

事业单位人力资源的配置合理性和有效管理

姚荣玲

河南省驻马店市西平县信访局

DOI:10.32629/ej.v3i3.474

[摘要] 目前,事业单位原有的政治经济体制逐步显现出各种各样的问题。由此,政治经济体制的改革进程不断加快。人力资源配置是否合理、管理是否有效直接影响事业单位的运行,为此,我们应重视此方面的工作。本文围绕此部分展开讨论,首先进行概念性介绍,之后针对当前事业单位人力资源配置情况进行介绍,详细分析影响人力资源配置与管理的因素,并给出人力资源配置与管理建议,以供参考。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 合理配置; 管理

由于事业单位长期受到计划经济的影响,在政治经济体制改革中遇到重重阻碍。这些阻碍也导致事业单位的工作效率低,管理制度混乱,发展缓慢,甚至是停滞不前。在新时期背景下,事业单位所面临的市场竞争压力越来越大。从某种角度来说,这种市场竞争更多的是人才的竞争。为此,事业单位应加强人力资源管理,扩大竞争优势,争取在激烈的市场竞争中占据优势。对此,本文围绕事业单位的人力资源配置与管理展开详细探究。

1 人力资源的基本概念

人力资源,简称人事,广义上是指人力资源管理的工作。人力资源管理主要包含如下六大模块:人力资源规划模块、人员招聘模块、人员培训模块、人员绩效考核审核模块、人员薪酬划分模块以及劳务关系模块。在企事业单位经营发展中,人力资源管理发挥着至关重要的作用。

2 事业单位人力资源管理的核心内涵

从社会性质方面来说,事业单位属于国家行政机关单位,是具有公益性质的社会组织体系。事业单位存在的价值具体体现在促进市场经济发展,推动社会文明进步,高度满足人民群众的物质需求和精神文明需求方面。

按照社会服务功能特征差异,可将事业机关划分为行政管理型、科技研发型和技术服务型几大类。事业机关内部

的劳动力资源主要包括行政管理者、技术研发者和政策执行者等。在事业机关运营发展进程中,行政管理者占据着举足轻重的地位,而人力资源管理则是行政管理体系的重要组成部分。

3 事业单位人力资源配置方面存在的突出性问题

通过对某事业单位的人力资源情况展开调查发现,其中存在的问题集中体现在如下几方面:人员年龄划分不平衡;职称结构分布不合理;高层次学科带头人匮乏;定员定岗量化标准不明确等。

该事业单位34周岁以下的年轻员工的人数较少,员工老龄化问题较为严重;员工学历差异较大,研究生人数极少,大专生人数过多,两极分化明显;中级职称和高级职称人数有限,初级职称人数接近饱和。该事业单位缺少高层次的学科带头人,科研能力不足。此外,定员定岗量化标准不明确,导致人力资源分配失衡,极大的制约了事业单位的良好发展。

4 事业单位人力资源配置的影响因素

4.1 外部客观因素

政府部门对事业单位的员工经费的投资力度不足。随着事业单位政治经济体制改革的深化落实,逐步向公益性全额支付单位转型。而事业单位这种特殊的社会性质也对人力资源配置起到至关重要的作用。然而事实上,普遍存

在员工编制数量不足的问题。由于政府部门对事业单位的投资力度不足,导致人才招聘困难重重,无法引入满足自身发展需求的高素质复合型人才。而这也是事业单位缺少高层次学科带头人的关键因素。

另外,行政管理中心未能顺应时代发展趋势对各项法律法规进行制订和修改,不仅未能起到推动事业单位良性发展的作用,反而成为事业单位发展道路上的“绊脚石”。部分重点专业、特殊专业未设立对应的职称岗位,在一定程度上加大了人才招聘工作的难度,再加上政府部门未能结合区域的基本概况颁布相应的政策条例,人才招聘工作流于形式,无法发挥实际价值。由于事业单位的社会性质较为特殊,使得员工配置失衡,造成严重的员工过剩问题。而员工过剩不仅加重了事业单位的经济负担,也影响了整体的工作效率。

4.2 内部主观因素

事业单位缺少高素质的劳动力资源管理人才。由于人力资源管理是一项综合性、专业性、复杂性较强的工作,为此,对管理人员的业务水平、职业素养以及实践经验均提出了较高的标准要求。然而,大多数事业单位缺少专业理论知识完备、职业素养过硬、实践经验丰富的管理人才。这不仅影响了各组织部门的人才梯队建设,也降低了整体管理的持续性、合理性和实效性。

尽管部分事业单位在员工规划方面编制了岗位说明书,但是其内容更新迟缓,导致员工岗位调整存在极大的盲从性和随意性,无法充分发挥员工的优势价值。事业单位中非编制员工占有的比例较大,且员工岗位调整缺乏合理性,这使得单位存在人浮于事的情况,极大的制约了事业单位的良好发展。

从人力资源管理方面来说,事业单位有必要采用岗位薪资分级制,不同等级、不同岗位、不同职称的员工的薪资待遇均由社保局集中设置,通过对奖励性绩效的重新配置,激发员工的主观能动性。然而,事业单位忽略了精神激励方面所起到的作用。部分事业单位的物质激励体系不完善,未能对员工的个人职业发展实行合理规划,也无法有效调动员工的工作积极性。再者,部分事业单位的劳动力资源培训开发力度不足,对阶段性培训成果缺少客观性的评价,导致劳动力资源配置失衡。

5 加强事业单位人力资源配置与管理的可行性策略

5.1 充分发挥政府部门的宏观调控职能优势

政府部门的宏观调控成果是保证事业单位健康稳定发展的必要前提。政府部门应建立健全的人力资源管理方面的法律法规,为事业单位提供良好的法律环境。事业单位还需及时修订和完善有关人力资源配置方面的规章条例,全面推行弹性变化制度,招聘高素质复合型人才。客观地说,单纯依靠事业单位是无法保证社会公益事业的落实成果的。只有全面发挥政府部门的宏观调控作用,

加大对事业单位的政策支持、资金支持、技术支持以及人才支持,才能推动事业单位的快速稳步前行。此外,政府部门的专项投资资金也是具有一定限度的,为此,有必要充分调动社会资本参与促进事业单位发展方面的积极性,为事业单位提供充足的资金支持。

5.2 深化人力资源管理制度改革

事业单位需要构建完善的人力资源管理制度,践行科学发展观理念,深化内部体制改革,大力推进现代化服务模式。当前,大多数事业单位经营管理者缺乏丰富的管理经验,且管理能力薄弱,极大的降低了整体管理水平。

针对此种情况,事业单位人力资源管理需要秉承以人为本的思想理念,以员工为核心,激发员工参与经营发展决策的积极性,深入挖掘员工的个人潜能。且制定符合事业单位客观发展规律的人力资源管理规划方案,加强人才队伍建设。这里需要注意的是,管理者应充分考虑员工的年龄、性格特点、学历水平以及岗位特征等关键条件,培养行政岗位接班人,确保在突发性人员变动的情况下,新的接班人能够完全胜任工作。

不仅如此,还要构建完善的人才引进机制,为人才提供良好的成长环境和广阔的发展空间。针对高层次、高素质人才采取工薪制、年薪制等多样化、灵活化的分配方式。积极鼓励员工参加业务培训、职称晋升考核以及职业素质教育等活动,加强内部组织文化建设。并为员工个人职业发展实行合理规划,优化岗位结构调整,为员工提供良好的晋升渠道与优质的发展平台,从而调动员

工的工作积极性,在短时间内实现组织目标。

除此之外,还需加大员工培训开发力度,制定完整性、合理性、可行性的培训计划,注重阶段性培训考核,按照岗位要求确定员工数量与岗位结构。参照发展概况,制定不同类别、不同性质、不同层次的员工培训计划,深度挖掘员工潜能,在确保员工实现个人职业生涯规划目标的基础上,达到内部组织的整体发展目标。

6 结束语

综上所述,上文通过对事业单位的人力资源配置与管理概况实行调查研究发现,人力资源配置方面普遍存在人员年龄分划不平衡;职称结构分布不合理;高层次学科带头人匮乏;定员定岗量化标准不明确等问题。针对此,政府部门应充分发挥宏观调控职能优势,制定和出台一系列政策条例,约束和规范事业单位的人力资源管理工作。同时,事业单位要构建完善的内部管理机制,优化人力资源配置,提升人力资源管理水平,以此扩大市场竞争优势,为单位创造更大的效益。

[参考文献]

- [1]王晓.浅谈事业单位人力资源的配置合理性和有效管理[J].人力资源,2019,(20):48.
- [2]郭晓宁.基于个人——岗位动态匹配模型的科研事业单位人力资源配置分析[J].人力资源管理,2018,(4):74-75.
- [3]王蕊.浅谈事业单位人力资源管理问题及对策[J].经营者,2018,032(11):83-84.