

事业单位岗位设置与人员配置优化策略

郭虹玲

事业单位岗位设置是保障组织架构平稳运行的基本前提,其科学性与合理性直接决定人力资源配置的效率,深刻影响公共服务供给的质量。当前部分单位还存在着岗位结构固化、人员与岗位匹配度不足、动态调整机制滞后等现实问题,亟须从制度设计和落地执行方面协同发力,探索系统性优化路径,全面激发事业单位整体运行活力。

一、推动岗位设置结构化重塑

岗位设置的合理性,根本在于对各岗位职能的精准拆解。传统岗位设置一般沿用历史编制结构,没有结合单位性质和实际业务动态变化做出准确的判断,造成一些人力资源和岗位不匹配的结构性矛盾。优化岗位设置需要对岗位进行系统化、模块化分析,把单位各岗位的职能、业务拆分成可量化的任务单元,再梳理出不同岗位匹配适用的岗位谱系。

根据事业单位的社会功能、职责任务、工作性质和人员结构特点,当前事业单位共有三类岗位:管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位。结合不同事业单位承担职责和服务内容,更需要合理控制不同岗位的结构比例。在三类岗位划分的前提下,可以科学划分出三类功能岗位:主体岗位、支撑岗位和弹性岗位。主体岗位承担单位主要工

作职能和业务,应当优先保障编制资源的倾斜;支撑岗位为主体岗位提供服务保障,按照主要业务需求核定规模;弹性岗位依据周期性任务和项目性需求设置,可以在主体岗位和支撑岗位间灵活确认。在岗位层级结构上,要打破传统僵化的职级天花板,对各岗位的高、中、初级职级实行比例区间弹性控制而不是点状比例确定,赋予用人单位在核定区间范围内自主调节的权利,让岗位设置真正为单位职能服务。

二、实现人员配置能力岗位动态适配

人员和岗位的匹配不是静态、一劳永逸的,应当是持续动态平衡过程。事业单位应当建立“任职资格评定—适岗状况分析—发展潜能预估”的三维体系,实现全周期人岗管理闭环:入职阶段重点考察人员专业水平与岗位基础需求的契合度,把好入口关;在岗期间定期开展人岗匹配度考核和分析,及时发现人员能力与岗位要求是否偏离;在全过程对人员的发展潜能及发展前景进行

预估和规划,促进个人成长的同时,也为单位的发展提供更强的稳定性。

人员和岗位的匹配度确认可以通过核心绩效评估、服务对象评价和履职能力评估等实证方法开展,形成可量化、可评估的岗位适应指数。针对出现能岗偏差的人员,实行差异化干预:对专业知识存在偏差的,可以通过精准培训补齐短板;对专业技能滞后的,可以依托在岗带教和轮岗锻炼提升能力;通过干预仍无法适配岗位的,在不突破岗位区间范围内,结合人员实际能力,启动再适配程序。

三、构建考核与职业发展双轮驱动机制

岗位优化配置的可持续性,核心在于形成正向激励,引导人员主动向组织需要的关键岗位流动,持续发挥自身效能。要构建人员考核与职业发展的双轮驱动机制,将简单的考核指标转为以岗位价值为基础的行为评价体系,针对不同岗位设置差异化的考核指标,尽可能明确为可落地的衡量标准和指

标统计,破解“千多干少一个样”的考核痛点。

在同一岗位等级内,按照专业技能与实际成果进行考核评价,打通人员职级流动“只上不下”的堵点,打破单一的晋升路径依赖,形成“能上能下”的导向。要将人员个人成长曲线同单位人才梯队建设相融合,促使个人在明晰的晋升预期之下维持发展动力,让优化配置由外部驱动变成内在追求。

四、结语

事业单位岗位设置及人员配置优化,是覆盖架构调整、动态适配、考核体系的系统性工程。只有实现“职能定结构、能力配岗位、贡献定回报”三者的协同联动,才能释放整体的活力。通过实践不断校准每项细节,保证岗位设置对于实际需求变化具有弹性适应性,推动事业单位人力资源从传统的数量堆积,转向高质量的效能释放。

(作者单位:福建古田干部学院;中共龙岩市委党校)

模具修改牵动汽车零部件供应链协同研究

唐云茜

在汽车零部件生产现场,客户图纸上的一处微调,往往会迅速传导到企业运行的多个环节。一个孔位外移两毫米,一个卡扣重新定位,一处壁厚略作加厚,看似只是产品结构上的细小修订,落到工厂现场,却会牵动工程评估、模具返修、材料确认、排产调整、质量复核、库存隔离和交付节奏。模具修改越具体,越能看见供应链协同是否扎实。

一、模具修改考验全链协同

汽车零部件供应链的复杂性,首先体现在变更识别。图纸变更到来后,企业要迅速判断改动性质:它是局部修模,还是治具、检具和工装都要同步调整;它只影响单个零件,还是会改变装配间隙、成型稳定性和后续检测标准。粗看是一个孔位,深看是模具状态、工艺路径和交付责任的重新校准。同时,还要判断客户要求是样件确认、临时让步还是正式版本切换,因为不同性质对应不同文件、库存和交付规则。

这种判断必须转化为协同动作。工程

部门确认变更边界,模具部门评估修模周期,采购部门核对材料和外协变化,生产部门重排试模与排产,质量部门同步更新检验标准。仓库要隔离旧版库存,物流要重新确认交付节点。采购还要确认外协能力是否同步,避免修模完成后卡在材料、表面处理或检测排队上。图纸上改的是一个点,模具上动的是一处结构,链条上调整的却是一组关系。信息传得准,责任分得清,节点接得上,企业才能在客户需求变化中保持节奏。

二、近距离配套形成企业优势

汽车零部件企业的修模响应速度,离不开产业生态支撑。在宁波等制造业基础较厚的地区,模具、注塑、压铸、冲压、机加工、表面处理、检测、包装等环节相互靠近,形成高密度的协作网络。企业遇到修模、试样、补加工、复检等任务时,可以在较短空间半径内找到支撑资源,减少等待和反复转运。一些问题当天发现、当天沟通、当天调整,能把变更风险控制在试制阶段。

近距离配套带来的,不只是运输时间缩

短,更是沟通效率提升。模具问题可以当面讨论,样件问题可以快速复核,外协环节可以及时补位。对急单和变更单来说,一次现场确认往往比多轮邮件更有效。现场工程师、模具师傅和质量检验人员面对实物讨论,也能减少理解偏差。供应链韧性就体现在“叫得应、接得上、改得动”的产业网络之中。

这种优势也伴随压力。客户变更频繁、交期持续压缩、质量文件日益细化、成本分担边界复杂,都在考验供应商的综合管理能力。企业既要跟上客户节奏,又要守住质量底线,还要控制库存和成本。近距离配套只是基础,真正决定成效的,是企业把模具、生产、外协和客户信息组织起来的能力。如果内部没有清晰的变更台账,局部修模很容易演变为返工、缺料或交付延误。

三、把变化管住才是真正能力

响应快不等于盲目赶工。模具修完以后,还要试模、检测、确认尺寸稳定性,并评估批量生产时的毛边、缩水、翘曲和装配偏

差。汽车零部件最终进入整车装配体系,一个细小偏差都可能带来批量返工。试模数据、首件记录和客户确认意见,都应成为是否放行的依据。速度必须服从质量,交付必须建立在稳定可控之上。

版本管理同样关键。库里有货,不等于可以发货。旧版库存、半成品、在途货、新版样件,都要有清晰标识和流转记录。模具版本、产品版本、检验标准和客户确认状态必须对应一致。只有版本正确、状态清楚、客户认可,库存才真正具备交付价值。尤其在多批次并行时,任何一箱货、一道工序、一个标签出错,都可能把前端改模成果抵消掉。把变化管住,首先要把信息管准,把流程管细。

模具修改表面上改变的是产品结构,深层检验的是企业对信息、工艺、质量、库存和交付的统筹能力。对汽车零部件企业而言,竞争力不只在于把零件做出来,更在于客户需求持续变化时,依然能够把零件稳定、准确、准时地交出去,并把每一次修改沉淀为下一次协同的经验。这也是零部件企业最容易被客户长期评价的地方,并不显眼,却极为关键。这种能力,最终会成为客户信任,转化为企业在复杂订单中的议价底气,应当得到重视。

(作者单位:宁波左望科技有限公司)

民办高校艺术类教学秘书跨部门协调工作实务与能力构建

韩思远

摘要:基于民办高校办学特点与机构设置,以及艺术专业办学特色,本文总结民办高校艺术类教学秘书的横向沟通工作内容与实际沟通问题,从沟通能力、综合协调能力、应变能力等多个方面对能力结构进行思考,为民办高校艺术类教学活动管理优化提供启示。

关键词:民办高校;艺术类教学秘书;跨部门协调;能力构建

一、民办高校艺术类教学秘书

跨部门协调的工作实务

(一)教学资源协调:场地、设备与师资的统筹配置

民办高校艺术类教学对场地、设备的依赖度较高,舞蹈排练厅、琴房、画室、演播室等专业场所的使用需要对接教务处、后勤处等不同使用部门,乐器、画具、摄影设备等专业教学设备的维护、调配需要对接资产部门,校外实践基地的维护与开拓需要对接校外单位。

(二)实践教学协调:课内教学与课外实践的衔接管理

艺术类专业实践性教学环节较多而复杂,参与人员较多、分工较广。比如,写生采风涉及学工、保卫、车旅及住宿;艺术展演涉及新闻、舞台、安保、后勤等部门;毕业设计

(创作)过程管理涉及指导老师、学生、校外指导老师、企业指导老师等。

(三)应急事务协调:突发状况下的快速响应

艺术类课程最容易发生突发情况。因机器开不了课,因天气不好无法户外上课,因为展演出现问题……事情一旦发生了,需要教学秘书第一时间去协调解决,需要联动各机构、各种人员去应对。

二、民办高校艺术类教学秘书

跨部门协调的现实困境

(一)权责不对等:协调需求与决策权限的落差

教学秘书经常要协调各项工作,但没有相应的权限,涉及资源调配或者其他部门工作时,协调需要层层审批,严重影响了协调效率,协调权力与责任的失衡使教学秘书的协调行为缺少一定的说服力和执行力。

(二)沟通渠道不畅:信息传递的效率损耗

民办高校沟通机制不健全,跨部门沟通依靠口耳相传的现象很常见。消息一个传一个,容易造成信息不准确、不全面的情况。沟通是协调工作能够顺利开展的前提,而在实际工作中,由于协调渠道的缺乏,使得协调的工作量较大,效率较低。

(三)突发性事件频发:计划外工作对常规秩序的冲击

艺术类教学的复杂性和不确定性造成意外的高发生频率。演出排练因故推迟、设施设备故障、教师临时调改课等各种突发事件极易打乱工作正常规划。教学秘书不仅日常工作量大,面对各类意外情况还要及时处理应对,管理负担不断加重。

三、民办高校艺术类教学秘书

跨部门协调能力的构建路径

(一)沟通能力的培养:建立有效的协调话语体系

教学秘书需学会与各个部门交流的话语艺术,了解不同部门的工作思维和关注的侧重点,与教务处交流时的教学制度与要求,与后勤处交流时的日期与需求,与校外单位交流时的合同与互惠兼顾,慢慢摸索出一套针对不同对象沟通协调的话语表达与交流方式。

(二)统筹能力的提升:优化协调工作的流程与机制

教学秘书要积极完善、优化并规范工作流程,将重复性协调工作形成工作模板,定期收集各个系部的教学资源需求,积极预判提前协调解决问题。努力构建常态化的跨部门资源协调机制,将临时应急性、消极性

的协调事务变为常态化、积极性的协调沟通事务,降低协调成本。

(三)应变能力的强化:在压力情境中保持专业判断

面对突发事件,教学秘书需要在信息有限、时间紧张的情况下做出判断和决策。应变能力是在平时业务学习和实践总结中积累应对各类突发事件的预案,要求教学秘书面对工作中出现的各类突发事件要有足够的心理准备,保持心智平和冷静、业务熟练专业,稳定良好教学秩序。

在民办高校艺术类专业的教学工作中,教学秘书协调与沟通作用十分关键。认知艺术类教学的特殊性,认识民办高校的体制特殊性,构建“三位一体”的协调与沟通能力是教学秘书由“被动工种”向“主动工种”提升的必然选择。

(作者单位:河北传媒学院)

参考文献:

[1]容骞.数字化时代高校教学秘书工作的开展路径研究[J].办公室业务,2025,(16):22-24.

[2]雍霞.教育数字化背景下高校教学秘书工作创新研究[J].赤峰学院学报(自然科学版),2025,41(6):98-101.