

江苏事业单位编制内外将同岗同酬人力资源管理考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/552/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B1\\_9F\\_E8\\_8B\\_8F\\_E4\\_BA\\_8B\\_E4\\_c37\\_552640.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/552/2021_2022__E6_B1_9F_E8_8B_8F_E4_BA_8B_E4_c37_552640.htm) 2009年全国人力资源管理师考试考前网上辅导课程最新出炉，全面招生中，本次辅导将全部采用视频授课的形式呈现给广大学员，考生可以随时报名参加学习，由资深老师讲解，权威专家进行24小时免费在线答疑，学员在学习遇到的问题可随时通过答疑室留言与专家探讨学习。欲报从速！昨天，记者从江苏省委组织部、江苏省人事厅联合召开的江苏省事业单位人事制度改革工作会议上获悉，江苏省将全面部署事业单位岗位设置管理和人员聘用制度的实施工作。/百考试题/收集/改革工作展开之后，事业单位人员工资将依照岗位等级来确定，这意味着单位正式聘用的所谓“编外人员”也将与在编职工逐步实现同岗同酬。岗位按等级来定 据了解，江苏省现有事业单位4万多家，从业人员140多万人。长期以来，事业单位人事管理一直沿用管理党政机关工作人员的办法，存在着人事管理方式行政化、用人机制不灵活、实际上的身份终身制等问题。按照制度规定，事业单位人事管理将彻底改变现行的身份管理模式，实施岗位管理。为此国家明确规定了通用的岗位类别和等级标准。事业单位的岗位将分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别，每个类别岗位又确定了通用的岗位等级，其中管理岗位分为10个等级，专业技术岗位分为13个等级，工勤技能岗位包括技术工岗位和普通工岗位，技术工岗位分为5个等级。江苏省事业单位应依照此规定确定岗位设置方案，力争6月底前完成岗位设置方案的报批工

作，年内完成岗位聘用。待遇不再跟人走在完成岗位设置后，事业单位员工收入分配制度也将随之改变。据介绍，事业单位过去待遇是“随人走”。而改革后实行的岗位绩效工资制度则是与岗位结合在一起的，/百考试题/收集/突出了工作岗位和工作绩效在收入分配中的作用，“待遇随岗定”。目前，事业单位收入分配制度改革的第一步工作已经完成，管理人员、工勤技能人员已经按照本人现聘用的岗位执行了相应的岗位工资。但是，占事业单位人员近70%的专业技术人员按照规定只执行了本层级最低等级岗位的工资，待完成规范的岗位设置并按规定核准后，就能按明确的岗位等级执行相应的岗位工资标准。

两类人员特殊对待 近年来不少事业单位出现了编制外用人现象，特别是高校、医院等机构。很多情况下事业发展需要补充人员，但编制的刚性制约使得人员补充只能以编制外录用的方式解决。如果完全按照编制员额编制岗位设置方案，必然导致部分事业单位人员无岗可上。相关部门负责人表示对此各单位要区别对待。对违规用人的，应当坚决予以清理；而只要是事业单位在册的正式工作人员，只要签订聘用合同，单位与职工有正式的人事关系、工资关系，按照事业单位聘用制度进行管理的人员，就应纳入岗位设置管理，一视同仁、同工同酬。对部分事业单位确因事业发展，有部分在册人员因为编制的原因而不能定岗的现状，可按照统一政策、/百考试题/收集/分类管理的原则进行岗位设置，即在强调事业单位正式用人按照统一规定进行岗位设置的同时，应当区分编内、编外实施相应的管理。在教育、科研、卫生等专业性比较强的事业单位，一些领导人员需要一定的专业技术背景，因而产生了身在管理岗位、仍然

兼任专业技术工作的“双肩挑”现象。对于“双肩挑”，本次改革也做出了限制。文件规定，事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，需按人事管理权限审批。审批时把握的原则主要有三点：首先是工作确实需要，经组织批准；其次是要实际从事专业技术工作，并按要求完成职责任务；第三，“双肩挑”人员不应过多，应当严格控制。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：[百考试题人力资源频道点击进入](#)：[百考试题人力资源管理师网校课堂希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛](#)。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](http://www.100test.com)