

事业单位人力资源管理的困境与突破

易红英

(武汉市交通经济技术信息中心,湖北 武汉 430015)

摘要:长期以来,人们对事业单位在社会经济发展中所发挥的作用给予了高度的关注,但也应将事业单位在其中起到的公益效果加以重视,从而有效推进社会经济建设的稳步持续发展。受计划经济体制的影响,虽然传统的人事管理在事业单位发挥着至关重要的作用,但很多方面尤其是在管理观念上亟需改变,因此,推进事业单位人事制度的深化改革,逐步向人力资源管理转型是新时期事业单位健康发展的必然趋势。基于人力资源管理工作对事业单位的发展有直接的影响,有必要进行本文课题的研究,所以本文重点阐述事业单位人力资源管理的困境,分析其管理困境产生的因素,在此基础上给出突破困境的优化措施。

关键词:事业单位;人力资源管理;困境;突破

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.159

人力资源并非独立性的资源,它的形成是由个人、社会、单位三方共同投资而产生的一种经济性资源,要想实现人力资源价值的增值,仅凭个人的努力是远远不够的,这其中社会和单位都从不同的角度给予了培训和指导,提供了大力的支持,促使人力资源的价值实现增值。但目前人力资源管理工作也暴露出一些问题,其管理工作出现一些困境,这些困境制约着事业单位的发展。只有解决好其人力资源管理的困境问题,才能够有效促进事业单位公益性服务功能更好的发挥。

1 事业单位人力资源管理困境形成的因素

事业单位需要借助高素质的人力资源来实现经济和社会效益的双赢,而如何将这一资源充分利用达到双赢的目的,实现社会公益效果,是大众关注的焦点问题。目前,就事业单位人力资源管理的现状来看并不十分乐观,改革进程中仍然存在许多困境,究其原因主要存在落后的管理理念、配置的不合理、相关制度存在缺陷、激励机制欠缺等四个方面的因素,制约了事业单位的发展。

1.1 管理理念落后

传统的人事管理针对的是人员管理,并未将“人”的可塑性充分挖掘利用,尽管经过多次变革,但在这一过程中因受到诸多因素的影响,尤其是管理观念的陈旧,造成其在管理中出现一定的困境。由于管理人员创新意识的欠缺,长期以传统的理念作指导,开展人力资源管理活动,不仅没有达到预期的管理效果,造成管理工作的公平性也受到很大的影响,直接影响人才的开发^[1]。其次,一直沿用传统的管理思维进行人力资源管理,不可避免的裙带关系仍旧存在,使人力资源的综合质量难以达到较高水准。虽有明确的岗位晋升制度,但尚缺乏创新性,无法调动起管理人员工作的积极性,在该项工作中管理人员的作用将大打折扣。

1.2 不合理的配置

尽管事业单位内部结构也相应的设置了HR管理部门,对工作进行明确的分工,明显可以看到其管理工作的质量有所提高,然而,因岗设人仍然存在不合理的现象,这一现状的存在,使管理工作形成一定的缺陷。在事业单位的结构配置中,往往决策层与基层工作人员之间相隔两个级别,即处级与科级,两者之间的沟通存在一定程度的延迟性,不利于人力资源管理工作开展。

1.3 制度存在缺陷

完善的制度是人力资源管理发挥作用的基本条件,能够促进管理工作有效的展开。目前现有的制度在人力资源管理过程中尽管起到了一定的效果,却也体现出了一些滞后性,表现在现有制度所具有的制约作用并非能够对人力资源管理工作实施全方位的监管,制约作用较弱。部分事业单位虽然重视运用制度来对人力资源管理工作实施监管,但由于利益的因素占据其中重要的地位,制定完善的制度也只是一纸空文而已,合理的应用制度并未进行,使建立起来的制度作用无法发挥。

1.4 激励机制欠缺

完善的激励机制能够激发员工工作的积极性,最大化调动起员工的能动性,因此,在各领域构建制度时激励机制是不可缺少的。但在一些事业单位中相应的激励机制并不完善,甚至还有未建立此项制度的

现象,这给人力资源管理无疑增加了一定的难度。即便有些事业单位采用激励机制鼓励员工在其岗位上发挥自身的作用,但在激励机制的实际应用时,由于激励的过程中出现了不公平现象,这违背了制定激励机制的初衷,使员工的潜能无法充分发挥出来,造成事业单位出现人才流失问题,使一些事业单位高技术人才严重缺乏。

2 优化措施

2.1 人力资源管理理念及时更新

建立新的“人才观”,只有不断的更新管理理念,从单位发展的角度出发,高度重视人力资源管理工作,将其置于本单位发展的主导地位。在岗位设置上真正做到科学合理的安排人员,有效提升人力资源管理的效果。通过不断的创新,促进基层人员将自身的特长更好的发挥。同时,要力争杜绝不公平的结果产生,在人力资源管理的全生命周期内实施“考核竞争上岗”,使公平原则始终放在主导地位上,促使管理工作良性循环。

2.2 对结构进行科学合理的配置

对原有内部结构进行适度的整合,充分利用现有的资源进行合理的配置,营造上下级良好沟通环境,相互间彼此有深刻的了解,更利于工作岗位的合理安排,也能够将领导层对员工的关怀充分体现出来,促进员工在后续工作中的潜能不断发挥。

2.3 构建完善的管理制度

健全的管理制度对于事业单位至关重要,通过对管理制度不断的更新,促进其更加完善。可以借鉴国内外的先进管理制度,取其精华部分融入到事业单位的管理制度中,并以合理应用为前提,在此基础上完善管理制度^[2]。同时,加大人力资源管理制度的宣传力度,使全体员工都能对其有一个深入的了解,在实践应用中才能起到更强的约束作用。

2.4 构建完善的激励机制

建立奖惩标准,考核标准,制定相应的考核周期,通过对员工进行定期考核并加以评价,促使激励机制得到更好的应用。在考核标准中,为了确保其具有较强的操作性,要将每个环节详细阐述,使员工的真实状况能够准确的确定。依据员工日常工作表现,实施相应的奖励与惩罚,通过实施激励机制,促使高端技术人才得以保留下来。同时,借助激励机制制度,促使员工建立正确的价值观,并牢固树立责任感,为更好的开展各项工作提供保障。

3 结束语

新时期人才是创新的根基,只有不断的坚持价值守望,才能够实现创新驱动。从本质上来说创新驱动就是人才驱动,基于此事业单位要将为人们服务作为宗旨,将人才驱动作为核心,在竞争和发展中就能更快一步,从而引领新常态环境下的有利位置。并不断努力营造广大群众满意的公共服务场所,促进事业单位持续健康发展。

参考文献

- [1]陈玲.公共部门人力资源管理的困境与突破研究——基于新公共管理[J].现代商贸工业,2019,40(04):100-101.
- [2]郑万红.新形势下民营医院人力资源管理的困境与突破[J].劳动保障世界,2018(27):2.