

论高等农业院校编制的核定与管理

欧金荣, 明庭庆

(华中农业大学 人事处, 湖北 武汉 430070)

摘要 编制的核定与管理是人事制度改革的源头,是高校进行岗位设置,推进全员聘用制度和分配制度改革的一项重要的基础性工作。文章分析了农业院校编制核定与管理应坚持的原则,探讨当前高校编制管理与岗位管理的关系,探索在人事制度改革中如何建立既淡化、简化编制制定,又强化编制管理的自我约束、自我控制的新机制。

关键词 编制管理; 岗位设置; 农业院校

中图分类号: D641 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-3456(2009)01-0045-03

On the Staffing Administration of Agricultural Colleges

OU Jin-rong, MING Ting-qing

(The Personnel Management Department, Huazhong Agriculture University, Wuhan, Hubei, 430070)

Abstract The staffing administration in the reform of personnel system is key basic work, which is very important in the whole post recruitment system and distribution system reform. In this paper, the author suggests that staffing management of agricultural college should follow the principle of management of universities, this paper discusses the relationship between management and post, how to establish and strengthen simplified formulation, compiling staffing administration of self-discipline, self control mechanisms.

Key words staffing administration; post settings; agricultural colleges

一、高等农业院校编制核定的必要性

近几年来,高校进行了以聘用(任)制为核心的用人机制和内部分配制度改革,新的用人机制和分配制度在高校内部逐步形成。然而,在改革中高校都普遍重视人事分配制度改革和教师聘用(任)制改革的研究,而对人事制度改革之源——人事编制管理却没有引起足够重视。目前高校不同程度地存在一些部门机构职能交叉、人员配置不合理、工作效率不高;一些部门编制意识淡薄,缺乏编制规划和编制约束,没有以编制为基础,随意设置工作岗位,盲目申请用人计划;人员安排和使用没有统一严格、详细

具体的岗位职责等现象。随着新一轮的以聘用制和分配制度为核心的人事制度改革的逐步深入,如何以编制为基础,科学合理地设置岗位,实行真正意义上的岗位管理和全员聘用制,在改革中凸显编制的调控作用,推进分配制度的改革,已成为当前人事制度改革的热点、焦点和难点。

高等农业院校在人才培养的类型,人才成长的规律和使命上以及教师的工作性质上都存在与工科院校、艺术类学校、人文社科高校显著不同的特点。高等农业教育实施的是以培养人的创新意识和创新能力为基本价值取向,以培养农业创新型人才为主要目标的创新教育,以培养农业高级专门人才为宗旨和基本特征,包括农业生产、农业科研、农业管理、

农业教育等各个领域所需的德、智、体、美等全面发展的农业科技人才;高等农业院校教师除了要完成教学任务外,大多数还要承担农业科学研究和农业科技推广工作。农业科研受自然环境等因素影响较大,不可控制因素较多,研究周期较长,取得成果难度较大,因此农业院校的教学科研任务比较繁重。同时作为农业教育高端的实体存在和涉农知识信息、人才聚集的中心,高等农业院校起着引领性的作用,它们对“三农”问题的解决负有不可推卸的责任。为了实现上述人才培养的目标、完成社会赋予的历史使命,农业院校的编制核定也必须遵循自身的特点与性质,因地制宜地进行编制的管理。农业院校编制管理是合理配置人力资源的有效方法,它可以有效的控制人员总量,科学规范各类人员的结构比例,动态调节职工队伍结构,对本校学科建设和事业发展具有很强的导向作用。

二、农业院校编制核定的原则

1. 科学规范、精简高效

编制具有规范性和约束性。编制的这一属性决定了农业院校在定编时要以国家和教育部编制管理部门的规定为执行依据,从严从紧控制编制总量和各类人员编制。同时也要考虑到农业人才培养的目标及成长规律,科学合理地确定教学科研、管理人员、实验技术及后勤服务人员的结构比例。例如工科院校在教学实习环节是可以采取到工厂进行流水线操作的方式进行实习,所需指导学生实验的技术人员相对要少些,而农业院校学生田间作业及老师指导所费的经历则要很多。因此,在核对各类人员编制时不能机械地照搬教育部规定的比例,盲目参考其他不同类型学校的结构。

编制具有经济性。农业院校机构和编制的增加和减少必须根据本校事业的发展需要进行核算。编制并不是越多越好,也不是越少越好。编制过大,岗位设置就多,学校支付的费用就多,学校负担重,办学效益低;编制过小,岗位设置就少,可能某一学科得不到发展,某一部门的职责没有人履行,办学质量、水平得不到保障。高校发展各阶段的工作任务和重心各不相同,各类编制、各部门的编制也不尽相同,根据学校不同阶段的工作需要,动态管理各单位编制和调节各类人员编制比例做到人尽其能,充分发挥编制的效益。所以定编时要坚持科学规范、精简高效的原则。

2. 保证重点,兼顾一般

农业院校的编制核定管理还需考虑到学科和人才培养的特点,实践教学、野外实习占有较大的比重。为此学校在进行编制核定时,教学科研是重点,首先保证教学科研的编制需求,但其他专业技术和党政管理编制也要统筹考虑,如果非教学科研人员编制控制太紧太死,势必影响到教学科研工作的顺利开展。

在重视重点学科和专业的同时也要扶持弱势学科和专业。在制定编制方案时应该重点保证国家重点学科、国家重点实验室、重点发展学科、交叉学科、新兴学科、博士点学科、有重大科研项目学科等所需要的各类编制数量。同时对于一般学科、弱势学科和专业按教学科研任务和学校发展的实际需要核算出合理的编制。农业院校中农学、生物学等传统学科实力强、具有明显优势,但外语、体育、法学等学科也是学校学科发展比较重要的部分,应根据办学规模、所承担的公共基础课的任务核定分配编制。

3. 相对稳定与灵活兼顾

农业院校编制管理坚持相对稳定与灵活结合的原则,有利于建立一种能进能出,不求所有、但求所用的用人机制。这一原则主要通过以下三种制度来体现:

首先,实行业务编制和自筹编制相结合的制度。在定编设岗时,通过有效控制事业编制,逐步增加企业编制、合理调整人员结构比例,能达到降低用人成本、提高用人效率的目的。

为了促进各单位人员编制的自我约束和自我发展,可以适当允许有条件的单位在学校核定的事业编制之外,适当增加自筹编制,以作为自我发展和完成非学校基本教育事业性工作任务人员编制的补充。

其次,建立固定编制和流动编制相结合的编制制度^[1]。流动编制主要用于调整学科、增设专业、引进急需人才以及解决在定编计算中未涉及的任务和当年临时新增任务等,还可用于调节其他人员的政策性安置。

最后,采取专职教师与兼职教师相结合的用人制度。农业院校应积极鼓励推行研究生担任“三助”工作制度,聘任国内外高校、科研机构、产业部门的具备相应资格的专业技术人员兼职从事教学、科研工作,达到“不求所有,但求所用”的目的。

三、加强农业院校编制管理的几点思考

1. 岗位分析是编制核定的前提

岗位分析是对单位的性质、任务、职责,以及人员承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统分析和研究的过程。人员编制是指在一个组织或部门内部,为有效达成组织、部门职能和目标,对岗位、岗位人员数量进行合理设置和编制的过程。从这一定义来看农业院校的编制核定必须以岗位分析为前提,离开了岗位分析,编制的核算将成了无本之木,无水之源。

首先要进行职能分解,即将本单位的所有职能落实到每一个具体岗位。对各部门的职能配置进行比较分析,检验职能是否有交叉重叠,工作是否合理,发现问题及时进行调整。在对部门职能进行分解和评价的基础上,明确每一个岗位的职责和工作任务。

其次分析各岗位存在的价值。农业院校岗位设置要体现精简效能,科学合理的原则。从经济学的角度来说,每一个岗位的工作人员都要达到满负荷运转的目的,避免支付不必要的人头费,尽量减少学校的办学成本。

最后测算各个岗位的编制数。分析各岗位的需求是不是长期性的,能否通过规范工作任务,特别是去除一些不能增值的工作或重复的工作来减少编制量;能否通过规范工作流程,提高职工素质来控制编制量。

农业院校的定编设岗工作旨在使各个部门事事有人做、人人有事做、岗位不重复、工作无遗漏,用人以治事。

2. 科学合理设岗需要以编制为基准

岗位设置是高校实行岗位聘任的基础工作,具有很强的科学性和专业性。科学、合理地设置岗位,为人员聘用明确对象和标准,能够避免聘用工作的盲目性,从而保证人岗相宜和精简效能,有效地发挥人员聘用制度的激励作用,调动人员的积极性。

由于合理定编与科学设岗相互联系,密不可分,学校要将定编与设岗挂钩,科学设岗,竞争上岗。农业院校编制管理重心应放在编制总量和结构比例的控制和管理上。学院的编制实行总量控制,其中关键岗位、重要岗位的编制数由学校统一分配;一般岗

位则应由学院根据学科发展的需要,教学及科研的具体情况在编制数内自主分配。非学院单位,在设岗时要根据编制总量和编制属性科学设岗,不能超编和因人设岗。否则就会出现编制失控、岗位不清、职责不明、人浮于事的现象^[2]。

3. 编制管理应引入竞争机制

农业院校在实施编制管理时应与学校聘用制改革、内部分配制度改革相结合,引入竞争激励机制,构建有利于高校事业和学科发展的编制调控制度^[3]。

编制的使用情况必须与分配制度紧密结合。由于分配方案与所有教职工的切身利益有关,出于精简高效的考虑,各单位必然会对本单位的教职工编制进行控制。这样不需要学校强行定编,单位领导也自然会重视编制工作,达到理性竞争,减少盲目攀比的目的。利用利益驱动机制是做好编制管理工作的有效措施。

在编制管理中引入竞争机制主要是根据编制属性和工作性质确定岗位类别和岗位津贴,然后竞争上岗。以编设岗,以岗定薪,岗变薪变。每一个工作人员都必须“司其职”才能“在其位”,“在其位”才能“得其薪”。最终建立起具有竞争激励机制、充满活力的人事管理制度,使人力资本持续增值、优秀人才脱颖而出。

编制管理是一个系统工程,农业院校的定编过程也是人事制度改革中比较艰难的一个过程。到目前为止,还没有一个可以完全量化的定编体系。编制的多少因历史阶段不同、因人的认识程度不同而变化。所以农业高校编制管理应以优化人力资源配置,合理利用教育资源,提高效率为出发点;定编过程中要强调集体决策,坚持科学合理的定编原则,规范定编程序;通过有效的编制手段,实现优化教职工队伍结构,合理配置各类人力资源的目标。

参 考 文 献

- [1] 翁子健. 高校编制管理探微[J]. 福建农林大学学报:哲学社会科学版, 2006(9): 81.
- [2] 唐峻. 做好高校岗位设置工作的几点思考[J]. 高等农业教育, 2007(3): 46-48.
- [3] 周刚, 杨力行. 高校编制管理的现状、问题和对策[J]. 中国高校师资研究, 2008(1): 14.