

人力资源经验分享：人事和谐以公开促公正，以公正促公平
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/293/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_293167.htm 社会公平正义是社会和谐的基本条件。促进公平正义，是从开创中国特色社会主义新局面的全局出发提出的一项重大任务。和谐社会也离不开和谐人事，只有公平、公正的人事制度和公平公正的人才环境，才能促进社会公平正义，推动经济和社会的发展，进而实现全社会的和谐。那么，如何构建和谐人事呢？在这里提出三点认识，与大家讨论。构建和谐人事，人事部门责无旁贷。人事部门，作为各级政府人事工作主管部门，负责人才的调配、使用和奖惩等等。虽然现在较计划经济时代已经发生了很多变化，但在构建和谐人事工作中，人事部门仍负有重要使命。如在制定人才政策、调整和执行行政机关与事业单位人才流动计划、为全社会提供人事人才工作咨询服务、人事争议仲裁、人事档案管理服务等相关管理职责，事事都与构建和谐人事有关。这就要求人事部门在工作中时刻不忘和谐，事事想到和谐，处处构建和谐。首先，以改革促公正。人事公正是社会和谐的重要基础，人事人才工作事关广大人民群众切身利益，人才队伍建设与经济社会发展密切相关，干部人事制度改革涉及各阶层利益关系调整……无论从人事人才工作的宏观环境看，还是从干部人事制度改革进程看，只有把人事人才工作放在构建社会主义和谐社会的大局中去考虑、去谋划、去定位，才能做到改革力度、发展速度和社会承受度三者的统一和谐。其次，以协调保公平。人事协调是社会和谐的重要标志。没有人的发展和事的协调，和谐

社会就无从谈起。从“人”的和谐来说，主要体现在社会成员各尽所能、各得其所、安居乐业。这就有赖于在人事人才工作中，坚持以人为本，既要鼓励竞争择优，促进优秀人才脱颖而出，又要关心在竞争中处于弱勢的群体，积极帮助他们提高素质，不断创造人人有所作为的机会，让人才各得其所。就“事”的和谐而言，主要体现在事业的完善，人们能够共享充足的社会公共服务。这就有赖于人事部门加快体制改革和机制创新，不断促进事业的发展，以人的和谐、事的协调来促进社会的总体和谐。

第三，以变革激活力。社会主义和谐社会，应当是一个充满生机与活力的社会，我国经济发达地区已经以当地人才流动的层次、频次和范围，作为检验人才活力的标准。但是，计划经济体制下形成的人才单位或部门所有制观念尚未彻底根除，人才流动还存在阻碍和壁垒，影响人才创造力的发挥。人事部门应当以社会变革的手段打破人才壁垒，促进人才合理有序流动，为人才活力的激发创造必要的条件，从而形成充满活力、富有效率、更加开放的人事人才工作机制。

推进政务公开，实现和谐发展 公正是和谐的基础，公开是公正的前提。按照“转变职能、权责一致、强化服务、改进管理、提高效能”的要求，全面推行政务公开，切实实现人事人才工作的公平公正，既是社会主义和谐社会的核心价值和基本原则，也是构建和谐人事的有效方法。全面推进人事人才工作的政务公开，首要的是深化干部人事制度改革，用规范透明的工作程序实现社会和谐。

首先，强化政务公开的理念。改革开放以来，人事工作的神秘性被打破，而实现政务公开，进一步体现了尊重人民群众权力的重要理念。这个理念要不断强化，不能因为时间的推

移而有所松懈。因为知情权是人民群众应当享受的基本权力，它不仅是人们参与权和选择权的基础，更是制约人事部门行使权力的有效监督手段。从人事部门讲，全面推进政务公开，是自身的重要义务，并以此维护和彰显人事部门的社会公信力。从实际效果看，全面推进政务公开，又是实施人才战略的重要手段。只有不断增强用人的透明度，扩大选人用人视野，才能造就选拔和激励人才脱颖而出的机制，最终达到人尽其才、才尽其用的目的。其次，扩大政务公开的内容。政务公开是真诚为民，还是应付差事，公众最为关心。所以，除法律明令禁止或需要保密的事项外，都应按照权限向社会公开。目前，人事人才工作的公开，还大部分体现在执行层面上，是比较浅层次的，必须引向决策和监督层面，并贯穿于人事人才工作的全过程。另一方面，由舆论要求保证政务公开，总有被动的因素，所以要向制度导向转变，增强政务公开的主动性，使之逐步走上规范化、制度化的轨道。

第三，拓展政务公开的形式。长期以来，畅通人事人才工作政务公开的信息渠道，主要有新闻媒介报道、设立办事服务大厅、建立政务公开栏、开辟行风热线和咨询服务台等，但现在看已经明显不够了。随着信息化的发展，应当逐步建立一个开放性的政务公开信息平台，即网上政务，有效整合信息资源，进一步畅通信息反馈渠道，通过电子政务与网上政府的公共服务职能，向公众提供相关的人事人才信息，从而实现政务公开在更高层次的拓展。总之，推进政务公开，有利于协调各方面的社会关系，有利于人们的积极性、主动性和创造性的充分发挥，也是实现和维护社会公平与正义的必备手段。实现公平正义，构建和谐人事 既然人事人才领域与

构建和谐社会密切相关，那么，人事部门各项职能的履行，就必然成为构建和谐人事的基本范畴。诸如公务员队伍管理、人才队伍建设、分配制度改革、就业政策的制定以及人事纠纷的处理等，都应当体现公平、正义。首先，公务员队伍管理，以法制保障公平。《公务员法》和《行政机关公务员处分条例》的颁布实施，标志着传统的管理方法和控制手段已经过时，而代之以全面的法制化管理规范。法制化突出表现的是公平和正义，是围绕能上能下、能进能出、有效激励、严格监督、竞争择优、奖惩分明的公务员管理机制展开的。比如，公务员考录制度，把好“入口”，强调公开、公平、机会均等；全面推进竞争上岗，管好“楼梯口”，强调竞争择优，人尽其才；改进和创新考核办法，疏通“出口”，强调赏罚分明，优胜劣汰等等。其次，事业单位人事管理，以制度维护公平。在全面实施事业单位机构分类改革的基础上，加快事业单位人事制度改革，同样构建着公平原则。首先，打破“大锅饭”、“铁饭碗”，推进人员聘用制，由身份管理向岗位管理转变，逐步实现事业单位全员聘用、岗位管理和规范化管理。其次，规范聘用合同管理，依法约定单位和个人双方平等的权力、义务和责任，实现事业单位管理由固定用人向合同用人转变。再次，实行公开招聘制度。事业单位进入，除按干部管理权限规定应由上级任命的人员、政策性安置人员和涉密岗位人员外，其他一律实行统一考试、公开招聘，提供公平竞争平台，促进社会就业公平。在薪酬制度方面，建立体现岗位绩效和分级分类管理的收入分配制度，探索搞活内部分配的办法，以实现社会公平。第三，公共人事管理，以服务体现公平。各级政府人才服务机构推

出的公共人事服务项目，采用为企业人力资源提供服务的全新模式，体现的是深层次、全方位的服务。企业与人才中心建立受法律保护的合作关系，可以合理规避政策风险；人事操作全程外包，可以节约成本，努力实现人力资本效益最大化；代为档案管理、档案出证、户籍挂靠，能够提高员工满意度；拓展专业技术人员评价领域，可以为各类人才提供公正的评价服务……这个系列的人事服务方式以合同约定，双方不具有行政隶属关系，发生纠纷时通过协商或司法途径解决，地位完全平等。第四，争议纠纷处理，以监督保证公平。人事行政执法案件、群众信访案件、行政复议和应诉案件、申诉和控告案件、人事争议仲裁案件等，是人事争议的常规表现。这类案件的处理本身就维系着公平与正义，直接关系到人事和谐与社会和谐。做为落实公平正义的保障，当前有效的手段是健全行政执法责任制度和错案追究制度、国家赔偿制度，通过法治监督，努力提高人事人才工作依法行政、依法办事的能力。应该说，发挥人事部门在化解社会矛盾、维护改革发展稳定、建立和谐人事关系中的重要作用，统筹协调各方面的利益关系，妥善处理社会人事矛盾，是推动人事人才工作向更高层次发展的难得机遇。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com