

Analysis on Human Resource Allocation Optimization Strategy of Basic Institutions in the New Era:Based on the Practice of Government Affairs Work in Plain Blue Banner

Jing Guo

Plain Blue Banner Government Affairs Service Center, Xilingol League, Inner Mongolia, 026099, China

Abstract

To enhance human resource allocation efficiency in grassroots public institutions, this study examines the administrative affairs practices of Plain Blue Banner. Through analyzing staffing management systems, personnel composition, and job position structures, it identifies prevalent challenges including structural staffing shortages, workforce aging, and role-mismatch issues. The research recommends strengthening dynamic staffing management, establishing comprehensive training frameworks for young cadres, and implementing smart logistics solutions with service outsourcing. Findings indicate that institutional reforms and targeted measures can optimize existing staffing resources, address talent shortages, and improve workforce utilization, thereby providing actionable insights for optimizing human resource allocation in grassroots public institutions.

Keywords

new era; grassroots public institutions; human resource allocation; strategy

新时代基层事业单位人力资源配置优化策略分析——基于正蓝旗机关事务工作实践

郭婧

正蓝旗机关事务服务中心, 中国·内蒙古 锡林郭勒 027200

摘要

为了提高基层事业单位人力资源配置效率, 本文选取正蓝旗机关事务工作实际进行探讨, 在对其编制管理、人员构成及岗位设置等情况进行总结的基础上指出了目前普遍存在结构性缺编、薪酬结构单一化、人岗错位等问题。研究认为, 应当加强编制动态管理、建设青年干部培养全链条、实施智慧后勤和服务外包等措施。结论显示: 通过改革和完善相关制度以及有针对性地采取措施可以充分利用现有编制资源、补充紧缺人才、改善用人状况, 进而对基层事业单位人力资源优化配置起到借鉴作用。

关键词

新时代; 基层事业单位; 人力资源配置; 策略

1 引言

进入新时代, 伴随着国家治理体系和治理能力现代化不断推进, 基层事业单位中人力资源配置合理性直接影响着基层社会治理水平以及人民群众满意度。但是由于严格执行控制机构编制总量要求, 在这种情况下大多数基层事业单位都存在“事多人少”的问题。一方面, “放管服”改革实施后越来越多行政职能及民生服务事项下放到基层单位造成基层工作任务量大幅增加; 另一方面, 受到编制“天花板”影响使得人员补充途径减少从而出现“无编可用”与“空编

不用”, 大量使用临时聘用人员并且管理松散。此外技能不足不能适应岗位要求、混编混岗严重等现象的存在也极大阻碍了公共服务质量提高。因此怎样以改革创新精神激活现有资源、优化结构, 使人力资源配置由“控编减编”转变为“提质增效”, 是当前亟需探讨的问题。

2 新时代基层事业单位人力资源配置现状

2.1 编制管控与结构性缺编, 编外用工有待规范

在新时代财政过紧日子以及编制总量严格控制背景下, 基层事业单位人力资源配置出现“编制空转”、“编外膨胀”。一方面由于“只减不增”的编制管理规定造成基层单位普遍面临结构性缺编问题, 在公共服务向基层延伸以及数字化转型过程中需要大量专业技术岗位(例如信息化、工程建设等)

【作者简介】郭婧(1986-), 女, 中国河北赤城人, 硕士, 经济师, 从事人力资源管理研究。

和一线服务岗位，但是原有核定编制无法满足新增需求从而产生“有编无人”或者“有人无编”，一些重要工作缺少相应专业人员开展而难以推进。另一方面为了弥补编制不足带来的困难，各机构纷纷聘用大量编外人员，形成对编外用工依赖。目前，编外用工数量庞大但管理有待加强，从各地调查情况来看，很多地方存在未经批准擅自招录、超出规定范围雇佣临时工现象，用工方式多样（单位自行招聘、劳务派遣、公益岗等），但是缺少统一管理制度及薪酬制度，有的单位重用轻管，对于编外人员工资福利、养老医疗保障、职业发展通道等方面缺乏明确规定，导致这些人员流动性大、稳定性差，而且因为从事大量基础性工作，一旦被要求清理整顿时会对单位正常运作带来一定影响。

2.2 薪酬结构单一化与专业价值体现不足

目前在基层事业单位中，财务人员薪酬设置存在普遍单一化现象，忽视了其专业性。主要问题是“同工同酬”的不合理应用。财务人员的工资大部分是按照所在单位的一般职位等级、薪级工资确定，基本上采取的是“岗位工资+薪级工资+津补贴”的形式。而这样的制度并没有很好地考虑到财务工作的专业技术性和技术难度以及责任风险等因素。不同的专业技术能力、从事不同繁杂程度会计核算、预算编制、内部控制等工作的财务人员之间的薪酬差距往往只是由于工作年限或者行政职务的不同造成，而不是基于他们各自所具备的专业技术水平（例如中级、高级会计师）或是处理业务的技术含量或者是为企业带来的管理效能的不同。所以，“同工同酬”很多时候就变成了“大锅饭”，薪酬与个人的真实贡献及技能水平脱钩。这使得那些拥有较高专业素质并且负责较大工作量或较高风险财务任务的人才得不到应有的回报，在一定程度上打击他们的积极性和进取心。

2.3 岗位与职能需求错位，混编混岗问题明显

新时代基层事业单位在人力资源配置上存在严重的岗位设置与职能需求脱钩以及混编混岗问题。一是岗位设置与单位主责主业相悖。根据《事业单位岗位设置管理试行办法》，事业单位应当依据其承担的社会职能、工作任务及工作实际进行岗位设置，但是由于受制于历史原因和机构级别等因素，一些基层单位的岗位结构比例固定不变。调研发现，在一些以专业技术服务为主的单位中，管理类岗位所占的比例过高，挤压了专业技术岗位的数量，造成“行政化”严重，很多专业技术人员因为没有岗位而离开。二是人员身份与其岗位职责不符。由于受到对行政编制总量严格控制的影响，大量借用或者长期占用事业编制人员从事行政管理工作及行政执法工作成为常态，“事业编干行政活”。这不仅违背了《公务员法》对行政执法主体资格的规定也使得事业编制人员在晋升、车补、职级并行上存在“身份障碍”，发展受限。三是岗位管理流于形式，在实际操作中，人员一般以临时性工作任务进行调动，岗位说明书有名无实，专业技术岗位人

员长期从事行政事务性工作，“学而不用”、“评而不做”，人力资源浪费严重，岗位管理的激励与约束作用几乎丧失。

3 新时代基层事业单位人力资源配置优化策略

3.1 深化“放管服”与岗位动态调整机制，盘活存量编制资源

在新的时代编制总量严格控制的刚性要求下，基层事业单位普遍存在“编制空转”和“编外膨胀”的问题，在这种情况下，正蓝旗机关事务服务中心作为保障全旗党政机关正常运行的重要后勤部门也受到核定编制基数小、职能扩展迅速和服务对象增加的影响。针对“有编无人”的结构性缺编以及“有人无编”的编外用工需求，在推进“放管服”改革过程中，该中心尝试通过岗位动态调整机制来优化现有编制资源使用效率的方法^[2]。例如，正蓝旗机关事务服务中心认真贯彻落实《内蒙古自治区事业单位机构编制管理办法》提出的“瘦身与健身相结合”的要求，对编制实行由静态审批到动态调整。一方面，利用机构编制实名制信息系统对目前在职人员年龄、学历以及所从事的工作进行分析，形成“编制使用效益评估”。对于一些由于人员退休或者调离而出现的空缺编制不再用于简单的“填空补缺”，而是根据机关事务集中统一管理改革以后新增加资产管理、公车调度、节能监管等主要职责需要，在不同股室之间、不同岗位之间进行合理调配；另一方面，改变“一核定终身”做法，实施“职能强则编制增、职能弱则编制减”。比如，在开展全旗办公用房权属统一登记及公物仓建设工作中，向旗委编办提出申请把一部分长期不用工勤技能类编制转换成急需工程管理、法律事务等专业技术类编制，使编制资源向主责主业倾斜。同时通过建立内部岗位AB角互补和轮岗交流制度，让有限在编人员摆脱琐碎事务工作，专心投入到重要岗位上，从而提高现有编制人力资本产出率。

3.2 构建基于岗位价值与绩效贡献的差异化薪酬体系

对于基层事业单位财务人员薪酬结构单一化、缺乏对专业人才的价值激励问题，改进措施主要是摒弃“一刀切”的薪酬制度，建立基于岗位价值及绩效贡献相结合的差别化薪酬体系。

首先，建立合理的财务岗位价值评估体系。针对会计、预算管理、内部审计、资产管理等不同的财务岗位进行综合评价，在此基础上根据各自的工作难度、技术含量、所承担的风险以及对公司的影响程度合理确定各岗位的价值等级。该评估结果是制定该岗位基本工资带宽的重要参考依据，在制度上认可不同财务职能岗位之间存在差异性。其次，制定多元化的绩效贡献衡量方式。在岗位价值的基础上，薪酬中的浮动部分应与员工的实际工作表现挂钩。要摒弃单纯以“出勤”来衡量的方式，采用结合业务量、工作质量（比如核算准确性、报告及时性）、管理效果（比如降低成本、改善流程）以及风控效果等内容的定量和定性的相结合的方法

来进行考核。尤其是要提高专业技术资格（职称）、完成重要项目、解决疑难杂症等问题体现出来的专业能力方面的比重，让薪酬真实地反映财务人员的专业价值输出。最后，形成“岗位价值定基准，绩效贡献定高低”的薪酬模式。把薪酬分为基于岗位价值的基本部分和基于绩效贡献的变动部分。通过设置绩效奖金、专家津贴、项目奖励等形式多样的弹性单元，使能力强、业绩好的财务人员得到远超一般水平的回报。“同岗”不一定“同酬”，引导薪酬分配由原来的“身份导向”转变为现在的“价值及贡献导向”，进而充分调动财务人员的积极性和创造性。

3.3 推行“智慧后勤”与购买服务改革，实现人力资源效能最大化

为解决基层事业单位普遍存在的“事多人少、技术落后、服务效率低下”的问题，“智慧后勤”以及购买服务改革就是一种摆脱非主营业务，使有限的人力资源向管理监督岗位聚集的有效方式。即用信息技术代替人工值守，以市场化的手段置换编制内的工作人员，把有限的人力资源配置到繁琐的维修、保洁、驾驶等工作上，而让其从事标准设定、考核评估及应急指挥等工作，以此来最大限度地提高每个人的工作效率^[4]。

以正蓝旗机关事务服务中心为例，在“智慧后勤”建设中充分利用“互联网+”，打造公务用车、办公用房、能耗监测一体化的信息管理系统。安装卫星定位装置，把全旗所有符合标准的公务用车全部纳入系统管理，做到对车辆运行情况进行全天候监控以及合理安排使用；搭建能耗监测平台，对全旗85家重点耗能单位进行实时监测，从人工抄表转变为智能化报警。在购买服务改革上，该中心严格执行《政府购买服务管理办法》，将党政大楼的安全保卫、清洁打扫、园林养护等工作外包给社会企业承担，采取公开竞标方式选择有资质的服务公司。改革之后，中心编制内职工不再参与

具体工作，转而成为“监督员”、“考评员”，通过对中标企业的履约情况进行全方位监督检查来保证服务质量。据其工作动态显示，“智慧派车”加上购买司机服务的方式，在2025年6月份一个月就完成派车387辆次，行驶里程达68945公里，保障了44个单位公务出行需求，在服务质量大幅上升的前提下，工作人员数量维持不变，“不增编、提效能”的目标得以实现。

4 结论

本文以正蓝旗机关事务工作实际为基础，在对编制控制、人员构成及岗位对应情况分析的基础上，探讨了如何通过加强岗位动态管理、建立“引育留用”一体化机制以及实施智慧后勤和服务外包等方式来解决存在的问题并取得良好效果。研究发现，在新的时代背景下改进基层事业单位人力资源管理工作需要转变观念，由以往消极对待缺编转变为积极盘活现有资源，由粗放型利用转变为精细化培养锻炼。这当中最重要的一点就是解决“身份”与“岗位”的固化联系，在体制机制上进行改革，在技术手段上予以支持，使有限的人力资源得到合理有效的使用，从而达到“人尽其才、事得其人、人事相宜”的最佳状态，进而促进基层治理体系和治理能力现代化建设。

参考文献

- [1] 李朋.事业单位人力资源配置对社区治理绩效的影响机制——基于资源配置理论[J].知识经济,2026,(01):128-132+136.
- [2] 王媛媛.以公共服务绩效为导向的事业单位人力资源配置优化策略[J].上海商业,2025,(12):211-213.
- [3] 马丽霞.优化人力资源配置 激发事业单位组织效能[J].四川劳动保障,2025,(20):12-13.
- [4] 李昆.新时代事业单位人力资源配置优化与经济效能提升的策略研究[J].广东经济,2024,(16):79-81.