

# 事业单位人力资源合理流动问题分析

姜慧敏

(黑龙江省格球山农场社会保险事业管理局,黑龙江 五大连池 164154)

**摘要:**随着事业单位用人制度改革不断深入,事业单位人力资源流动的相关制度不断完善。事业单位人力资源流动主要为人力资源流出、流入及在组织内流动所发生的人力资源变动,可以实现人力资源的优化配置。特别是在当前市场经济环境下,通过促进事业单位人力资源的合理流动,能够改善事业单位人力资源配置不均衡的现状,实现人力资源的合理配置。

**关键词:**事业单位;人力资源;合理流动;优化配置

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.04.000**

在当前市场经济环境下,各行业发展过程中对于人才具有较大的需求。事业单位也不例外,为了自身的持续发展,需要通过推进人力资源的合理流动,从而实现人力资源的优化配置,为事业单位的健康、可持续发展打下坚实的基础。

## 1 人力资源合理流动概述

人力资源虽然具有自身的特殊性,但其与经济资源还有许多相似性,人力资源优化配置的实现离不开人力资源的合理流动。特别是在当前各项改革不断深入的新形势下,人力资源管理工作更具专业性,只能促进人力资源的合理流动,才能寻到与自身相匹配的位置。同时人力资源在流动过程中才通通被认可,确保自身价值的实现。在实际人力资源流动过程中,能够为主体带来的净收益是最关键和最直接的因素。通常情况下,流动净收益越高,人力资源流动性也越高,另外,与流动净收益呈正相关或是负相关的经济要素也是人力资源流动过程中需要考虑的因素。

## 2 事业单位人力资源流动现状

### 2.1 激励机制不完善

在当前经济新常态,事业单位负荷加重,再加之用人制度改革的不深入,这也使事业单位在吸引人才过程中的一些优惠政策被取消,人才激励和成长体系受到限制,缺乏完善的激励机制,这必然会对人力资源的合理流动带来负面影响。

### 2.2 人力资源配置不合理

在传统人力资源流动和开发过程中,多是以计划体制和行政手段对流动进行人为干预,这也导致人力资源配置欠缺合理性,对事业单位人力资源管理工作开展带来较大的制约。

### 2.3 编制管理滞后

事业单位人力资源流动过程中受编制影响较大,在人员超编和限编的情况下,还存在计划与实际需求之间差异大的问题,再加之岗位权责不明确。这些问题的存在与编制管理滞后具有直接的关系。

### 2.4 横向流动制度亟须完善

事业单位人员变动过程中避免不了会出现横向流动问题,但当前事业单位人力资源工作中缺乏完善的横向流动制度,这也对人员的合理流动带来较大的影响。因此在实际工作中要构建完善的长效横向流动机制,全面提高人力资源整体水平。

### 2.5 退出机制不完善

随着市场经济体制的不断完善,虽然企业待遇有了大幅度的提升,但在“铁饭碗”的思想影响下,事业单位编制报考人数仍呈现出逐年增加的态势,这与事业单位退出机制不完善具有直接的关系。虽然事业单位针对辞职、辞退和退休机制等有明确的规定,但缺乏细化,这也导致退出机制得不到有效落实。再加之针对流动成本的考量,许多员工仍会选择留在体制内。

## 3 促进事业单位人力资源合理流动的策略

### 3.1 构建科学合理的晋升制度

根据事业单位实际发展需求来设置具体岗位,同时还要与人员及竞聘人员工作能力相结合,确定具体的岗位权责。针对不同层次员工制定晋升制度,确保制度内容要与员工工作层次保持良好的匹配度。对于中低层次员工,宜引入竞争机制,并与外部选聘和内部晋升制度相结

合,积极对竞争机制进行完善,从而做到择优录取和择优晋升。对于事业单位高层管理人员,在人才选拔和晋升过程中要遵循人才优先原则。在制定长效人才培养机制过程中,需要结合本单位的优势和其他地区的先进经验,积极吸纳员工的意见和建议,保证员工职位晋升制度的公正和公平。另外,还要建立健全绩效考核机制,将考核结果与员工的福利待遇挂钩,激发员工工作的积极性。通过构建一个完善的晋升制度体系,能够促进员工个人职业生涯规划合理性,并通过影响流动净收益,积极改善事业单位人力资源流动的现状,实现人力资源的优化配置。

### 3.2 尊重员工意愿

在事业单位人力资源工作中,需要始终遵循以人为本的原则,对于人力资源流动,需要尊重员工意愿,给予员工充分的自主权。在当前市场经济体制下,人力资源流动为资源优化配置的必由之路。在实际流动过程中,需要考虑到流动带来的实际效益,并对员工流动过程中对流动净收益的追求进行综合考量,从而为人力资源优化配置注入新的生机和活力。

### 3.3 为人力资源流动打造一个良好的环境

为了促进事业单位人力资源的合理流动,需要打造一个良好的环境氛围。在具体工作中,事业单位领导及人力资源管理人员需要重视自身观念的更新,加快构建完善的制度体系。具体要将外部聘任和内部培养相结合,促进事业单位管理人员综合素质的提升,这样才能为本单位的发展吸引更多的优秀人才,减少人才流失率。并通过做好制度完善和落实,使人力资源流动能够有章可循。在实际人力资源工作中,还需要与本单位的发展规划相结合,根据单位自身的实地情况,重视借鉴先进的管理模式和方法,制定与本单位更具适合性的人力资源规划,并做好规划的落实工作,以此来吸引更多的优秀人才,为单位自身的发展提供重要的人力资源保障。

### 3.4 完善横向流动与退出机制

事业单位需要重视横向流动机制的完善,具体应从员工流动管理、综合素质和职业培训等方面入手,有效的提升各方面的水平。同时还要加快推进退出渠道的多元化发展,积极引导人才双向职业,并引入市场化的竞争激励和晋升模式,实施科学合理的绩效考订,有效的筛选优秀人才,使其与岗位相匹配。对于多次培训后考核仍不达标的人员要采取强制性手段进行清退。

## 4 结束语

基于市场经济环境下,事业单位需要结合自身的具体情况,通过促进人力资源的合理流动,从而提升人力资源的配置效率,为自身的健康发展打下坚实的基础。

## 参考文献

- [1]王凯丽.机关事业单位人力资源流动的问题与对策分析[J].现代经济信息,2018(12):88.
- [2]姚慕娟.政府部门人力资源流动存在的问题与对策[J].湖州职业技术学院学报,2018(01):58-60+71.
- [3]刘月.人力资源合理流动的经济分析与政策建议研究[J].商讯,2021(10):189-190.