

3.4 完善税务风险内部控制体系

税务管理部门需构建覆盖全业务链条的风险识别框架，该框架的核心在于财务系统与供应链、生产部门的数据通道打通，借助数字化工具对重大交易事项实施税务属性预判标记，例如关联交易定价波动阈值监控或者非货币性资产置换隐含所得评估，从而对高风险业务节点建立标准化税务健康检查表。财务操作手册应当嵌入分税种风险控制矩阵并明确岗位权限划分，费用报销凭证需匹配进项转出比例计算公式，资产处置环节预设所得税影响计算模型供业务部门同步调用，所有业务审批表单强制增加税务合规性签字栏位确保责任追溯明晰。信息沟通层面建立跨部门税务联席会议制度，财务人员每月采集研发部门专利申报进展或采购部门大额合同变更情况更新税务台账，通过内网公告系统向分支机构推送政策适用指引及备案材料清单变更要点。内审部门基于季度税务健康度评分开展专项测试，随机抽取折旧方法调整佐证材料或免税收入备查文件检查审计证据链条完整性，将税务风险管理缺陷纳入分公司负责人年度考核红线指标并直接影响绩效薪酬核算基准值^{[5][6]}。

4 结语

有效所得税的筹划不能局限于传统节税思维，需深度

对业务模式、财务决策以及税务合规要求加以整合。企业应当构建起业财税相互联动的动态筹划机制，强化在政策响应方面的敏捷性，凭借资产配置的优化以及内控体系的完善，实现对税负成本与稽查风险的平衡。在未来筹划的实践过程中要更加注重商业实质的合理性，把税务风险管理前置，以业财融合作为基础，促使税收筹划从单纯的技术操作朝着战略管理进行转型，进而为企业的可持续发展筑牢税务治理的根基。

参考文献

- [1] 时丽红. 企业财务管理中所得税税收筹划分析 [J]. 纳税, 2025, 19 (04): 7-9.
- [2] 陈吉尔. 税收优惠政策解读与筹划方案设计[M]. 人民邮电出版社: 202304: 172.
- [3] 宋锋. 浅析企业财务管理中所得税税收筹划研究 [J]. 商讯, 2020, (04): 49+51.
- [4] 袁国辉. 企业财务风险规避指南[M]. 人民邮电出版社: 201805: 193.
- [5] 熊绍杰. 企业财务管理中所得税税收筹划探索 [J]. 商, 2015, (29): 148-149.
- [6] 吴海燕. 企业财务管理中所得税税收筹划的探讨 [J]. 会计师, 2015, (10): 30-31.

Optimization Strategies for Personnel Management System in Grassroots Institutions.

Hui Li

Party School of Linxi County Committee, Chifeng, Inner Mongolia, 025250, China

Against

the backdrop of continuous economic and social development, the existing personnel management system in grassroots public institutions has exposed inadequate adaptability in terms of dividing job responsibilities, setting assessment standards, and constructing promotion channels, which has affected organizational efficiency and human resource allocation efficiency. Based on this, this article elaborates on the current status of personnel management systems in grassroots public institutions, and proposes four strategies: refining job responsibilities, strengthening on-the-job training systems, expanding promotion and development channels, and improving performance evaluation models. The aim is to adjust management logic and reshape operational models, enhance the standardization level of personnel management in grassroots public institutions, and provide strong support for the quality of public services.

Keywords

grass-roots institutions; personnel management system; optimization strategy

基层事业单位人事管理制度的优化对策

李辉

中共林西县委员会党校, 中国·内蒙古 赤峰 025250

摘要

在经济社会不断发展的背景下, 基层事业单位原有的人事管理在划分岗位职责、设置考核标准及构建晋升通道等方面均暴露出适应性不足的问题, 影响组织效能及人力资源配置效率。基于此, 本文阐述了现行事业单位人事管理制度的现状, 并提出细化岗位职责、强化在岗培训制度、拓宽晋升发展通道、健全绩效评价模式四条策略, 旨在调整管理逻辑与重塑运行模式, 提升基层事业单位人事管理的规范化水平, 从而为公共服务质量提供有力支撑。

关键词

基层事业单位; 人事管理制度; 优化策略

1 引言

当前高质量发展阶段若缺乏科学灵活的用人制度, 将会导致人才配置失衡, 同时削弱队伍的稳定性及创新能力。人事管理作为连接组织结构与人员行为的核心环节, 其制度设计需兼顾公平、公正及效率, 借助制度化手段可建立明确的运行边界与激励反馈路径。只有在人事制度层面打破僵化思维束缚, 更新管理理念, 才能进一步增强基层事业单位的内生动力, 为公共服务的高效供给提供坚实保障。

2 现行基层事业单位人事管理制度的现状

2.1 岗位职责划分模糊

在当前多数基层事业单位中, 长期存在岗位职责界限不清的问题将直接影响人力资源配置的科学性。职责划分不

明确往往会出现工作交叉等管理难题, 压缩人员能力发展的空间。人事管理制度层面缺乏以职能导向为依据的岗位梳理规则, 将造成部分人员长期处于“职责不明、权限不清、任务无序”的状态。这种混乱状态会削弱工作的计划性, 对考核评估带来实际障碍。由于权责不对等, 部分岗位处于长期空转或职能重叠的状态, 致使人力资源分配失衡, 从而进一步加剧内部管理无效运行。基于此, 精准划分岗位是人事管理制度的基本内容, 应以职责边界为导向, 明确岗位所承载的组织目标与任务分工, 从而提升管理的精度及组织内部协作的有序性。当前这一制度薄弱点, 实质上可反映出基层单位在管理理念上对职能细化缺乏足够重视, 继而在实际操作中影响人力资源配置的整体合理性。

2.2 考核标准缺乏细化

绩效考核是人事管理制度中的关键环节, 其有效性直接决定人力资源激励与约束的合理性。多数基层事业单位在现行管理实践中, 考核标准依然呈现出目标模糊、指标单一、

【作者简介】李辉(1978-), 女, 中国内蒙古赤峰人, 硕士, 从事党校教学与研究。

反馈缺失等问题。由于缺乏基于岗位差异及职能特点的细化导向,考核过程往往停留于形式审阅,未能体现出对个人价值与实际贡献的真实评估。这种考核的形式化倾向会难以准确反映员工工作表现,也无法为奖惩决策提供数据依据,最终形成“评不出优劣、奖不分高低”的管理现象。更严重的是,长期模糊的评价方式将弱化绩效导向,同时削减组织对高绩效人员的吸引力,不利于基层单位人力资源的优化配置。人事管理制度若缺乏精细量化的绩效认知框架,则容易陷入价值评判的主观化甚至随意化,直接影响管理结果的公平性。因此,提升考核标准的科学性与差异化水平,应成为优化基层事业单位人事管理制度的核心任务,有助于在人岗匹配的基础上形成持续激励的内在动力。

2.3 晋升通道设计单一

晋升路径是调动员工积极性和稳定队伍结构的重要抓手,在人事管理制度中具有关键地位。然而在大量基层事业单位中,晋升结构仍显单一且发展通道狭窄,使员工职业成长空间受限,长期存在“升迁无望、发展停滞”的现实感受。职级晋升常以年限或行政职务为依据,缺乏对专业能力、业务成果、综合素质的综合评价,导致人力资源内部激励功能受限。由于上升机会稀缺且评选方式不透明,往往会造成人才流失意愿增强,导致基层组织出现“有才无人用”的矛盾局面。更值得注意的是,这种单线晋升路径未能适应岗位多样化及人才专业化的发展趋势,难以满足新时期下公共服务职能对复合型人才的需求。在人事管理制度设计中,晋升结构的层次感与通道规划应具备灵活性,使不同类型人员都能在其专业领域获得正向成长预期。当前单一的晋升路径暴露了基层单位在人力资源规划上的局限,也在很大程度上抑制了组织内部发挥人才活力。

3 基层事业单位优化人事管理制度的策略

3.1 细化岗位职责,规范事业单位用人标准

在基层事业单位中,岗位职责的清晰程度直接影响人力资源的配置质量与管理效率。若职责分工模糊,将导致人员安排混乱、任务执行缺位,降低组织运转的稳定性。与此同时,岗位应围绕具体业务目标划分功能,结合不同职能模块,明确工作范围、权责归属及绩效预期。明确的职务界限有利于提升组织内部协作效率,并为绩效评估和晋升通道的科学设置提供有力支撑。合理的人事管理制度应在岗位设置中体现出灵活性,及时响应单位运行需求的变化,增强岗位编制的适应能力,从而有效避免人力资源的重复配置。因此,清晰划分岗位职责是推动人力资源合理流动、激发组织效能的重要保障。

基层事业单位在实践中可动态调整岗位结构应对业务需求变化,在新设立的政务服务综合窗口中,原有的单一业务岗位已难以满足集中办理的工作要求可将岗位细分为“前台受理岗”“后台审核岗”及“综合协调岗”,并为每类岗

位明确职责边界及对应的考核要点。基于此,还可细化任务内容,使不同岗位之间职责互补、流程顺畅,避免职责交叉与重复工作的问题。同时,基层事业单位应建立岗位定期评估机制,依据业务量变化和群众服务需求,灵活调整岗位设置,取消原有的“文件转递岗”,将相关职能并入协调岗位,从而有效精简编制并提升运行效率。在此过程中,为应对新增数字化政务需求,基层事业单位可临时增设“数据录入与核验岗”,面向具备信息技术能力的内部人员开放申请,从而精准调配人才资源。岗位职责调整后,有助于员工明确自身职责范围,聚焦工作重点,避免因角色不清而出现责任缺失的情况。这一系列动态调整的操作能够使人力资源配置更具针对性,同时也提升了员工在工作中的参与感。采用这种有序调整与职责精细化安排,基层事业单位可在人事管理制度中理性重组岗位结构,保证组织运行的规范性与用人标准的一致性。

3.2 强化在岗培训制度,提高事业单位人才素质

人事管理制度的科学性体现在对在岗人员能力提升的持续支持上,基层事业单位要想充分激发人力资源潜能,必须在岗培训中引入更具针对性的组织安排。此基础上,培训活动应以岗位需求为导向,借助精准分类、差异安排,为不同层级、不同职能的人员提供有实用价值的学习内容。这一过程中,培训方式的多样化与内容的适岗性很关键。合理规划培训路径可以使人事管理制度发挥提升人才质量、稳定人才队伍的功能,进而为基层事业单位的服务能力打下坚实基础。

基层事业单位在实践中应结合业务特点及人员结构,丰富培训方式与内容强化在岗培训制度,并根据不同岗位设立分层分类的培训模块。对于一线综合窗口岗位,设置“政策讲解+服务流程”双向内容,采用线下讲座结合案例分析,强化人员对日常事务的应对能力。在此基础上,基层事业单位可引入线上学习平台,将政策更新、实务操作视频等内容纳入自学模块,鼓励员工利用非工作时间灵活学习,填补时间碎片化对培训参与率的限制。对于具备一定工作年限的业务骨干,则安排参与“情景演练+小组研讨”模式,借助模拟政务接待、群众沟通等环节能够提升其沟通表达、情绪识别及应急处理等综合能力。此外,基层事业单位还设立了“岗位导师计划”,由经验丰富的员工对新入职人员实行工作指导与案例讲解,保障同步推进传承知识与提升能力。经过这一系列安排,基层事业单位可增强员工对培训内容的接受度,提高学习成果与岗位需求的匹配度。在此基础上,人事管理制度能够合理调配组织对人才的依赖程度,为提升公共服务效能提供持续动力。

3.3 拓宽晋升发展通道,提升基层事业单位吸引力

晋升路径的合理性直接影响人才的职业预期与组织的吸引能力,对于基层事业单位而言,若人事管理制度在晋升安排上缺乏层次划分与弹性设计,容易造成人员倦怠、流动