

# 探讨事业单位人力资源管理现状及对策

彭薇

杨凌示范区环境监察支队

DOI:10.32629/ej.v3i2.405

**[摘要]** 人力资源管理部门可以合理对人才进行配置,做到人尽其才,每个人都能在工作岗位上充分发挥作用,不但提升了我国事业单位的发展水平和经济效益,同时也为社会的发展提供了支持。人力资源的合理配置可使每个人都享受到工作的乐趣,这也有利于社会的和谐发展。本文探讨了事业单位人力资源管理的相关内容,希望为其他的事业单位带来相应的借鉴作用。

**[关键词]** 事业单位; 人力资源; 管理对策

随着社会经济发展, 和市场竞争的不断激烈, 人力资源作为一个企业、单位的关键词被广泛提及, 它成为现今参与竞争的主要资源之一, 其在事业单位生存发展中的作用也不容小觑。人力资源在于开发、管理和维护, 事业单位目前对此关注甚少, 或管理欠缺, 对于单位的发展来说有所制约, 这需要从现今的管理状况加以分析, 做到全面周全考虑, 落实事业单位实际情况, 施行人力资源管理措施的具体改善。

## 1 事业单位对国民经济发展的的重要性

一方面, 职能性行政事业单位因为大多代表国家在行使权力, 所以这些单位管理情况的好坏, 直接影响党和国家的形象, 影响人们对党和国家的感情, 另一方面, 行政事业单位与企业联系非常密切, 他们的管理水平高低直接影响制约企业的经营状况。

## 2 事业单位人力资源管理的现状

### 2.1 事业单位绩效考核机制不完善

在事业单位的人力资源管理中, 绩效考核机制具有重要的影响作用, 绩效考核结果对事业单位人事制度产生直接的影响作用。当前阶段, 事业单位对绩效考核制度缺乏足够的重视, 对绩效考核机制缺乏正确的认知, 考核内容少、考核形式单一, 且缺乏实用性与系统性, 导致考核效率低下, 对考核结果的真实性产生直接影响, 领导对于职工的真实情况难以有效把握。另外, 单位内部职位分析缺乏依据, 且存在职位名称不规范现象, 对于职工工作积极向产生不利影响。

### 2.2 职工能力素质较低

事业单位作为知识密集型的组织, 具有专业性较强的显著特点, 这就要求事业单位重视对其工作人员的人力资源开发和培训, 以应对经济社会发展不断提出的新要求, 否则必将严重影响事业单位的根本利益和长远利益, 阻碍事业单位正常的发展。事业单位的人力资源管理部门没有完善的培训规划, 没有明确的培训目标和体系, 这就造成无法快速适应社会发展的进程, 管理人才短缺, 从而对于事业单位的长远利益的发展起到了严重的制约作用。

### 2.3 激励机制缺失

随着事业单位改革的逐渐深化, 事业单位也在进行不同程度的激励机制, 但是由于事业单位不以盈利为目的, 只是为社会提供服务, 因此在薪资待遇上为了公平起见, 也按照上级统一的工资标准进行薪酬的管理, 所以薪酬一般比较固定, 因此薪酬激励就难以实现。激励机制的缺乏就会让员工产生干多干少都一样的想法, 因此员工对待工作就会比较的消极。

### 2.4 人力资源管理结构安排欠妥, 人员效率不能发挥

现在事业单位仍存在冗员现象, 出现很多部门人员多, 无事可做, 有些部门业务多, 无人来做的现象。这就是人力资源结构安排的不合理, 对事业单位的发展是有阻碍作用的。一些辛苦工作的人员得不到应有的物质激励,

会出现挫败感。而那些做事较少, 工资照拿的人员, 则会变得散漫懈怠, 对日常工作的影响极为不利。尤其是部分单位技术人员明显不足, 经常加班加点, 长此以往, 难以应付更多事务, 出现差错、漏洞现象时有发生。而有些部门人满为患, 这就是人员结构的不合理安排导致的工作不均衡现象。

## 3 改善事业单位人力资源管理的对策

### 3.1 促进用人制度的进一步改革

针对行政事业单位人才选拔混乱的问题, 要从制度上进行深入的改革和完善。将“逢进必考”作为人才选拔的一个合理手段, 并通过各级政府部门和管理机构进行有效的监管, 保证用人单位能够选出真才实学的人才, 同时也从源头上预防了暗箱操作的腐败现象。用人制度进一步的透明化和规范化, 将在全社会营造一个公平、公正的人才选拔环境, 并充分调动行政事业单位员工的工作热情以及爱岗敬业奉献精神。

### 3.2 深入改革绩效管理体系

在事业单位的绩效考核管理中, 首先要确定绩效考核的具体内容, 并建立合理的绩效考核体系。对不服从工作安排、工作滞后影响全年任务完成的职工进行处罚。绩效考核体系的设立应遵循客观合理的原则, 根据员工的具体岗位和具体的职责进行指标的建立和划分, 并且能够真实的反应职工的绩效。同时由于事业单位不以营利为目的, 为社会提供无偿的服务, 这些服务都是无形的, 看不见摸不到, 所以很难进行量化管理, 因此, 为了客观的反映员工的绩效, 可以采取定性和定量相结合的方式。

### 3.3 加大人力资源教育培训力度

单位必须重视人才的全面发展, 加大人力资源的培训与开发工作的力度。要结合单位自身发展的需要, 合理规划与安排, 加大对事业单位职工培训的合理投资, 形成事业单位人力资源培训完整的系统化体系。要以能力建设与提升为突破口, 根据单位内部人力资源不同层次的需求, 因材施教, 丰富人才培训和开发的途径, 保持员工培训内容的超前性, 对于关键性岗位, 其培训投入和开发力度尤其要加大。通过培训, 职工的观念得到更新, 技能得到提升, 岗位适应度也能得到不断提高, 进一步提升全体员工的素质能力。

### 3.4 制定科学健全的激励机制

在事业单位人力资源的管理中, 制定科学健全的激励机制可以带动员工的工作热情, 从而提升员工的工作效率。但是由于事业单位自身的特点, 在激励机制的制定上, 要全面考量, 找到适合事业员工自身的激励方法, 实现准确化激励, 同时可以改进激励的模式, 可以将绩效和员工的日常表现相结合, 对于表现优秀的员工, 给予相应的晋升和培训的机会, 以员工为出发点, 做到以人为本, 使员工感受到单位对员工的重视, 关怀员工的工作和生活, 多多进行精神激励, 为员工创造良好的工作环境, 使员工更加热爱自身的本职工作, 从而提升事业单位的整体业务水平和服务水平。

# 行政事业单位经济管理存在的问题与对策研究

丁欣 史玲红 张韶佳

河北省石津灌区管理局

DOI:10.32629/ej.v3i2.418

**[摘要]** 目前财务管理对于经济管理方面工作来说越来越重要,已经成为其中不可缺少的环节。并且在行政单位着手处理财务活动与关系的过程中起着非常重要的作用。但是在发挥作用的时候也出现了一些缺点,比如在观念上不注重事业单位的财务管理作业,管理体制存在一些短板等,这些问题都需要我们找到科学、合适的方法进行及时处理。

**[关键词]** 行政事业单位; 解决方法; 问题; 经济管理

## 引言

资金管理是在符合相关政策、法律规定的情况下,有组织有计划的进行资金的使用,并且要控制管理、核算、监督、单位经济的活动过程。行政事业单位主要目的不是为了盈利而运行,此单位主要为实现公共利益满足公共社会服务而设立的。是政府的职能部门。因此行政事业单位的经济管理也同企业的经济管理工作存在区别。

### 1 行政事业单位中经济管理工作的特点

行政事业单位承担着许许多多的社会职能,这样就使自身的财务管理工作有着独特的方面,主要表现在下面几点:

1.1 财政拨款是行政事业单位资金的主要渠道,财务的提供者对财务受着不提出获取必要的经济利益的要求,财务提供者的主要目的就是保证行政事业单位可以正常工作,推动行政单位的社会公共职能顺利展开,使用社会公共利益可以得到最大化。

1.2 行政事业单位是不可能出现倒闭、转卖或者是不能清算的问题,在这种情况下,企业经济管理中所有者权益也就不存在。

1.3 行政事业单位在管理经济的过程中,最终目的并不是自身单位的最大化盈利,而是将最大化的社会利益作为目标,行政事业单位经济管理工作的主要内容就是保证社会效益的最大化与资金的安全,是经济管理部门的公共管理职能可以顺利实现。

### 2 当前在行政事业单位财务管理方面出现的问题

2.1 对行政事业单位财务管理重视程度不足。领导的思想对于制度

### 3.5 要调整人力资源结构,实现人员的合理配置

通过对本单位人员能力的了解,将人力资源结构不断调整,实现人力资源结构的不断优化,对岗位合理配置,做到因地制宜,将有能力的人员配置到合适职位,人尽其才方能促进其发挥更大能力,实现更高效。同时对于安排人员较多的岗位适当调整结构,减少冗员,对于二线管理人员较多现象予以优化,减少人员冗杂。还有若服务性人员安排较多,那么就适当减少人员“臃肿”现象,实现每位员工都各司其职,也能减少“互踢皮球”现象,提高工作效率。

### 3.6 规范编外人员管理

提高人力资源管理水平的基础在于人员配置保障。个别基层事业单位受人员编制总数所限,因工作需要往往需使用编外人员,针对实践中通常出现的编外人员“招聘难、管理难及人才保留难”等问题,人事部门和用人单位要从编外人员进入、日常管理、薪酬管理、退出机制等方面加强规范管理;同时,可从工资待遇等方面进行优化,使其工资待遇与社会经济发展水平相适应,缩小与在编人员的差距。

## 4 总结

的建设非常重要,领导者不重视,内控制度就会成为虚设,成为表面作业,达不到预期的效果。并且管理单位的工作人员不了解内控管理所发挥的重要作用,不重视管理工作,导致观念上出现问题。具体的表现就是只把时间、精力放在业务、政绩与行政部门的作业之上,不重视支持财务管理工作。甚至有一部分财务部门领导的法律法规、财务知识等意识淡薄,把财务管理看做“付款”的工作,在财务管理工作中出现了许多问题,最终使财务管理部门不能充分发挥自己辅助与监控的职能,并且在定位方面不准确之外,还不能深刻把握财务工作性质与财务工作深度,业务能力水平较低,财务的管理工作不能正常进行,且因对此工作的不重视、分析较少,导致单位业务和财务管理相关工作不能融合在一起,也可能会出现严重脱节的情况。

2.2 不完善的财物管理体制。目前,我国的行政单位财务管理体制存在着很大的短板,我们可以分成三个大方面:首先,专项资金的管理存在短缺,其次,在预算外资金方面可能会出现因预算外资金过松导致内资金紧张的问题。最后,存在缺陷的管理制度致使出现分配主体多元、分配不公平的问题,这很可能直接引起腐败问题。产生预算外资金的问题,是由政府部门让利、放权,把原由财政相关部门管理的权利进行分配,这就会导致有些部门找寻额外财原。

2.3 不完善的财务监测机制。无规矩,不方圆,想要将一种事物的运行一直保持井然有序,就需要采用相应的管理机制来保证事物的正常运行。我国大部分的审查机构、经济管理部门和行政事业部门之间是没有交叉关系的,

综上所述,有效的人力资源管理可以充分激发员工主观能动性,对于现代国事业的发展是具有极其重要的积极作用。管理者必须建立创新的、适应时代发展的人力资源管理理念,不断的开发、利用人力资源,对人力资源进行有效的配置管理,建立健全的绩效体制与人员激励制度,积极有效的创建全新的人力资源管理模式,发挥人力资源管理最大的能效,提高员工的工作效率,增强事业单位的市场竞争力,适应社会发展与经济建设的需求。因此在今后事业的人力资源管理中,要积极的改善管理观念,健全开发人力资源的体系,加大员工培训力度,深入改革绩效管理,丰富激励机制,促进事业单位深化改革的实现。

### [参考文献]

- [1]胡小丽.浅析事业单位人事管理现状与对策[J].南方企业家,2018(3):107.
- [2]张立业.事业单位人事档案管理现状与对策[J].才智,2018(17):204.
- [3]贾坤涛.浅析事业单位人事档案管理现状及对策[J].经济研究导刊,2019(13):123-124.