

浅析公共管理视角下事业单位行政管理改革

贺英姿

(湘潭市发展和改革委员会, 湖南 湘潭 411101)

【摘要】当涉足当前社会经济迅猛发展的浪潮,我们便可观察到公共管理如何渗透并深度影响事业单位行政管理改革的各个层面。事业单位作为政府职能的一种延伸,其行政管理的逐渐完善与创新,既凸显了政策指导的效果,亦昭示了体制机制的不断自我革新。然而,改革之路从不是一帆风顺,各种问题和挑战如影随形。变革的动能源自顶层设计与底层响应的合力。对于事业单位管理层而言,意味着必须发挥领导力量,引领改革方向。鉴于此,本文研究了公共管理视角下事业单位行政管理存在的问题,针对性地提出了改革措施,旨在为相关人员工作提供参考。

【关键词】公共管理;事业单位;行政管理;问题;改革措施

公共管理视域下,事业单位行政管理改革不仅关乎机构运作效率的提升,更触及治理结构的现代化。该改革意在解构传统行政制度下的条块分割,消除官僚体制带来的惯性阻力,促进事业单位自主权与创新活力的释放。通过精细化的管理,强化结果导向,建立动态调整机制,对事业单位的行政体制进行科学化重塑,从而赋予其在快速发展的社会经济环境中稳健前行的能力。

一、公共管理视角下事业单位行政管理存在的问题

(一) 制度执行力不足与规范性缺失

在当前的治理体系中,事业单位作为公共管理的重要组成部分,其行政管理的有效性直接关联到公共服务的质量和效率。然而,在现实运作过程中,诸多问题昭然若揭,尤其是从公共管理的视角出发,可以深刻地洞察到制度执行力的不足与规范性的匮乏。首要问题在于,行政命令与实际执行之间存在着明显的落差。事业单位的制度设计往往宏观而缺乏可行性的操作细节,导致政策执行时难以落到实处,行政执行的效力受到削弱。制度在推行过程中的弹性与个案处理的主观性增强,致使管理失之于松弛,缺乏刚性的约束力。此外,担当执行任务的公职人员可能受限于个人能力、信息不对称或资源分配的不均,以致于制度执行的路径呈现多样化,甚至迷失方向。规范性缺失亦是制约事业单位行政管理有效性的的重要因素。公共管理的规范性是对权力运行进行规制的基本前提,缺乏一套合理、连贯、严密的规则体系,必然导致管理运作中的无序现象。

事业单位内部往往缺乏绩效评价标准或者是标准化操作流程,从而使得工作表现难以量化评估,进而对工作质量的提升构成障碍。规范性的缺失还体现在对外部监督和内部问责机制的缺位,无法有效地检验与督促制度落实,更无从谈起激发内部动力改进与创新管理方式。行政管理中规范性缺失和制度执行力不足是相互交织的。一方面,没有明确规范的指导,执行力自然难以提升;另一方面,制度执行不到位也会削弱规制体系的权威性和效能。从公共管理的视角来审视,事业单位要处理好服务对象与管理主体间关系的微妙平衡,确保制度建设与实践执行相互促进,融通发展。

(二) 公共服务功能与效能不匹配

事业单位在服务供给方面的功能定位往往显得模糊不清。作为公共服务的提供者,它们原本应承担规定范围内的职能任务,然而,实际操作过程中却常受到官僚体制的束缚,其功能执行变得过于刻板,而缺乏应有的灵活性与适应性。其次,事业单位之间、事业单位与政府机构间职能重叠与协调不力的情形颇为显著,造成资源配置与利用效率的双重下滑。公共服务的需求洞察与评估机制尚未完备,导致事业单位在服务内容、方式与效率上的设计与需求存在明显脱节。在没有准确把握民众所需的基础上,便很难切实提升服务质量,也难以形成以人为本的服务导向。进一步说,事业单位在管理创新上步履蹒跚。在新的公共管理理念面前,守旧的行政管理体系显然已不适应时代发展的需求,缺乏引入新型管理机制的勇气和决心,凸显出变革的迫切性与必要性。财务管理上的

不透明与审计机制的不健全也是导致服务功能与效能不匹配的重要原因。这不仅影响了财务资源的有效利用，也侵蚀了事业单位公信力与公众满意度。至于人才引进与激励机制，其在事业单位同样处于一个不尽如人意的状态。理应吸纳并培育高素质专业人才，而现行体制下，人员流动不畅、晋升体制僵化，不足以吸引优秀人才，更不用说通过激发其潜力的手段提高整体服务性能。

（三）人才管理机制僵化

在现行机制下，条块分割、部门利益林立，往往造成人力资源的配置和优化滞后，对于真正具备潜力与创新精神的人才未能给予充分的重视和培养，反倒是那些套用既定模式、守旧固步自封者屡得青眼。事业单位在人才选拔与晋升机制上往往过度依赖经验与资历的累积，重视形式化的审查与资历的评估而漠视实际能力与个体差异。这种趋利避害、依循老旧轨迹的思维，浇灌出的人才格局，日渐显出了其桎梏与局限性。由此，人才的流动性同样受限，青年才俊难以通过有效的途径脱颖而出，慢慢地流失于无形之中。事业单位在人才激励与约束机制方面亦存疏漏。在缺乏竞争和激励的环境下，员工容易产生惰性，创新动力不足，这无疑加固了行政僵化的状态。与同时代企业敏捷灵活的人力资源管理体系相比，事业单位显得步履维艰，未能及时调整以适应社会发展的新要求。不容忽视的是，文化传统与行政习惯之根深蒂固，在塑造机构氛围、影响员工心态上起着决定性作用，而这些观念的更新换代与改良，与人才管理机制的革新相辅相成，同样亟需摒弃成规、破除陈腐，以拓宽视野，寻求创新。

（四）财务透明度与效率低下

事业单位在服务供给方面的功能定位往往显得模糊不清。作为公共服务的提供者，它们原本应承担规定范围内的职能任务，然而，实际操作过程中却常受到官僚体制的束缚，其功能执行变得过于刻板，而缺乏应有的灵活性与适应性。其次，事业单位之间、事业单位与政府机构间职能重叠与协调不力的情形颇为显著，造成资源配置与利用效率的双重下滑。公共服务的需求洞察与评估机制尚未完备，导致事业单位在服务内容、方式与效率上的设计与需求存在明显脱节。在没有准确把握民众所需的基础上，便很难切实提升服务质量，也难以形成以人为本的服务导向。进一步说，事业单位在管理创新上步履蹒跚。在新的公共管理理念面前，守旧的行

政管理体系显然已不适应时代发展的需求，缺乏引入新型管理机制的勇气和决心，凸显出变革的迫切性与必要性。财务管理上的不透明与审计机制的不健全也是导致服务功能与效能不匹配的重要原因。这不仅影响了财务资源的有效利用，也侵蚀了事业单位公信力与公众满意度。至于人才引进与激励机制，其在事业单位同样处于一个不尽如人意的状态。理应吸纳并培育高素质专业人才，而现行体制下，人员流动不畅、晋升体制僵化，不足以吸引优秀人才，更不用说通过激发其潜力的手段提高整体服务性能。

二、公共管理视角下事业单位行政管理改革措施

（一）加强制度建设与规范化执行

事业单位制度化构建应当依照科学化、规范化的原则，以确保管理的正规性和有效性。例如，可借鉴国际公共管理领域的先进经验，结合我国国情，构筑一套符合事业单位特点的制度体系。具体包括规范权责清单，明确事业单位职责边界和内部管理制度，保证管理职能的适时调整与精准定位。对于制度实施，应当落实至行动。这不仅要求建立完备的监督体系确保执行无缝对接，还需在事业单位内部营造遵守制度的氛围。对于规范化执行，需要运用现代信息技术手段，譬如通过数据管理平台，实现制度执行的动态监控，同时采用评估机制来持续优化规范执行的效能。强化制度执行应以提升事业单位工作人员的制度意识为前提，通过持续教育与培训，增强员工对制度重要性的认识，形成自觉遵从和忠实执行的制度文化。在这个过程中，理论指导与实践应用的结合至关重要，通过案例分析等方式，将抽象的制度要求转化为具体的行动指南，确保每项改革措施都能得到切实有效的贯彻。在培养执行力方面，事业单位应强化绩效管理，将制度执行情况与个人绩效评价相结合，形成正向激励与反向约束并存的机制。这样既能激发工作人员的积极性，又能实现规范化执行的自我监督和自我完善。针对改革措施的持续优化和迭代更新，应该采取动态管理机制，将反馈作为调整和完善制度的重要信息源。通过建立快速响应机制和改进措施的闭环管理，以达到制度建设与规范化执行的不断革新与进步。

（二）提升公共服务的效能与质量

事业单位应构建以市场需求为导向的服务供给机制。在公共服务领域推广需求导向与绩效导向管

理,根据服务对象的实际需求设计服务内容,实现服务的精准化和个性化。通过这种方式,可以有效提升服务的针对性和实效性,进而提高公众的满意度。推行精细化管理,优化流程设计。采纳先进的管理工具如六西格玛管理法或精益管理,深入分析并重新设计流程,减少不必要的环节,压缩处理时限,提高办事效率。在流程优化的同时,注重建立质量控制体系,保障服务质量的稳定性与可靠性。事业单位实施动态的人才引进和激励策略。将人力资源管理与服务质量提升相结合,建立以能力和业绩为导向的评价与激励机制,吸引和培养一支专业化、高素质的公共服务团队。事业单位落实数据驱动的决策支持系统。运用大数据分析、云计算等信息技术手段搜集和处理服务数据,以数据指导政策制定,实现基于证据的管理,从而在更大程度上满足公众的需求。事业单位强化监督机制与社会参与。构建开放透明的服务评价体系,引入第三方评估和社会监督,公开服务标准与服务结果,既制约服务提供者,又增进公共信任。

(三) 创新人才管理与激励机制

构建科学的人才评价体系至关重要。人才评价标准应突破传统的学历、资历等单一指标限制,更加注重能力、业绩与潜力的综合考量。要运用现代人力资源管理的理念与方法,实施多元化的绩效评估机制,确保评价过程的公正性与透明性。创新激励机制依托事业单位的特性与目标进行制定。事业单位需用差异化的激励策略,对不同层次、不同类型的人才实施个性化激励,包括但不限于物质报酬、职业发展路径规划、工作自主权地提供等。其中,非物质激励如职业成长空间的拓宽与个人成就感的强化,往往比物质报酬更能激发员工内在的工作动力与创新活力。事业单位要注重构建和谐的组织文化环境,通过培养共同的价值观念和目標导向,增强人才对事业单位的认同感和归属感。组织文化的优化,能够为人才发展提供良好的土壤,促进其在良性竞争与合作氛围中不断成长。事业单位应强化人才队伍的培養机制。通过设立专业发展平台与继续教育计划,鼓励员工提升专业技能与知识层次。此外,应重视人才的国际化视野培养,促进其接轨国际标准,为事业单位带来创新理念和管理经验。

(四) 提高财务管理的透明度与效率

在公共管理的范畴内,提高事业单位财务管理的透明度和效率,是构建现代财政体系,推进治理

能力现代化的必经之路。事业单位制定严密的财务报告标准与公开程序,是提升透明度的重要举措。畅通信息披露渠道,确保利益相关者可在第一时间获取事业单位的财务状况和运营成果。为优化效率,应运用现代信息技术,构建集成化的财务管理信息系统。通过这一平台,实现数据共享与流程自动化,降低人力成本,减少冗余操作,加大工作效率,同时,通过实时监控和数据分析,辅助管理决策,避免预算浪费。事业单位应实行内部控制体系的规范化与标准化也至关重要。针对可能出现的各类风险,制定详尽的内控程序和应对策略,确保财务活动的合规性与安全性。再者,定期组织财务审核与风险评估,不仅能够加强事业单位的自律性质,也为外部监管提供依据,确保资源的合理配置与使用。事业单位在提升财务管理透明度与效率方面,应坚持系统思维,从规范制度、应用科技、内控机制和审计监督等多方面入手,全方位强化财务管理体系的构建,为事业单位的健康发展,乃至公共服务的有​​效提供创造稳固基础。

总结:

在深入探讨公共管理视野下的事业单位行政管理革新举措之后,显露无疑的是,公共管理理念对事业单位行政管理的革新进程产生了积极而深远的影响。展望未来,事业单位行政管理改革仍需持续深化,以致力符合大众的利益与需求,真切达成管理职能的效能增进和公平性的确立。

参考文献:

- [1] 叶晓赞. 基于公共管理视角的事业单位行政管理改革策略[J]. 国际公关, 2022, (21): 73-75.
- [2] 曹阳阳. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J]. 国际公关, 2022, (19): 110-112.
- [3] 苏旭彤. 事业单位行政管理体制改革创新研究[J]. 投资与创业, 2021, 32(20): 193-195.
- [4] 阮治衡. 公共管理视角下事业单位行政管理改革[J]. 办公室业务, 2021, (13): 57-58.
- [5] 张诗铭. 公共管理视角下事业单位行政管理的改革方向[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021, (01): 14-15.

作者简介:

贺英姿(1981年12月-),女,湖南湘潭人,本科毕业,行政机关,主要研究方向行政管理。