

事业单位人力资源管理存在的问题及对策分析

宁静

吉林省航道管理局

DOI:10.12238/ej.v3i4.528

[摘要] 事业单位的主要职能是组织开展公共服务工作。事业单位在社会发展中扮演着重要角色,在民生保障性服务方面发挥着关键作用。可以说,事业单位是政府部门履行职责和开展公共服务的重要平台。然而,事业单位的人力资源管理工作仍存在一定问题,这极大的限制了事业单位的职能发挥。为此,全面探究事业单位人力资源管理存在的问题及对策尤为重要。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 对策

中图分类号: U692.2+1 **文献标识码:** A

事业单位属于社会服务性组织,肩负着维护国家和社会稳定的重要职责。当前,事业单位体制改革工作持续深入。由于事业单位的职能发挥会在很大程度上受到内部管理机制的限制,所以加强人力资源管理格外重要。

1 事业单位加强人力资源管理的必要性

人是任何工作开展的基础,只有保证人力的充足性、合理性,才能促进工作的高效开展,并达到最终的建设目标。事业单位作为我国建设和发展中的重要组成元素,加强人力资源管理,做到人的科学管理和控制,对于项目决策和落实有着积极作用。

首先,事业单位的人力资源管理,可完善激励机制,调动员工工作积极性,增强其创新创造能力,促进事业单位的改革。其次,事业单位加强人力资源管理可推进改革作业的深化,实现可持续发展目标。加强人力资源管理,可有效加强员工责任意识和专业技能,准确了解国家颁布的各项政策法规,做到事业单位的转型改造,加大深化改革力度。最后,人力资源管理也可对员工行为、思想加以管控,确保各岗位工作的有序落实,提高工作效率。

2 事业单位人力资源管理方面存在的问题

2.1 管理理念落后

目前,事业单位仍存在一些不合理

的内部管理制度。事业单位人力资源管理体制改革进度已经远落后于市场经济体制改革进度。毫无疑问的是,原有的传统的人力资源管理体制已经无法满足新时期事业单位的发展要求。另外,事业单位人力资源管理体制改革的难度较大。

事业单位经营管理者未能客观认知人力资源管理体制改革的重要性,实际人力资源管理水平偏低。而人力资源管理工作的落实不到位,也极大的削弱了员工工作的积极性,降低了工作效率。

2.2 管理制度不健全

人力资源管理是一项综合性、专业性与复杂性较强的工作。要想推动人力资源管理工作的有序开展,首要前提是创建一整套完善的管理制度。然而事实上,大多数事业单位都缺少完善的人力资源管理制度。即便部分事业单位制定了人力资源管理制度,也并未在实际工作中得以执行。另外,由于缺少完善的公平竞争机制和优胜劣汰机制,使得人力资源管理制度不科学、不合理,无法满足事业单位的发展需求。

2.3 缺少完善的考核机制和激励机制

在人力资源管理工作中,考核机制和激励机制占据着关键位置。同时,考核机制和激励机制在激发员工主观能动性,调动员工工作积极性方面发挥着至关重要的作用。现如今,大多数事业

单位都缺少完善的考核机制和人性化的激励机制。

首先,从绩效考核机制方面来说。部分事业单位的绩效考核方式单一化,盲目注重定性考核,对定量测评缺乏重视,且考核指标缺乏客观依据,无法充分体现岗位性质和职责要求。再者,绩效考核与薪资定档、职务晋升和职称评定相脱节,无法发挥实际优势价值。

其次,从激励机制方面来说。部分事业单位的激励机制分配体系缺乏科学性,执行力水平偏低,而且激励机制内容无法体现员工的基本需求。

2.4 人力资源管理专员综合素质匮乏
客观地说,人力资源管理工作还需要由专职人员组织开展。尽管大多数事业单位都设置了独立的人力资源管理机构,但是对人才队伍建设缺乏应有的重视,极大的降低了人力资源管理工作效率。由于专职人员数量有限,形成一人身兼数职的不利局面,甚至由其他部门人员临时负责人力资源管理工作。由于这些人员未接受过系统且专业的培训,导致人力资源管理工作的落实效果不够理想。此外,部分事业单位对人力资源管理工作缺乏应有的重视,导致人力资源管理专员流动性较大,而工作交接不畅,也会使人力资源管理工作雪上加霜。

3 提高事业单位人力资源管理水平的具体策略

在新时期背景下, 事业单位若想提高人力资源管理水平, 必须践行如下几方面路径: 树立现代管理理念; 建立健全的人力资源管理制度; 构建完善的绩效考核机制和人性化的激励机制; 注重人力资源开发和利用。下面就将对上述策略实行具体论述。

3.1 转变观念, 树立现代管理理念

要想有效改善事业单位人力资源管理状况, 首要前提是转变思想观念。树立正确的管理理念, 采用先进的管理手段, 促进人力资源管理工作的有序开展。事业单位经营管理者应该客观认知到, 人才是经营发展中的宝贵资源。吸纳和培养人才是扩大市场竞争优势, 充分发挥组织领导力的重要途径。由此, 将人力资源管理工作放在事业单位发展的最高点, 确保人力资源管理战略与整体经营发展战略相适应、相协调。

此外, 事业单位需不断加大人力资源管理方面的投资力度, 密切监督人力资源保障管理中心的日常工作, 为人才选拔、任用和培养提供有利条件。树立以人为本的思想理念, 深度挖掘干部职工的个人潜力, 从而发挥出干部职工的优势价值, 增强全体职工的主人翁意识, 尤其调动全体职工的工作积极性, 最终实现干部职工与事业单位共同进步的目标。

3.2 建立健全的人力资源管理制度

若想改善事业单位的人力资源管理水平, 必须结合经营发展概况, 进一步优化和完善人力资源管理体系。

首先, 事业单位要设置独立的人力资源管理部门, 进一步明确人力资源管

理部门的职责权限。同时, 加大对人力资源管理专员的培训教育力度, 增强人力资源管理专员的责任意识, 提高人力资源管理专员的业务能力, 强化人力资源管理专员的职业道德素养, 推动人力资源管理工作的有序开展。其次, 制定并推行竞聘上岗方案细则, 且创建公平竞争机制和优胜劣汰机制, 以优化事业单位的人力资源管理水平。

3.3 构建完善的考核机制和人性化的激励机制

结合上文内容可知, 在事业单位的人力资源管理工作中, 考核机制与激励机制的主要作用是调动员工的工作积极性。要想充分发挥考核机制与激励机制的优势价值, 必须参照岗位特点和发展需求对考核机制与激励机制进行优化和完善。

首先, 制定完善的考核机制。考核内容应能够充分体现员工的岗位性质、职业要求以及业绩水平, 加强考核的全面性、客观性与合理性。其次, 事业单位需遵循三公原则进行考核, 且建立相应的考核监督反馈渠道, 注重考核的实效性。最后, 事业单位可以将考核结果与职工的薪资福利、岗位晋升以及职称评定等相挂钩, 以激发员工的主观能动性, 促使其全身心的投入到工作中。

对激励机制来说, 事业单位需要丰富激励形式, 充分发挥激励机制的作用。例如, 对阶段性工作表现优异的员工, 给予适当的物质奖励, 为其提供带薪培训、进修深造、储备干部等机会。一方面, 增强员工的归属感和依赖感, 另一方面,

调动全体员工的工作积极性, 提高工作效率。

3.4 注重人力资源的开发和培训

在新时期背景下, 事业单位必须加大人力资源开发与管理力度。首先, 加大人力资源管理方面的投资力度, 协调解决人力资源管理方面存在的问题。其次, 在新入职员工正式上岗前, 组织开展系统且专业的培训工作。一方面提升工作效率, 另一方面强化员工综合素质, 加强人才队伍建设。当然, 对于已经任职的员工, 也要定期组织再教育活动, 不断改进员工的业务能力。

4 结束语

综上所述, 人力资源管理是事业单位管理工作的重要组成部分, 其管理质量在很大程度上决定了事业单位的经营发展水平。为此, 事业单位必须加大对人力资源管理的重视力度, 全面分析人力资源管理方面存在的问题, 结合事业单位的社会性质和发展战略, 采取科学合理的管理手段, 做好人才的开发和培训, 且构建激励机制, 以提升人力资源管理水平, 促进事业单位的稳定发展。

[参考文献]

[1]张俊炜. 基层事业单位人力资源管理工作中存在的问题及其对策探析[J]. 全国流通经济, 2019(34):100-101.

[2]张茜. 浅谈事业单位人事劳资管理存在的问题及对策[J]. 大众投资指南, 2019(18):89.

[3]张娜. 浅析我国事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 现代商业, 2019(10):75-76.