

枞阳县水利工程管理体制改革的若干思考

李 兵

(安徽省枞阳县水利局, 安徽 枞阳 246702)

摘要:介绍了安徽省枞阳县水利工程管理体制现状、改革的主要措施和取得的成果,对水利工程管理体制进行了思考,认为:要进行机构消肿,合理设置水管单位;实行岗位聘任制,充分调动职工积极性;发挥水土资源优势,提高水利工程管理单位经济实力;依法行政,切实维护水利工程的安全。

关键词: 水利工程管理;管理体制;改革;枞阳县

中图分类号: F407.9 **文献标识码:** B **文章编号:** 1003-9511(2008)01-0043-02

1 枞阳县水利工程管理体制的现状

1949 年以来,枞阳县兴建了一大批水利工程,初步形成了以防洪、排涝、灌溉为一体的水利工程管理(以下简称“水管”)体系。按照“分级管理”原则,一些跨流域和较大的水管单位由县水利部门管理,其余均由所在乡镇、村分级管理。改革前,全县国有水管单位 12 个,在岗职工 196 人,退休人员 56 人,装机容量 12050 kW,库容 1040 万 m³,堤防 22.80 km,防洪闸总流量 486 m³/s,承担着全县 15 个乡镇和县城的防洪排涝任务。2005 年全县国有水管单位实际经费总支出 639.85 万元,而按农村税费改革政策要求,经核定的农业水费为 259.90 万元,加上财政预算差补经费 80.60 万元,合计总收入为 340.50 万元,经费总支出和收入缺口达 299.35 万元。许多单位入不敷出,职工工资不能正常发放,以至部分离退休人员上访,影响了基层的稳定。

2 枞阳县水管体制改革的主要措施

枞阳县水管体制改革以科学发展观为指导,正确处理改革、发展与稳定的关系:既执行政策,又结合实际,既考虑当前,又立足长远,初步建立起符合县情和社会主义市场经济要求,符合水管规律,体制顺、机制活、人员精干、服务优质、运行高效的水管体制和运行机制。

a. 理顺体制,合理撤并水管单位。为进一步整合资源,提高管理效率,结合枞阳县水利工程运行情

况和受益范围,对水管单位进行了撤并。改革后,全县共有 10 个国有水管单位,比改革前减少了 2 个单位。改革后,国有水管单位仍隶属县水利局管理,县水利局对各水利工程负有行业管理、资金监督使用和资产管理责任,而水管单位具体负责水利工程的管理、运行、维护和经营,保证工程安全和工程效益的发挥。

b. 明确性质,合理定编。根据水管单位承担的任务,枞阳县水管单位分为纯公益性水管单位和准公益性水管单位两类。县编制委员会根据中华人民共和国水利部和财政部制定的《水利工程管理单位定岗标准》结合枞阳县的实际情况,大力压缩行政管理人员职数,采取“一人多岗”的办法。岗位定员以定员级别为依据,分为行政管理人员类、运行观测人员类和辅助人员类。各水管单位根据工程的实际情况,按照“因事设岗,以岗定责,以工作量定员”的原则,在核定编制内合理定岗。未设立技术管理岗位的技术管理人员由各单位一名行政管理人员兼任,水政监察员由单位负责人兼任。

c. 财政支付,严管资金。在职人员经费、离退休人员经费、公用经费等基本支出由县财政按政策及预算标准纳入财政预算。为保障水管体制改革的顺利推进,县政府还设立了水利工程维修养护资金专户,分步落实水利工程维修养护岁修资金。

d. 强化制度,完善机制。水管单位按照精简高效的原则,科学合理设置内部机构,实行人员聘用制度,按岗聘人,竞争择优。为充分调动职工积极性,

将职工工资与岗位职责、工作业绩、实际贡献紧密结合起来,并积极推行聘用制、站(所)长负责制和岗位责任制,实行竞争上岗,择优录用。此外,严格按政策分流富余人员,鼓励和支持他们自谋职业或内退,从而建立起与社会主义市场经济相适应的管理体制^[1]。

3 水管体制改革成果

中共枞阳县委、县政府高度重视并全力支持这次改革,将水管体制改革提高到执行国家政策、实现可持续发展和维护社会稳定的战略高度,成立了全县水管单位体制改革协调小组,负责全县水管体制改革的领导、协调、督促和推动工作。通过改革,全县10个国有水管单位中,9个被核定为纯公益型事业单位,1个被核定为准公益型事业单位,核定人员编制为196人,并决定,全县水管单位的人员经费、公用经费及其他经费由县财政供给,排涝水费未取消期间所征收的水费,实行“收支两条线”管理,专项用于维修养护和水利建设。

4 对枞阳水管体制改革的思考

枞阳县水管体制改革在县委、政府的领导下,在安徽省水利厅的关心和支持下,几经周折,终于取得了实质性成果。改革也引发人们的思考:只有通过体制改革的契机,不断深化改革,建立一支水平高、能力强的精干管理队伍,完善各项制度,规范内部管理,畅通经费来源渠道,使单位整体效益不断提高,职工收入持续增加,水管体制改革才算成功^[2]。

a. 机构消肿,合理设置水管单位。这次枞阳县水管体制改革,虽然撤并了2个水管单位,但是从整体上看,机构消肿仍有余地。就如何更加合理地设置枞阳县水管单位以提高水管单位的工作效率和社会效益,笔者提出如下想法:①合并菜子湖、陈瑶湖和白荡湖各流域内的水管单位,分别成立菜子湖、陈瑶湖和白荡湖流域防洪工程管理处;②保留马鞍山水库、铁铜电排站、白荡湖闸站管理所;③整合工程公司、疏浚队,利用水利局机关技术力量予以支持;④枞阳县水利局成立水管单位会计中心,选调2~3名基层优秀会计专门从事会计核算工作,而基层水管单位全部实行报账制,不设会计,这样可减少行政管理费用。同时,要将原属水管单位的工程养护等项目推向市场,面向社会招标,改变原来那种“我的地盘不能进,我的业务不能动”的局面,从而打破所有制限制,实行国有、私营和个体均能参与的制度。

b. 实行岗位聘任制,充分调动职工工作积极性。人是生产力中最活跃的要素,只有以人为本,有

效配置人力资源,才能充分调动人的积极性,促进水管单位持续发展。长期以来,受条件限制和经济制约,枞阳县水管单位职工思想压抑,积极性不高,缺乏上进心。因此,水管单位在改革中要采取各种措施关心爱护职工,创造条件鼓励职工在岗位上实现自我价值。县水行政主管部门要采用公开选拔、双向选择、竞争上岗等办法,选拔让领导放心、使职工信任的干部,并加强对基层单位领导的管理,既赋予他们充分的权力,也明确他们的责任。录用普通管理人员时,要明确任职条件和竞争上岗办法,公开、公平、公正地择优录取有能力、有责任心的职工,并签订聘用合同。还要对他们定期考核,合格的续聘,不合格的下岗。在工资报酬上,在保留档案工资的前提下,改革工资分配制度,根据个人完成工作任务情况,区别发放,多劳多得,鼓励能者多劳。

此外,还要鼓励职工参与单位管理,要加大政务公开度,实行账务公开,接受职工监督。还要广开言路,听取、采纳职工的合理建议,让职工真正当家做主。通过以上措施,激活水管单位内部机制,从根本上改变“干与不干一个样、干好干坏一个样”的状况,营造“可上也可下、可进也可出”的流动用人环境,彻底改变职工被动应付的思想,充分调动职工的工作热情。

c. 发挥水土资源优势,增强水管单位经济实力。水管单位不同于其他管理单位,沿江、沿湖排灌单位及堤防管理单位都有比较丰富水土资源。为了防止水土资源闲置和浪费,可在水利工程管理范围内,适当利用资源优势,发展种植业、养殖业,以提高单位的综合效益。如,在不影响工程安全的前提下,依照法规规定,可采用租赁的方式,在堤身、护堤上植树造林;闸站管理单位则可以适当形式出租水面,进行水面养殖^[3];具有丰富旅游资源的水管单位,如马鞍山水库,则可对其进行开发利用,使之成为造福百姓、宣传水利的特色旅游景点。总之,充分利用水管单位技术优势和空闲资产优势,围绕产权制度改革,采用竞标承包管理权和经营收益权的办法,通过拍卖、租赁、承包、股份合作制等形式,盘活存量资产,做到工程管理、综合经营两不误,经济效益、社会效益两增加,将资源优势转变成经济优势。

d. 依法行政,切实维护水利工程的安全。水利工程点多、线长、面广,其管理历来是水政执法的重点和难点。水管单位应带头学习水法、宣传水法、模范执法,不断提高执法能力,做到有法必依,执法必严,违法必究。对管理范围内的非法建筑物应坚决取缔、撤除;对确需在水管单位管理范围内新建的生产、生活建设项目,要按照法律规定(下转第74页)

管理效果要通过预算执行情况分析来反映,对预算管理应实施激励与约束机制,将预算管理纳入对各部门的工作考核,制定相应的配套奖惩措施。

高等学校建立各级经济责任制的核心是权责利相结合,各高等学校必须将各级经济责任人财经工作实绩的考核纳入日常人事考核工作之中,使其制度化。要有明确的奖罚制度,真正建立责、权、利相结合的、行之有效的经济责任制。细化和分解收入预算指标,强化二级部门预算责任意识,在学校形成人人关心财务收支情况,人人讲节约,人人保证收入预算实现的良好氛围,必须将财务收入预算与其部门经济利益相结合,可以将各系、部、处、室的津贴及分配经费支出预算与其收入预算的完成任务挂钩,对积极增收节支、将相关收入纳入学校预算管理、预算执行情况

(上接第44页)

完善报批手续。对水管单位管辖范围各类临时建筑,要按照规定依法、足额收取占用补偿费。总之,要不断加大法规宣传力度、工程巡查力度和案件查处力度,切实维护水管单位的合法权益,保证水利工程的安全。

5 结 语

水管体制改革可为枞阳县水利发展提供强有力的制度保障。枞阳水利人正探索建立适应枞阳县情

(上接第56页)

d. 在土地市场缺乏,淹没土地的市场价值无法确定的情况下,开发商与移民就租金可能展开漫长的谈判,工程是否会延误^[3]。

4 结 语

近年来,我国政府一直在尝试一些新的方式,以便使移民的利益与开发商的利益紧密地结合在一起,确保移民搬迁后收入的恢复。例如“入股分红”、“农民变股民,股民变居民”等安置方式,但都没有获得成功。然而新生事物就需要不断进行探索,在探索中不断进取,最后找出最适合的方式、方法。

参考文献:

- [1] 唐继锦,贾晔. 中外水库移民比较研究:中国水库移民问题系列研究之三[M]. 南宁:广西教育出版社,1999:42-43.
- [2] 杨文健. 中国水库农村移民安置模式研究[D]. 南京:河海

良好的部门,给予一定的精神和物质奖励。对有隐匿收入、预算执行情况差的部门给予一定的批评或处理。通过考核与奖惩的结合,可以维护高等学校预算的严肃性和有效性,充分调动各方面预算管理的积极性,更好地做好高等学校预算管理工作。

参考文献:

- [1] 徐建光. 高校财务管理问题探讨[J]. 经济师,2006(4):116-118.
- [2] 张万明. 目前高校财务管理工作中存在的问题与对策[J]. 学习论坛,2006(4):41-42.
- [3] 欧阳萍,张鲁萍. 高校负债筹资管理及风险防范[J]. 资本运营,2006(4):58-59.

(收稿日期 2007-04-30 编辑 张志琴)

的新的水利管理模式,为实现枞阳经济社会可持续发展、全面建设小康社会作出新的更大贡献。

参考文献:

- [1] 彭明华. 基层水管单位改革:先定性后分离[N]. 中国水利报,2001-08-31(2).
- [2] 张敬光. 实施水利工程管理体制改革的思考[J]. 水利经济,2003,21(6):15-17.
- [3] 汪芳. 对城市水管体制改革的思考[J]. 治淮,2007(5):22-23.

(收稿日期 2007-09-10 编辑 彭桃英)

大学,2004.

- [3] 段跃芳. 日本水库移民安置经验及其启示[J]. 三峡大学学报:人文社会科学版,2006(6):79-83.
- [4] 罗廷华. 农民变股民,股民变居民的思考:贵州水库移民问题初探[J]. 贵州民族宗教,2004(4):16-18.
- [5] 彭伟杰. 水库移民“入股分红”安置方式的构想[J]. 广西水利水电,2006(1):32-36.
- [6] 张春美,曾庆连. 对建立和完善水库移民后期扶持机制的探讨[J]. 江西农业大学学报:社会科学版,2006(1):117-119.

(收稿日期 2007-06-08 编辑 徐广生)

