

潍坊滨海区实行全员聘任制改革

打破编制内外身份界限,实施无差别人力资源管理

本报潍坊12月17日讯(记者 王琳)近日,滨海区召开体制机制改革动员大会,启动体制机制改革。从管理体制、全员聘任、绩效考核、薪酬分配四个主攻方向进行突破。公务员、行政编还是事业编,都有资格同台PK、公平竞争。17日,记者从潍坊滨海区体制机制改革领导小组办公室获悉,目前19个部门“一把手”和“班子成员”已公示,近日将公示中层正副职,确保元旦前人员整合到位。

本次改革从管理体制、全

员聘任、绩效考核、薪酬分配四个主攻方向进行突破。创新管理体制方面,实行“大经济运行”、“大开发建设”、“大社会管理”、“大财政管理”、“大审计监督”、“大审批”、“大执法”等大部门管理。将原来的48个部门单位整合压减为19个“大部门”和4个经济发展一线经济服务部门。实现一件事情由一个部门负责,一个法定机构对应服务一类市场主体,明确“管委会-工作部门-个人”三个层级的扁平化管理架构。

实行全员聘任制改革,变身份管理为岗位管理。打破行政事业、编制内外身份界限,让广大干部职工都有资格进行同台竞争。改革后,包括滨海区党工委、管委会领导班子成员和人大、政协工作室主任在内所有人员的职务、职级、工资、身份等全部封存,实行档案职务和聘任职务“双轨运行”机制,干部编制内任职与岗位聘任相分离,档案工资与实际薪酬相分离,干部人事档案管理与合同聘用管理相分

离。打破行政事业、编制内外身份界限,实施无差别的人力资源管理。

创新构建更加科学的评价考核体系,引入KPI(关键绩效指标)考核原理,实施全员工作绩效考核。将考核结果与绩效工资、评先评优、奖励激励等挂钩,作为职务调整、岗位变动以及续聘、解聘的重要依据,实现能者上、平者让、庸者下。

建立全员绩效工资薪酬体系,薪酬由基本工资和绩效奖金两部分组成,实现薪酬管理

由“铁工资”向“活薪酬”转变。薪酬分配向一线倾斜,向关键岗位倾斜,向贡献大的人员倾斜。对工作能力差、工作效率低的人员减少绩效奖金,这部分人只能拿到岗位基本工资,甚至达不到原工资水平。对于未完成聘期工作目标,或者是年度考核不合格,一个聘期内各年度考核均排在同职级岗位后5%,又不服从岗位调整安排的,参照有关法律法规解除与相关人员的岗位聘任、劳动或人事关系。

延伸调查

与“下属”同台PK,116人抢19个“一把手”

所有人员职务、职级、工资、身份等全部封存,不再“论资排辈”

改革前,潍坊滨海区公务员、事业编、政府购买服务人员、合同工,身份不一样,待遇不一样。而此次体制机制改革的重点之一就是打破行政事业、编制内外身份界限,实施无差别的人力资源管理。除了让很多有能力的干部职工有了更多机会以外,也让不少人有了新的选择。

本报记者 王琳

绩效考核标准 大家一个样

12月10日,“一把手”名单公示,12月12日,“班子成员”名单公示,这让一小部分人长舒了一口气。但也有不少落选的人,

需要参与竞聘中层正副职,肯定要与其曾经的下属同台PK,这里面的竞争比想象中更激烈。

不少滨海区机关干部直言,已经好几个晚上没有睡好觉了,工作去向成了每个人的心头大事。记者从滨海区体制机制改革领导小组办公室了解到,这次参加竞聘19个大部门“一把手”的有116人,没有竞聘上的,肯定会继续竞聘“二把手”或其他“班子成员”。而竞聘“二把手”或其他“班子成员”,竞争则更为激烈。

滨海区体制机制改革领导小组办公室工作人员说,目前全员聘任制改革还只是在公务员和事业编范围内进行,完成后,会有一部分岗位面向社会招聘。

改革后聘用的编外人员,签订聘用合同。聘用期满重新竞聘,不纳入编制管理。也就是说,有一部分能力不够的现有聘任制人员可能在这次竞聘中失去工作,但是能力强的人,则会跟公务员、事业编同一平台工作,同台PK,绩效考核标准一样,薪酬标准也一样。

职务“双轨运行” 科员可直升中层

“我放弃了公务员的身份,到国有企业就职。”38岁的王文智之前在区政治工作部机构编制科任副科长,已是副科级,可是这次改革他彻底放弃了公务员编制,到潍坊滨海建设集团任纪检监察书记。王文智说,他从2003年大学毕业就在机关工作,一干就是十多年,趁着这次改革,想自我突破,到基层一线发挥更大价值。

“现在工资是六七千元,企业工资薪酬肯定会比现在有所提高。”王文智笑说,到企业后实行年薪制,肯定比在机关挣钱多,但是具体能多多少,现在还不清楚。

滨海区体制机制改革领导

小组办公室工作人员告诉记者,王文智是属于比较特殊的一小部分,像他一样彻底放弃了公务员身份,到国有企业任纪委书记的还有四人,而对于绝大多数参与改革的人员来说,只是将身份“封存”,并不等于是失去现有身份。

改革后,实行档案职务和聘任职务“双轨运行”机制。“也就是说,也许你级别是科员,但如果能力够的话,可以竞聘中层的职务,拿中层的薪水;相反,也许你级别是副科,能力却一般,那也只能任职某个部门一般工作人员,拿普通科员的工资。”该工作人员说,以前一个普通科员想干到中层正职,至少要十几年时间,而改革后,只要大家认可你的能力,通过竞争选拔,可以直接聘任为中层正职。

“老领导”主动让位 把机会留给年轻人

在这次全员聘任制改革中,有一部分年纪较大的原部门“一把手”让出了机会,没有参与到新部门主要职务的竞聘中,而是把机会让给年轻人。

12月14日,是陈国侯到潍坊滨海金融控股集团有限公司任监事会主席的第一天,他此前是滨海农林水利局局长,已是副县级。这次放弃了“一把手”位置,到企业任监事会主席。“我已经53周岁了,应该把机会给更有能力和活力的年轻人,让他们有平台和空间施展抱负、激情。”陈国侯说,滨海作为开发区,各项工作节奏更快,且担负着各项改革先试先行的任务。这次改革完成后,工作节奏会更快、压力更大,经常会有阶段性突击工作,对于自己的年龄来说,精力和体力确实跟年轻人没法比了,所以选择了更适合自己的工作岗位。

“到企业任职并不算是‘急流勇退’,这个不算‘退’,而是这个工作更适合我。”陈国侯说,自己工作阅历丰富,到了企业后可以和年轻人互相学习借鉴,同时代表党工委管委会监督国有企业运行。

据了解,像陈国侯这样到国有企业任监事会主席的还有四位原部门“一把手”,都是副县级干部。



四个领域“破冰”

改革时间轴

1

创新管理体制,提高行政效率。

实行“大经济运行”、“大开发建设”、“大社会管理”,一件事情由一个部门负责,一个法定机构对应服务一类市场主体。将原来的48个部门单位整合压减为19个“大部门”和4个经济发展一线经济服务部门。

2

实行全员聘任制改革,变身份管理为岗位管理。

打破行政事业、编制内外身份界限,不管行政编还是事业编,封存档案实施无差别的人力资源管理,让广大干部职工同台竞争,凭自己的素质能力水平打造自己的“铁饭碗”。

3

实施绩效考核改革,建立更加科学的评价考核体系。

引入KPI(关键绩效指标)考核原理,实施全员工作绩效考核。考核与难度系数挂钩,部门单位的工作任务重、工作量大、工作难度高,价值系数就会相对高;反之价值系数就会相对低。

4

改革薪酬分配制度,加大绩效激励。

能力决定位置,贡献决定薪酬。任何地方都干多干少不一样,干好干坏不一样,收获一定与付出成正比。体现权责利对等精神,坚决打破平均主义,实现薪酬管理由“铁工资”向“活薪酬”转变。

11月21日

潍坊市委全面深化改革领导小组第二十九次会议审议通过了《潍坊滨海经济技术开发区体制机制改革方案》。

12月7日

滨海区召开体制机制改革动员大会。当天,整合压减成的19个“大部门”开始初步推选“一把手”,采用个人自荐和民主推荐两种方式。

12月10日

19个部门“一把手”公示,同时开始初步推选各部门“班子成员”。

12月12日

“班子成员”公示,领导班子搭建好,中层正副职开始竞聘。

12月20日前后

中层正副职公示,接下来,开始竞聘一级、二级、三级主办人员,确保元旦前人员整合到位。

12月下旬

第三方机构确定各部门单位KPI指标,同时开展绩效考核办法与薪酬设定,确保从2018年第一季度开始施行新的绩效考核和薪酬办法。