

执法类事业单位人才流失问题及对策分析

石波

沭阳县交通运输综合行政执法大队，江苏宿迁，223600；

摘要：本文聚焦执法类事业单位人才流失问题，深入剖析当前人才流失的规模、趋势、岗位与层级分布等现状。详细探讨了人才流失对单位工作效率和质量、团队稳定性和凝聚力以及单位形象和声誉所产生的影响。从薪酬待遇、职业发展、工作环境和压力、管理机制和文化等方面分析了人才流失的原因。在此基础上，针对性地提出了优化薪酬福利体系、完善职业发展通道、改善工作环境和减轻工作压力、加强单位管理和文化建设等解决对策。研究旨在为执法类事业单位解决人才流失问题提供理论支持和实践参考，以促进单位的稳定发展。

关键词：执法类事业单位；人才流失；原因分析；解决对策

DOI：10.64216/3080-1486.25.06.002

执法类事业单位在维护社会秩序、保障公共利益等方面发挥着重要作用。然而，近年来，人才流失问题在执法类事业单位中逐渐凸显，给单位的正常运转和发展带来了诸多挑战。人才是单位发展的核心资源，人才的流失不仅会影响单位的工作效率和质量，还可能对单位的团队稳定性和形象声誉造成损害。因此，深入研究执法类事业单位人才流失问题，分析其原因并提出有效的解决对策，对于促进执法类事业单位的健康发展具有重要的现实意义。

1 执法类事业单位人才流失现状

1.1 人才流失的规模和趋势

近年来，执法类事业单位人才流失规模呈现出逐渐扩大的趋势。随着社会经济的快速发展和就业市场的多元化，越来越多的执法类事业单位人才选择离开原单位^[1]。从相关统计数据来看，部分地区执法类事业单位的人才流失率在近五年内有了明显的上升。例如，某地区执法类事业单位在 2020 年的人才流失率为 5%，而到了 2024 年，这一比例上升到了 8%。这种上升趋势不仅影响了单位的正常运转，也给单位的人才储备和发展带来了巨大压力。

从人才流失的趋势来看，呈现出年轻化和高学历化的特点。年轻人才和高学历人才由于其自身的优势和发展需求，更容易受到外部环境的吸引。他们往往对职业发展有更高的期望，当在原单位无法满足其发展需求时，就会选择离开。此外，随着信息技术的发展和社会对高素质人才的需求增加，执法类事业单位的人才面临着更多的就业选择，这也加剧了人才流失的趋势。

1.2 人才流失的岗位和层级分布

在岗位分布方面，执法类事业单位人才流失主要集中在执法一线岗位和专业技术岗位。执法一线岗位工作强度大、压力高，且面临着一定的风险，许多人才难以承受长期的工作压力而选择离开。专业技术岗位则由于其专业性强，人才在市场上的需求较大，容易受到外部企业的高薪吸引。例如，在环境执法类事业单位中，具有环境监测和评估专业技术的人才流失较为严重，他们往往被环保科技企业以更高的薪酬和更好的发展机会挖走。

在层级分布上，基层和中层人才流失较为突出。基层人才由于工作经验相对较少，职业发展空间有限，当遇到更好的发展机会时，就会选择跳槽。中层人才则面临着更大的工作压力和职业发展瓶颈，他们在原单位可能难以获得进一步的晋升和发展，因此也容易流失。而高层人才由于其单位中的地位 and 待遇相对稳定，流失率相对较低。

2 执法类事业单位人才流失的影响

2.1 对单位工作效率和质量的影响

人才流失对执法类事业单位的工作效率和质量产生了直接的负面影响。首先，新老员工的更替需要一定的时间来适应和磨合，在这个过程中，工作效率会明显下降^[2]。例如，一名经验丰富的执法人员离职后，新入职的员工需要花费大量的时间来熟悉工作流程和业务知识，这期间可能会出现工作延误和失误的情况。

其次，人才流失导致单位的专业知识和经验流失。执法类工作需要丰富的实践经验和专业知识，离职人员带走的这些宝贵资源难以在短期内得到补充，从而影响了工作的质量。例如，在市场监管执法中，一些资深执

法人员对市场违规行为的判断和处理具有独特的经验和技巧，他们的流失可能导致对一些复杂案件的处理不够准确和及时，影响了执法的公正性和权威性。

2.2 对单位团队稳定性和凝聚力的影响

人才流失会破坏单位团队的稳定性和凝聚力。当团队中的成员不断流失时，其他成员会产生不安全感和焦虑情绪，影响他们的工作积极性和团队协作精神。例如，一个执法小组中如果频繁有人离职，会导致小组成员之间的信任和默契受到破坏，在执行任务时难以形成有效的合力。

此外，人才流失还可能引发连锁反应，导致更多的人才产生离职的想法。当员工看到身边的同事纷纷离开时，他们会对单位的发展前景产生怀疑，从而降低对单位的忠诚度和归属感。这种连锁反应会进一步加剧团队的不稳定，影响单位的正常运转。

2.3 对单位形象和声誉的影响

执法类事业单位代表着政府的形象和公信力，人才流失可能会对单位的形象和声誉造成损害。一方面，频繁的人员更替会让公众对单位的管理和稳定性产生质疑，认为单位缺乏吸引力和发展潜力。例如，当公众看到执法人员频繁更换时，会对执法的连续性和公正性产生担忧。

另一方面，人才流失可能导致执法工作出现漏洞和失误，引发公众的不满和投诉。一旦这些问题被媒体曝光，将会对单位的声誉造成严重的负面影响。例如，在食品安全执法中，如果因为人才流失导致监管不力，出现食品安全事故，将会引发社会的广泛关注和批评，损害单位的形象和声誉。

3 执法类事业单位人才流失的原因分析

3.1 薪酬待遇因素

薪酬待遇是影响执法类事业单位人才流失的重要因素之一。与一些企业和其他行业相比，执法类事业单位的薪酬水平相对较低。在当前物价不断上涨的情况下，执法人员的工资收入难以满足生活需求。例如，一名基层执法人员的月工资可能只有 5000 元左右，而同等学历和工作经历的企业员工工资可能达到 8000 元甚至更高。

此外，执法类事业单位的薪酬结构也存在不合理之处。绩效工资所占比例较低，难以充分体现员工的工作绩效和贡献。一些执法人员即使工作表现出色，也难以获得相应的经济回报，这在一定程度上打击了他们的工作积极性，导致他们选择离开。

3.2 职业发展因素

职业发展空间有限是执法类事业单位人才流失的另一个重要原因。在执法类事业单位中，晋升渠道相对狭窄，竞争激烈。由于单位的层级结构和编制限制，许多人才难以获得晋升机会。例如，一名执法人员可能在基层岗位工作多年，仍然无法晋升到中层管理岗位，这使得他们对自己的职业发展感到迷茫和失望。

此外，单位对员工的培训和职业规划不够重视。缺乏系统的培训和学习机会，员工的专业技能和综合素质难以得到提升，限制了他们的职业发展。而且，单位没有为员工制定个性化的职业规划，员工不清楚自己的发展方向和目标，容易产生职业倦怠感，从而选择离开。

3.3 工作环境和压力因素

执法类事业单位的工作环境和压力也是导致人才流失的重要因素。执法一线岗位工作条件艰苦，经常需要在户外工作，面临着恶劣的天气和复杂的社会环境。例如，在交通执法中，执法人员需要长时间在道路上执勤，忍受高温、严寒和噪音的影响。

同时，执法工作面临着巨大的工作压力。执法人员不仅要处理大量的案件，还要应对各种复杂的社会关系和舆论压力。在一些情况下，执法人员可能会受到当事人的威胁和辱骂，甚至面临人身安全风险。长期处于这种高强度、高压力的工作环境中，许多人才难以承受，选择离开以寻求更轻松的工作环境。

3.4 管理机制和文化因素

管理机制不完善和文化建设不足也是导致人才流失的原因之一。在一些执法类事业单位中，管理体制僵化，缺乏灵活性和创新性^[3]。决策过程繁琐，办事效率低下，员工的意见和建议难以得到重视和采纳。例如，员工提出的一些改进工作的建议，可能需要经过层层审批才能得到实施，这打击了员工的积极性和创造性。

此外，单位的文化建设薄弱，缺乏积极向上的企业文化和团队氛围。员工之间缺乏沟通和协作，单位对员工的关怀和激励不够，导致员工对单位的认同感和归属感较低。在这种情况下，员工更容易受到外部因素的影响而选择离开。

4 解决执法类事业单位人才流失问题的对策

4.1 优化薪酬福利体系

优化薪酬福利体系是吸引和留住人才的关键。首先，要提高执法类事业单位的薪酬水平，使其与市场水平相匹配。可以通过定期进行薪酬市场调研，了解同行业的薪酬状况，及时调整单位的薪酬标准^[4]。例如，根据调

研结果,将基层执法人员的工资提高到与市场平均水平相当的水平,提高他们的生活质量和工作满意度。

其次,要完善薪酬结构,加大绩效工资的比重。建立科学合理的绩效考核体系,将员工的工作绩效与薪酬挂钩,充分体现员工的工作价值和贡献。例如,对于在执法工作中表现突出、查处重大案件的员工,给予高额的绩效奖励,激励员工积极工作。

此外,还应丰富福利内容,提高福利的吸引力。除了传统的五险一金、带薪年假等福利外,可以增加补充商业保险、健康体检、职业培训补贴等福利项目。例如,为员工提供每年一次的免费健康体检,让员工感受到单位的关怀和重视。

4.2 完善职业发展通道

完善职业发展通道可以为人才提供更多的发展机会和空间。一方面,要拓宽晋升渠道,打破传统的层级限制,建立多元化的晋升机制。除了管理岗位晋升外,还可以设立专业技术岗位晋升通道,让专业技术人才也能在自己的领域内得到晋升和发展。例如,设立执法专家、技术骨干等专业技术职称,为优秀的专业技术人员提供晋升机会。

另一方面,要加强员工的培训和职业规划。制定系统的培训计划,定期组织员工参加专业培训和学习交流,提升员工的专业技能和综合素质。同时,为员工制定个性化的职业规划,根据员工的兴趣、特长和职业目标,为他们提供明确的发展方向和指导。例如,对于有管理潜力的员工,为他们提供管理培训和实践机会,帮助他们逐步成长为管理人才。

4.3 改善工作环境和减轻工作压力

改善工作环境和减轻工作压力是留住人才的重要措施。在工作环境方面,要加大对执法设备和办公设施的投入,提高工作的便利性和舒适性^[6]。例如,为执法人员配备先进的执法记录仪、便携式检测设备等,减轻他们的工作负担。同时,改善办公场所的条件,提供舒适的办公环境。

在减轻工作压力方面,要合理安排工作任务,避免过度劳累。可以采用轮班制、弹性工作时间等方式,让员工有足够的休息和调整时间。此外,还可以组织开展心理健康辅导和减压活动,帮助员工缓解工作压力和焦虑情绪。例如,定期邀请心理咨询专家为员工进行心理健康讲座和辅导,组织员工参加户外拓展、瑜伽等减压活动。

4.4 加强单位管理和文化建设

加强单位管理和文化建设可以提高单位的凝聚力和吸引力。在管理方面,要推进管理体制变革,提高管理的科学性和灵活性。简化决策流程,提高办事效率,充分听取员工的意见和建议,让员工参与到单位的管理中来。例如,建立员工意见反馈机制,定期召开员工座谈会,及时解决员工提出的问题和困难。

在文化建设方面,要营造积极向上、团结协作的企业文化氛围。加强员工之间的沟通和交流,组织开展各种团队建设活动,增强员工之间的信任和默契。同时,树立正确的价值观和职业精神,培养员工的责任感和使命感。例如,开展主题文化活动,宣传执法工作的重要性和意义,激发员工的工作热情和奉献精神。

5 结束语

本文通过对执法类事业单位人才流失问题的深入研究,全面分析了人才流失的现状、影响和原因,并提出了相应的解决对策。研究表明,执法类事业单位人才流失问题是由多种因素共同作用导致的,包括薪酬待遇、职业发展、工作环境和压力、管理机制和文化等方面。优化薪酬福利体系、完善职业发展通道、改善工作环境和减轻工作压力、加强单位管理和文化建设等对策可以有效解决人才流失问题,促进执法类事业单位的稳定发展。未来的研究可以进一步深入探讨执法类事业单位人才流失问题的深层次原因,如社会环境、政策法规等因素对人才流失的影响。同时,可以开展案例研究,分析不同地区、不同类型执法类事业单位人才流失问题的特点和解决经验,为更多的单位提供参考。

参考文献

- [1]危洪涛.当代中国农村社会治理法治化研究[D].山东大学,2020.
- [2]黄洵.基于处罚权下放的G市L区街道综合行政执法问题研究[D].广西师范大学,2023.
- [3]沈豪.综合行政执法改革的困境与优化对策研究[D].苏州大学,2023.
- [4]刘宣辰.警察职业生涯规划存在的问题与改善对策[J].湖南警察学院学报,2017,29(05):94-100.
- [5]梁新欣.事业单位人力资源管理改革面临的新问题及对策[J].经济师,2022,(09):273-274.

作者简介:石波,(1976—),男,汉族,江苏沭阳,本科,高级经济师,研究方向为人力资源。