

事业单位人力资源管理遇到的困境及解决措施

陈小静

(河南省舞钢市垭口人社局,河南 舞钢 462500)

摘要:事业单位在国民经济发展中的作用不可替代,同时伴随市场经济的发展,事业单位改革也进入到深水区,这就对人力资源管理提出了挑战。之前人资管理的弊端也不断体现出来,鉴于此,需要对事业单位人资管理进行不断研究,促进事业单位健康持续发展。笔者结合工作实践,主要就事业单位人资管理的特征进行阐述,然后指出了其中遇到的困境,最后提出相应的解决措施,希望能够为事业单位人资管理工作建言献策。

关键词:事业单位;人力资源管理;困境;解决措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.02.133

事业单位集聚了大量的人才,为我国相关政策的制定和执行提供了条件,其人资管理在很大程度上影响了事业单位的发展。不可否认的是,当前事业单位人力资源管理存在很多问题,急需提出科学的解决措施,以促进事业单位的长远发展。我国事业单位对社会发展起到重要作用,伴随我国经济和社会的不断发展,事业单位内部管理也应做到与时俱进,对其中存在的问题及时解决,进一步完善人资管理体系。

1 事业单位人资管理特征

1.1 服务性

事业单位与其它盈利性单位不同,它的主要任务是为群众提供服务,普通企业的主要目标是实现经济效益最大化,就这点来说,事业单位人资管理和企业人资管理有着本质上的区别,前者在管理方面主要表现的是服务性,采取锻炼、调拨、培训的方式来提高事业单位工作人员的三观,坚定他们为人民服务的信心。

1.2 复杂性

就我国而言,事业单位有很多,而且性质也各不相同,比如交通运输、教学科研、卫生文化等,这些不同的事业单位在很多方面的要求也不一样,比如薪资待遇、编制体系、岗位责任、人员素质、人员数

量等,由此可见,事业单位人资管理具有内容复杂、层次较多的特点。

1.3 规范性

事业单位在进行人资管理时,鉴于招聘委员很容易会受到人员结构的变化以及招聘方式的影响,因此,要做好相关工作人员的培训,提高他们的使命感和奉献精神。由于社会和经济的持续发展,加上网络技术的普及,事业单位人员的思想也受到很大冲击,所以,事业单位人资管理务必要遵守规范性原则,严格执行相关的流程和培训,提高工作人员的责任感和认同感。

2 事业单位人资管理遇到的困境

2.1 激励机制欠缺

任何单位的管理都需要有相应的激励机制做支撑,以此激发员工的工作积极性,但当前事业单位对此做的并不是很到位,主要体现在以下几方面。首先,没有建立完善的绩效考核机制,对于员工的表现不能客观、公正、科学、全面的评价。其次,绩效制度运转存在不足,员工不能按标准完成自身工作,且工作缺乏目标感。再次,事业单位内部没有建立明确的考核和具有针对性的目标,这就使得员工在遇到突发问题时不能妥善解决,容易在处理问题上出现错误。最

后,薪酬管理制度不科学,这就严重降低了内部人员的工作热情,对工作失去了拼搏进取的精神,特别是在岗位晋升、聘任、职称评级等方面体现的较为明显,这样就导致了事业单位内部人才流动不畅、机制偏少,吸引不住人才。绩效考核机制的不完善,使得员工对于工作成果没有正确的认识,领导层对此也较为忽视,也影响了员工的归属感,让他们失去了目标和方向,不能实现和单位的共赢。

2.2 没有构建完善的培训机制

企业之间的竞争归根结底是人才之间的竞争,事业单位也是如此,培养优秀的人才能够促进事业单位更好的发展,反之则不然。但实际情况并非如此,很多事业单位对于培养人才没有提高重视,比如事业单位对于定向培训只会针对上级领导组织培训,对于提高专业水平的培训和会议,也只是派人参与,至于内部人员制定相关方案则不可能,这就使得事业单位内部人资管理体系未能构建人才培训机制,对于业务能力弱的人员没有及时辅导,不能激发员工的内在动力。

2.3 管理理念相对比较落后

事业单位人资管理体系中最重要的要素就是管理理念,考虑到社会和经济的不断发展,事业单位还停留在过去的自我管理理念中,采取传统的企业管理模式,其人资管理体制缺乏可持续发展因素,也没有建立科学的绩效考核机制。就当前的发展机制而言,极大限制了人才的引进,约束了员工的思想 and 行为,阻碍了事业单位的进一步发展。现在的事业单位人资管理工作相对比较简单,只做工资核算、文件制度传达等,把管理理念也局限在过去的模式中,没有兼顾到人才的长远发展。

3 提高事业单位人资管理解决措施

3.1 坚持以人为本,更新人资管理理念

人是单位发展的根本,因此,要坚持以人为本的理念,切实把人才当作事业单位发展的战略计划。因此,事业单位人资管理机制要跟上时代发展步伐,主动更新管理理念,要切实意识到人资管理理念的重要性,以员工的发展为导向,做好日常管理工作。在贯彻落实管理机制时,事业单位要建立专门的部门,派专员进行日常管理和落实,引导工作人员见贤思齐,促使他们积极参与到日常工作中。

事业单位在转变人力资源管理观念时,应当采取正常的管理策略,树立正确的意识,在日常工作中融入完善的管理制度,提高每个员工的归属感,同时也吸引更多人才到单位中来。管理理念要以发展为目标,不同层级和岗位配置不同的人才,做到人尽其才,做好人资管理和推广,对专业技术人员要合理控制,建立人才招聘机制,通过笔试和面试的方式为事业单位招聘到更优秀、更合适的人才。

3.2 在事业单位内部构建完善的人资管理制度

所谓人资管理,主要研究对象就是人,是对不同岗位人群的管理,对于岗位管理要加强针对性,招聘人才时先在内部进行,通过公平的竞争形式来提高人力任命的权威性和公信力,让所有员工能够从内心认可该工作,在单位内部营造良好的工作氛围。在制定相关制度和岗位管理时,要从工作人员的责任意识、能力水平以及知识水平出发,把合适的人安排到合适的岗位上,确保岗位任职的合理性。落实好岗位任职工作,能够有效提高人才利用率,在业绩考核、任职资格、工作要求以及职务等级上能够做到针对性布置,激发各员工的工作积极性,保证招聘的人才能够在合适的岗位上发光发热。

3.3 在事业单位内部构建科学的薪酬绩效激励机制

薪资待遇是每个劳动者的劳动所得,事业单位薪酬既包括经济报酬,又包括非经济报酬,兼顾到事业单位的性质,采取具有针对性的策略,把经济报酬和非经济报酬相互融合,平衡好员工的内心需求,制定符合他们预期的职业生涯规划。

好的激励机制能够激励到不同级别的员工,使他们能够更好的实现自身价值。事业单位在除了给予员工基本工资外,还可以设定优秀员工奖,使那些真正努力工作的员工得到单位和全体员工的认可,营造以优秀员工为荣的气氛。针对单位管理层,可以为他们提供

更广阔的平台,促进部门之间的交流与合作,分享彼此的工作经验,发挥头脑风暴的作用。良好的激励机制要奖惩并重,同时也要包括物质奖励和精神奖励。作为事业单位的领导,要多和员工聊聊天,及时解决他们遇到的困难,做好平时的心理辅导,缓解员工的压力,切实让员工感受到单位对他们的关注和爱护,使他们发自内心为单位贡献自己的力量。

3.4 制定人资培训机制,培养创新型人才

事业单位在对人资管理体系完善时,要重视对内部人才的开发和利用。比如,加大培训资金支持,组织员工多参加自身领域的专业培训,各部门要规范并且建立员工培训制度,让员工随着单位的发展也学到更多的知识和技能,对当前岗位工作有更新的认识,同时对自身职责也有更深的理解。

单位培训要确保员工的适应性,重塑学习环境,摒弃之前论资排辈的现象,培训形式要多元化,培训内容要丰富化,比如定期开展岗位技能培训、岗位座谈会等。除此之外,事业单位在培训时还可以从员工的兴趣入手,提高员工的学习积极性,增强他们的参与程度。单位领导对此要提高重视,切实把培训工作不折不扣的完成,避免流于形式。每次培训要建立科学的评价机制,对员工的技能进步、观念、思想等情况进行点评,提高员工对工作岗位的认同,拓宽自我社会公益服务渠道。

4 结束语

总之,我国社会生活水平的提高离不开事业单位的支持和推动,随着事业单位改革的进一步深入,其人资管理改革也将成为必然。要想做好事业单位人资管理,就需要及时解决当前遇到的困境,提出建设性的建议,促使事业单位发挥其社会服务的作用,真正为我国社会发展做出应有贡献。

参考文献

- [1]林健.事业单位人力资源管理中的薪酬对策剖析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(02):3-4.
- [2]张瑶.机关事业单位人力资源管理存在的问题及解决对策[J].人力资源,2021(04):48-49.
- [3]朱小军.大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考[J].财经界,2020(28):249-250.
- [4]周竟奇.事业单位人力资源管理存在的常见问题分析[J].中国乡镇企业会计,2020(09):150-151.
- [5]兰澜.事业单位人力资源管理中薪酬管理的问题分析[J].中外企业家,2020(16):110-111.
- [6]管来华.关于我国事业单位人力资源管理问题的思考[J].国家林业局管理干部学院学报,2011,10(04):53-56.

作者简介:陈小静(1983,8-),女,汉,河南舞钢,本科,毕业于四川农业大学,研究方向:人力资源管理,中级经济师。