

事业单位人力资源管理现状及对策分析

刘 智

(盐山县人力资源和社会保障局,河北 沧州 061300)

摘 要:随着我国的社会和经济的发展,国家对于人才也提出了培养发展战略,当前的竞争很多都是来自人才的竞争,相应的事业单位如果想要得到很好的发展,也应该具备良好的人才管理机制,使得整个事业单位能够更好的发挥其作用,本文将针对事业单位人力资源管理现状进行深刻的分析,然后有针对性的提出相应的发展对策。

关键词:事业单位;人力资源管理现状;对策分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.34.153

1 前言

事业单位在我国的经济社会的发展中起着极其重要的基础性的作用,当前的社会上的各个方面都与事业单位的运转效果有关,其中教育、卫生、养老等一些基础的事业单位越来越受到人们的关注,所以我们需要深刻的分析目前事业单位人力资源管理存在的问题,然后有针对性的进一步的解决,这样才能更好的发挥事业单位的基础保障作用,促进社会和人们的生活更好的发展。

2 事业单位人力资源管理基本情况分析

2.1 事业单位人力资源的管理的相关内容

事业单位的人力资源管理主要就是有针对性的对事业单位的各个部门进行人才的管理,包括有工资上的以及各种的人力的选拔晋升以及职位上的各种的调动管理,同时对于事业单位的各个职位的人员定期的进行有关的专业的培训以及各种的比赛活动的举办以及通知,进行事业单位的人力资源的管理还要对于刚调动的职位人员进行间隔性的职务内容的考核,检查相应的人员对于本职务的具体适应状况,同时能够进一步的探索该职位的人员的哪一方面还需要进一步的发展和培养。总的来说进行人力资源的管理能够有效的促进事业单位在选拔人才的时候,选拔出比较合适的人员,同时能够在一定程度上选拔能力相对比较高的人才,相应的不断的进行人才的培养进一步的提高人力资源的工作能力以及知识的现代化应用能力,从而更好的为社会的发展服务。

2.2 事业单位人力资源管理的现状分析

我国事业单位的人力资源管理目前存在着比较突出的问题需要我们及时的解决,首先就是事业单位由于其职位有着固定的工资,同时在人们的观念中社会定位相对比较高,所以相应的就吸引到很多的人才,但是在进行事业单位的职位的选拔的过程中,不可避免的会出现,某一个职位的老职员对于新应聘的人才认识或者有着一定程度的社会关系,所以在进行事业单位的人才的选拔的过程中,比较容易出现走后门的现状,同时在进行事业单位的人才的招聘的时候,进行笔试能够在一定程度上检验应聘人员的专业素养,但是在面试的时候只是简单的进行几个问题的询问,并不能很好的检验这个职位是否真正的适合相应的应聘人员,所以在以后的人才管理中应该着重规范人才的招聘管理机制。同时由于我国的事业单位没有很大程度的市场的竞争,事业的单位的职业人员都是有着比较稳定的工资,所以事业单位的很多的人员都会出现一定的懒惰的现象,固定在固有的舒适圈中,较少的事业单位人员会在熟悉本职务工作后进行本专业知识的进一步的探索,或者各种知识的学习,所以事业单位的人才所具备的知识会出现一定的老化,跟不上时代的发展潮流。相应的由于当前社会上很多的年轻人员有着比较旺盛的拼搏力,由于事业单位职务比较轻松的观念比较深刻,所以很多的年轻有才的人员一般很少选择事业单位,相应的事业单位的人员就出现了老龄化比较严重的现象,缺少一定的创新观念。

2.3 加强事业单位的人力资源管理的重要性分析

事业单位是我国社会经济生活的比较基础的职位,随着当今社会的日益发展,人们对生活的品质有了更好的提升,所以越来越重视教育、卫生、社会保障等方面,而这些方面主要集中在事业单位的发展中,事业单位的人力资源如果得到有效管理,相应的事业单位的人才综合素质比较高,就会更好完成本职工作,提高工作效率,相应的会提高社

会基础服务的水平。同时加强事业单位的人力资源的管理,能够进一步的促进事业单位的人力资源的管理引进比较先进的管理理念,促进人力资源部门现代化更新发展,同时也进一步的推动了事业单位其他的方面的现代化进步。^[1]

3 加强事业单位人力资源管理的对策

3.1 规范事业单位的人力招聘机制

为了有效的解决当前事业单位人力资源所存在的问题,更好的促进事业单位发展,要对事业单位的人力进行招聘的时候,做出一系列的规范机制,在进行事业单位的笔试的时候,尽可能的出一些综合的问题,来综合的考察人才的素养,这样能够使得相关招聘的人员在人事调动时候比较方便,同时也要设置一些应聘职位可能出现的情景化的问题,从应聘者的情景化的作答中可以更进一步的发现应聘者是否更适合自己的本事业单位,在进行面试的时候也要改变以往作答的面试形式,也可以设置一些比较有趣的活动,来检验诸如应聘人员的团队协作等能力,通过应聘人员在活动中的表现状况进一步的分析应聘人员的性格以及人格品质等。也要对于应聘人员做综合的考验,对于招聘的人员进行审核的全方位的监控,加大对走后门的惩罚力度,总的来说就是更公平的找到符合本职位的人员。^[2]

3.2 加强事业单位人力培训

为了进一步的加强事业单位的人力资源的管理,可以有针对性地进行职位人员的培训,对于一些职员在进行相关证书的取得的时候,加强对于考试费用的补助,同时对于时间也可以进行相应的匹配,对于取得证书的职员加强奖励,同样的也可以定期的对本单位人员开展讲座,定期的进行考核。

3.3 设定专业的人才部门进行人力资源的管理

对于事业单位来说,人力有着固定的工资,所以人力的自我约束力比较弱,因而可以建立专业化的组织进一步管理事业单位的人力状况,对于各个事业职位人员在选拔的时候,要及时的进行监督,对于违反规章制度的要及时的进行处罚,对于各个职位的人员要有着比较明确的职业规划,并且定期的检查相应人员的完成阶段,还可以举办相应的创新比赛,提高奖励。

4 结束语

事业单位在我国的发展中起着重要的社会基础保障作用,但是由于我国的事业单位很多都是固定的工资,所以造成了事业单位的人力资源的管理出现了一定的问题,为了更好的发挥事业单位在社会上的基础性作用,促进事业单位更好的发展,本文有针对性的提出了相关的问题,然后从人力的招聘机制以及培训机制等来进一步的加强管理,使事业单位的各方面的人才都能够各司其职,促进事业单位得到更好的发展。

参考文献

- [1]谭丽娟,李美桦.事业单位人力资源管理的现状以及对策的研究分析[J].事业单位人力资源管理现状及对策的相关阐述,2020,36(34):34-35.
- [2]王雪丽,张康至.浅析事业单位人力资源管理的现状以及解决措施探究[J].事业单位人力资源管理的现状以及对策的论述,2019,53(52):50-55.