

我国事业单位人力资源管理问题思考

王 琪

(唐山市路灯管理所,河北 唐山 063000)

摘 要:在现代社会,人才资源成为事业单位发展的强大动力。作为事业单位的重要组成部分,人力资源管理部门的人才选拔机制也应适应新时期的要求,不断创新,以更好地为事业单位的人才选拔和管理服务,不断提高服务质量。

关键词:人力资源;绩效管理;事业单位

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.179

1 当前事业单位人力资源管理的现状

1.1 提高人力资源管理水平

当前,事业单位人才选拔方式有待改进,主要表现在管理机制不健全,选拔机制不完善,绩效考核机制和激励机制不科学不合理等。行政与事业单位部门采用的是比较传统的招聘机制,无法为员工稳定性评估提供有效的制度支撑。一般而言,工龄较长的员工更具团队精神,能在工作中发挥更大作用,学历低、工作经验不足的年轻员工,在单位晋升的空间很大,但晋升的机会较少。怎样从基层选拔人才是一个关键问题。如今人才资源宝贵,人才流失严重,而基层机关组织又给基层带来了新的约束,阻碍了基层机构的创新与发展。为了发挥好人力资源管理中的激励作用,需要一套系统化的绩效考核与激励机制。但与传统部门绩效评估机制相比,其工作目标不明确,评估的目的性较强,激励机制只是简单的奖惩措施,没有监督和反馈,就会影响公共部门工作人员在实际执行过程中的积极性,从而影响基础设施部门的可持续性。

1.2 不重视人力资源管理工作

要做好事业单位各个部门的工作,关键是要注重人才的选拔和管理,确保事业单位的长期稳定发展。为减少不合理的人员结构所带来的风险,机构在运作和管理过程中必须进行合理的组织调整。在此基础上,对人力资源管理部门进行优化,对人才招聘制度进行合理调整,同时也可以发现其中的不合理性。人员结构不合理是影响事业单位风险管理的重要因素。要保证人民生命财产的安全和稳定发展,必须加强制度建设。但是,当前事业单位在人才的选拔上还存在许多问题。部分机关、事业单位人才管理体制不适应事业单位人才发展的实际需要,为降低人才流动的风险,必须进行优化与完善。人事混乱是影响事业单位正常运转的致命伤。由于人才选拔机制的缺失,事业单位工作效率低下。事业单位要充分发挥自身的技术优势,提高自身的竞争力,建立健全科学的人力资源管理体系,为事业单位培养高素质的综合人才,以促进事业单位的健康发展。

1.3 事业单位人力资源绩效体系存在缺陷

当前,人力资源配置中存在着随意性、主观性等问题,人力资源管理是科学、合理的,但要真正为基层服务,必须充分发挥人力资源的优势。人员管理的主要内容有薪酬管理,绩效管理,员工培训管理等。当前,有些单位对职工工资发放没有一个明确的客观标准。组织人员考核,绩效考核,员工素质体系不健全;所以,今天的机构人力资源还不能满足人才需求。建立绩效考核制度,调动员工的积极性,发挥员工的潜能是十分必要的。但是,当前单位对人力资源质量的评价多为模糊性方法,简单概括了工作业绩和工作能力,不能准确地衡量员工的工作能力。结果,大部分员工在绩效考核中,忽视了员工的积极性,未能发挥应有的导向作用。

2 人力资源管理提升策略

2.1 人力资源绩效体系的更新和完善

制定一套行政事业单位人才选拔制度,对其实际工作和未来发展具有重要意义。这就需要积极构建完善的人力资源管理体系。要积极完善公共部门终身职业制度、激励机制和考核机制。事业单位要实行科学有效的人力资源管理,必须在各部门内部建立起一套比

较系统、完善的人力资源管理机制。建立公共部门人力资源综合管理体系。改进人力资源管理细节和绩效管理要求,并将工作流程具体化。员工的工作价值可以通过完善绩效考核来实现。制定部门内部绩效考核制度,实行奖惩机制,加强协作,使绩效考核工作更加公平公正,确保考核结果与晋升、奖励等待遇相结合,能够提高部门员工的认同感。在公司内实行定期轮岗制度,尤其是对重要岗位的管理与监督,使全体员工能够尽职尽责。采用综合评价与激励机制,提高员工工作积极性,促进公司持续发展。

2.2 提高人力资源管理的能力

通过分析可以看出,在理论知识和项目实践操作之间存在差距。员工具有丰富的管理经验,但面对新的政策,他们不能正确地从事业单位角度出发,完成人力资源管理工作,从而导致进入事业单位的员工人数偏低。在此基础上,企业可通过在线发布招聘信息等方式,科学规划招聘计划,筛选出优秀人才。选拔过程中,不仅要注重笔试成绩,而且要注意面试表现。要保证面试者的发展方向应与单位密切相关,面试者的全面陈述和表现,是面试者选择留在各个方面的综合结果,是面试者提高思想素质、提高业务能力的重要手段,是今后工作发展的重要参考,面试成绩是非常重要的参考。新员工进入系统前接受专业培训。老员工还要根据时代发展的要求,定期进行新知识新技能的培训,提高自身信息素养水平,这与人力资源工作和现代社会发展的需求密切相关。此外,技能培训对员工思维能力的培养非常重要。事业单位要经常举办讲座和团建活动,以提高职工的技术水平和思想水平,提高职工的素质,支持单位的长远发展。

2.3 绩效管理方法创新

信息化时代为基础业务的发展带来了新的机遇和更广阔的空间。人力资源是除了工作模式和工作要求之外最重要的核心竞争力。只有这样,才能认识到要积极更新人力资源管理观念,实行人本化管理,充分发挥基层业务部门人力资源的不同特点,科学合理地分配工作,使之发挥积极作用,在发展中实现效益最大化,完善基层人力资源专业化管理。提升自身的管理理念,并结合当前社会发展的形势,摒弃传统和落后的管理方式。在人力资源管理工作需要以往的工作经验进行指导,同时引进新鲜血液,提升事业单位的创新力。运用多种多样的人力资源管理方法,能切实有效地提高各部门的整体素质。

3 结束语

为了增强我国事业单位的经济活力,在保证事业单位正常经营的前提下,必须对单位的人才选拔体系进行优化升级。

参考文献

- [1]李亚琼.事业单位薪酬福利管理问题的思考[J].现代经济信息,2018(24):42-43.
- [2]袁浩.事业单位薪酬管理制度现状探析与思考[J].知识经济,2018(21):46-47.