

事业单位人力资源管理改革的困境与解决策略研究

林 敏

(鄂尔多斯市中心医院, 内蒙古 鄂尔多斯 017000)

摘 要:当前在事业单位改革发展的进程中事业单位发展面临新的发展环境,对于事业单位来说全面做好人力资源管理工作,深化人力资源改革切实提升人力资源管理效能,这样才能更好地为事业单位各项工作有序开展提供强有力的动力保障。本文首先探究了事业单位人力资源管理改革的意义,然后分析了目前事业单位在人力资源管理改革发展过程中面临的困境,最后针对如何提升事业单位人力资源管理改革成效提出了具体的建议,以供参考。

关键词:事业单位;人力资源管理改革;困境;措施

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.07.151

对于事业单位来说,人力资源管理工作是重要的基础工作,全面做好人力资源管理工作,深化人力资源管理改革,注重人力资源管理理念、技术、方法的创新,这样才能更好地提升人力资源管理效能。目前事业单位在人力资源管理改革实施过程中依然面临不少的困境。加强新形势下事业单位人力资源管理改革的现状及优化对策研究,具有重要的社会意义。

1 事业单位人力资源管理改革的意义

事业单位人力资源管理工作是事业单位重要的基础性工作,人力资源管理工作主要是对事业单位的人力资源进程进行统筹规划和管理的过程,事业单位人力资源管理工作包含诸多的内容,从人才的引进到培训开发,以及绩效考核和薪酬管理等方面,都需要结合事业单位自身的实际来进行全面优化设计,这样才能更好地提升人力资源管理规范化实施成效。加强新形势下事业单位人力资源管理改革探索,结合事业单位改革发展的实际,不断探究适合事业单位自身特点的现代化人力资源管理机制,有助于更好地优化人才配置,更好地发挥人的潜能,提升人力资源管理效能。同时,全面深化人力资源管理改革也是更好地应对市场挑战的重要选择。在新的市场发展形势下,事业单位面临人事改革的新形势,事业单位只有结合自身的实际,主动探究人力资源管理的新理念和新模式,这样才能更好地提升事业单位的运营管理效能,进而为事业单位有序改革和发展提供强大的动力支持。

2 事业单位人力资源管理改革困境分析

目前,事业单位在人力资源管理改革进程中面临诸多的困境,具体体现在以下几个方面:

2.1 岗位管理和人才配置等工作缺乏系统性

事业单位自身在选人用人等方面还存在诸多的限制,在人才规划等方面没有充分结合事业单位自身的发展实际合理确定具体的岗位情况,事业单位在人才的配置等方面,受到上级相关部门的约束和政策的限制,导致在人才招聘和配置等方面缺乏适度的自主权,一定程度上不利于更好地激发人员的能动性,难以形成完善科学的人才结构体系。

2.2 绩效考核工作有待进一步加强

事业单位人力资源管理工作一个重要的目标就是绩效考核工作,无论是薪资待遇的落实还是更好地激发人员的能动性,都需要以完善的绩效考核制度为基础,以此来进行量化评估,这样才能更好地提升人力资源管理效能,推动人力资源管理其他板块的工作有序开展,但是实际上目前在绩效考核等方面相关的机制不够完善,绩效考核指标不够量化,在考核相对公平性等方面也没有进行科学的探索,导致绩效考核难以发挥其应有的功能。

此外,事业单位在人力资源改革工作实施过程中,也没有充分构建以人为本的发展理念,忽视了员工的需求,在岗位设计与管理、培训以及绩效考核和薪酬管理等方面没有和员工的需求紧密结合起来进行统筹思考,难以提升员工的工作积极性,也不利于事业单位改革发展目标的顺利达成。

3 事业单位人力资源管理改革路径分析

为了进一步提升事业单位人力资源管理改革成效,建议从以下几个方面来进行探索研究:

3.1 加强政策研究,合理确定人力资源管理目标

事业单位应当提高对人力资源管理工作的高度重视,并结合事业单位改革发展实际,对相关的政策进行全面的,在此为基础加强事业单位人力资源规划体系的建设,要从战略规划的视角,借助专家的力量,围绕事业单位人事改革、事业单位人力资源管理设计等方面,建立和改革发展目标相一致的战略人力资源规划,逐步实施,切实提高人力资源管理的基础管理水平。同时,还应当全面加强岗位的优化设计,要合理确定选编用人计划,要结合上级部门相关的政策,对事业单位的岗位设置情况进行及时的总结,优化人力资源管理结构,以此更好地保障事业单位各项工作能够有序开展,提高人力资源结构配置成效。

3.2 加强绩效考核体系的优化

要围绕事业单位人力资源改革重点做好绩效考核工作,要紧密结合事业单位自身的职能特点和岗位工作实际,建立多元化量化的绩效考核指标体系。要充分结合员工的需求、事业单位改革发展的目标以及各个部门的职能特点,建立多元化的考核评估指标,尽可能实施量化的评估体系,要从激励性的视角进行全方位的考核,从而营造良好的发展氛围,提升事业单位员工的能动性和创造性,切实优化人力资源管理结构,提升人力资源管理效率。

此外,事业单位还应当加强人力资源管理各个模块的优化协同管控。事业单位人力资源管理工作涉及到诸多的环节,环节之间都具有紧密的联系,为此,事业单位应当在做好各个模块工作的基础上,进一步加强综合体系建设,可以紧密结合事业单位整体的发展规划,建立健全人力资源管理信息化系统,加强人力资源管理信息的挖掘,并以此为基础,更好地为事业单位科学运营、内部选拔以及薪酬体系的设计等工作的开展提供重要的基础参考。

总之,事业单位人力资源管理改革工作的实施需要有序的推进,要充分把握政策的要求,并结合事业单位自身的特点,优化岗位设计,加强人力资源管理各个模块的特色管理和协同管控,这样才能更好地提升人力资源管理改革效能。

参考文献

- [1]孟紫霞.研究事业单位人力资源管理存在的常见问题及对策[J].中国市场,2020(4).
- [2]杨春梅.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].中国乡镇企业会计,2020(5).
- [3]田红霞.事业单位人力资源管理的现状和改革方向[J].品牌研究,2018(11).
- [4]李慧芬.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J].中国集体经济,2018(1).