立高效的管理系统、运用现代人力资源管理手段等方面有效提升组织人事工作的制度化、流程化水平，极大地提升工作效率；从组织人事干部层面，不仅要求其熟练掌握人事制度与政策法规，具备绩效管理、薪酬福利等人力资源管理知识，还要求其具备一定的社会学、组织行为学等知识实现与干部职工的有效沟通，具备运用信息化手段解决组织人事工作的能力，还需具备打破陈规的创新思维去应对面临的问题和挑战。因此，无论是从组织层面还是个人层面，组织人事工作都需要学习现代管理思想和技能，以不断提升专业能力水平。

(三) 注重非权力影响力，密切联系干部职工

良好的群众关系是组织人事工作能够顺利开展的基础，建立良好的群众关系除了需要组织人事干部具备较高的政治素质和较强的业务能力外，还需要组织人事干部具有树立良好的个人形象，培养和谐的人际关系，这取决于组织人事干部的品格、知识、情感、信念等一系列综合因素而形成的非权力影响力。提升个人非权力影响力，首先需要组织人事干部树立正确的思想理念，在工作中甘为人梯、敬业奉献、不计得失、为人亲和、办事热情；其次需要提高自身素质，从思想理论素养、专业技能知识、沟通协调技巧等层面全方位提升自我；最后还要增强实践能力，做到业务与管理相结合，人事政策不脱离实际，认真

深入开展调查研究，当好组织科学决策和有效开展工作的参谋助手。

(四) 提升工作透明度，建立平级关系互信

组织人事工作常常给干部职工一种一知半解的“神秘感”，究其原因，主要由于组织人事部门习惯性的封闭型工作方式、领导层缺乏对组织人事工作的支持以及个别组织人事干部故意维持信息优势以获得优越感等造成的。事实上，这种“神秘感”或许会给组织人事部门及组织人事干部带来一定的暂时的威信，但这种威信不是建立在干部职工的理解和信任基础上，没有在群众中树立真正的权威。提高工作透明度对组织人事工作而言不仅仅是工作方法问题，更是工作原则问题，通过提高透明度，除了有利于干部职工理解和支持人事政策，还是广泛听取意见、落实民主集中制的体现，同时也有利于加强群众监督、提升工作水平。提升工作透明度，一是需要领导层增强对组织人事工作支持和宣传，从而加强干部职工对组织人事工作的重视；二是组织人事部门通过制定公开透明的工作规则，采用一定范围的群众决策机制等从封闭型工作方式转变为开放型工作方式；三是组织人事干部注重全方位增进与干部职工的交流，改进工作态度和工作方式，密切融入群众。最终目的，是促进组织人事工作更加的公平、公正，干部职工更具参与感和归属感，组织更具向心力和凝聚力。

参考文献：

- [1] 宋玫. 浅议提高人事工作的透明度问题[J]. 黑龙江教育学院学报, 2000(5).
- [2] 徐常宾. 公道正派是组织人事干部的职业价值取向[J]. 科技信息, 2007(5).
- [3] 黄成明. 培养非权力影响力树立好企业组织人事干部形象[J]. 南方论刊, 2009(3).
- [4] 周丽蓉. 关于加强政工人事干部素质建设的思考[J]. 民营科技, 2011(12).
- [5] 黄丽丽. 加强政工人事干部素质建设的思考研究[J]. 智库时代, 2019(12).

作者简介：

向慧(1991.12-), 女, 汉族, 四川遂宁人, 国家计算机网络与信息安全管理中心四川分中心党群工作办公室(纪检监察处、人事处)专技十级干部, 经济师职称, 四川大学公共管理学院硕士研究生, 研究方向: 人力资源管理。