

浅谈事业单位人力资源管理定位及职能转变

赵胤宏

(重庆高新技术产业开发区土地储备整治中心,重庆 401121)

摘要:对事业单位开展人力资源管理时,不仅需要遵循合理要求开展相应的管理,还应保证事业单位人力资源管理定位的合理性,各项工作应根据具体定位顺利开展,防止事业单位在人力资源管理的过程中出现问题。同时,还应保证事业单位人力资源职能转变的效果,保证事业单位各部门工作人员实际工作兴趣和素质修养,让人力资源管理可以更好的发挥其应有的作用,同时,推动事业单位的整体建设良性开展。

关键词:事业单位;人力资源管理;定位;职能转变

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.09.126

1 引言

事业单位并不是政府机构,事业单位基本上要依靠国家的财政作为支撑,事业单位人力资源管理应在考虑其要求以及相关因素条件下确定标准定位,同时在合理定位支持下对事业单位人力资源管理先存的一些问题进行优化,保证人力资源管理的作用可以发挥到最大的效果。

2 事业单位人力资源管理要求

2.1 完善人力资源管理机制

事业单位在进行人力资源管理时应对各项基础要求进行充分考虑,要把各种影响因素进行归纳整理和综合分析,在开展相应管理时可能会出现一些问题。为此,在对事业单位中现存人力资源管理时,必须在考虑事业单位实际工作指标以及相关因素条件下制定完善的管理机制,之后依照合理机制对事业单位人力资源展开有效的管理。及时完善事业单位人力资源管理机制,使得事业单位在进行人力资源管理的时候可以有一个准确的规章制度作为参考依据,避免事业单位人力资源管理出现各类问题。

2.2 创新人力资源管理模式

事业单位在进行人力资源管理时,需要收集各个部门工作人员状态表现和心理需求等信息,并在各项准确信息支持下开展相应管理工作。为落实各项基础信息全面收集的目标,需要事业单位强化其中人力资源管理模式创新力度,强化信息化系统与事业单位人力资源管理之间结合力度,借助信息化系统做好基础信息收集工作,为事业单位人力资源管理提供便利支持。

2.3 优化单位职工奖罚制度

当对员工进行人力资源管理的时候,不仅需要强化相应管理实际开展力度,还应遵循各部门职工心理需求和工作情况调整奖罚制度,激励事业单位各部门职工按照既定的要求开展各项工作,严防事业单位各部门职工在开展各项工作时出现违反纪律的现象。保证事业单位各部门职工实际工作水平和素质修养,借此提高事业单位人力资源管理水平。

2.4 提高管理人员综合素质

事业单位在进行人力资源管理工作开展的时候,在管理开始之前,还应对参与相应管理的工作人员展开有效培训,确保相关人员可以按照具体目标和相关制度开展人力资源管理,提升事业单位各部门职工对人力资源管理的满意程度。而在对事业单位人力资源管理展开培训时,也应保证相关人员对各项基础要求和规章制度有所了解,这对于保障事业单位人力资源管理良性开展显得至关重要。

3 事业单位人力资源管理定位

3.1 建立单位文化角色

不同事业单位的文化特点和人力资源管理要求存在一定差异,这就应在掌握各项基础要求条件下定位事业单位各部门文化角色,使得各部门职工可以在各项文化角色表现和相关要求支持下参与到人力资源管理氛围当中。优化事业单位人力资源管理定位模式,

推进人力资源管理开展。在对事业单位建立文化角色时,应准确界定事业单位工作人员职责权限,结合事业单位工作人员责任表现和工作状态优化调整现存的职业生涯规划机制,引导事业单位各部门职工摒弃“以自身为主”的错误思想,突出文化角色定位的重要性,使得事业单位人力资源管理可以达到一个比较理想的效果。

3.2 改变管理战略要求

对事业单位进行人力资源管理时可能会受到战略目标影响,这就应从事业单位实际工作模式和未来发展趋势入手规划更为合理的战略管理目标,同时保证相应指标以及定位原则的合理性,降低事业单位人力资源管理难度,并在合理战略目标以及定位要求支持下推进事业单位人力资源管理稳步开展。并在各项战略要求支持下调整事业单位人力资源管理在工作开展的过程当中存在的一些问题。同时,对于人力资源的管理程序进行进一步的优化,避免相应管理与事业单位实际发展要求相违背,并在保证事业单位人力管理和职能转变的同时,落实管理战略改革优势和具体开展目标。

3.3 提升直线服务力度

随着事业单位人力资源管理不断深入,越来越多的知识型员工加入人力资源管理部当中。这就应要求相关人员结合自身掌握的知识来进行人力资源管理工作的开展,让管理水平可以得到一定的提高,不断解决管理过程中出现的各类问题,同时将问题出现的可能性降到最低。同时还应保证人力资源管理与其直线部门之间互动合作关系,确保事业单位各部门可以在相互监督条件下开展人力资源管理。保证事业单位各部门直线服务力度和综合管理水平,继而为事业单位各部门开展人力资源管理提供便利支持。同时还应按照各项要求处理事业单位各部门员工之间关系,提升员工直线服务力度和人力资源管理定位效果,满足事业单位人力资源管理实际开展要求。

3.4 推动人力管理变革

在事业单位不断发展条件下,原有人力资源管理模式以及相关理念存在的问题越来越明显,这就应按照事业单位人力资源管理要求和相关因素推动管理变革,使得事业单位人力资源管理水平有所提高。在事业单位人力资源管理定位时,需要结合相应定位指标推动事业单位人力资源管理变革,控制事业单位人力资源管理问题,提升人力资源管理定位力度和现实作用,并在具体改革支持下降低事业单位人力资源管理难度,将事业单位人力资源管理改革和定位作用效果全面表现出来。

3.5 落实员工激励目标

对事业单位各部门员工规划激励目标时,应充分考虑事业单位各部门工作人员实际状态和素质修养,并结合事业单位各部门工作计划为职工布置合理任务,同时引导相关人员按照各项任务要求开展相应工作,全面落实各项任务开展目标,为推进事业单位各部门工作顺利开展提供充足人员支持。而且对员工制定准确激励目标,还能促使各部门员工在事业单位人力资源管理中参与力度,同时强化员工激励目标在事业单位人力资源管理中的作用效果。对人力资

源进行准确的定位,避免事业单位人力资源管理出现严重的问题。

4 事业单位人力资源职能转变

4.1 结构重组职能转变

事业单位不同部门人力资源管理职能存在一定差异,这就应在考虑各项差异表现条件下对相应结构进行优化重组,同时结合事业单位各部门实际工作状况在人力资源管理过程中增加战略研究和直线服务等业务,逐步形成完整的人力资源管理结构,区分人事部门和人力资源管理部门,并在精准结合人性化管理和制度化管理的同时促使事业单位人力资源管理稳步开展。当然在事业单位人力资源管理职能转变时,也应保证事业单位现存部门结构重组效果,同时可以让职工对于人力资源管理更加的满意,保证人力资源管理的水平可以维持在较高的水平。当然在结构重组条件下促进人力资源职能转变,增强职工对事业单位综合管理的认同感,保障相应管理实施效果。

4.2 流程再造职能转变

由于事业单位原有人力资源管理流程没有达到完全规范的状态,这就导致事业单位人力资源管理下过下降,相应管理效率和事业单位综合发展水平也会受到很大影响。基于此,就应按照事业单位人力资源职能转变要求对原有管理流程进行优化调整,彻查和分析原有流程,并在改善相应流程现存问题的同时,实现事业单位人力资源管理良性开展的目标。同时还应从事业单位人力资源职能转变角度出发落实人力资源细节管理,加大事业单位人力资源管理队伍建设力度,确保管理人员可以在灵活应用相关机制体系条件下开展相应工作。

4.3 业务外包职能转变

就目前来看,事业单位与外包型企业之间关联性日益提高,这就应在考虑事业单位与外包企业之间合作力度和互动渠道的条件下开展人力资源管理工作,降低外包型企业对相应管理的负面影响,并在事业单位与外包型企业和谐共处条件下顺利开展人力资源管理,进一步为事业单位人力资源职能转变提供比较好的支持。当进行业务外包的时候,进行人力资源管理的时候,也应保证两者职能转变的专业性和时效性,保证事业单位与外包企业之间合作力度,满足单位之间人力资源管理工作现实开展要求,进一步推进事业单位人力资源职能转变。

4.4 科学技术职能转变

随着事业单位不断发展,科学技术的应用也得到了极大提高,这就应在各项科学技术支持下推进事业单位人力资源职能转变,保

证事业单位各项职能的合理性,同时引导各部门工作人员在科学技术支持下开展各项工作。严防事业单位人力资源管理科学技术不合理,并在全面推进人力资源职能转变条件下表现出综合管理优势。引导事业单位职工认同科学技术,并在事业单位人力资源职能转变支持下调控相应管理问题。

4.5 人才培养职能转变

在信息化时代不断发展条件下,就应在考虑事业单位信息化管理表现和人力资源管理要求条件下对实际参与者展开有效培训,逐步提升各部门人才素质修养和人力资源管理参与力度,同时在事业单位各部门人才培养支持下推进职能转变。保证各部门职工配合力度和各项工作中的参与效果。而在对参与人力资源管理的工作人员进行综合培训时,应保证人才培养与事业单位人力资源职能转变之间的契合度,保证事业单位各部门的工作人员可以在相互合作的条件下实现职能转变和相应管理可以进行良性的开展,让人才职能转变在事业单位人力资源管理中发挥其最大的作用。

5 结束语

为保障事业单位人力资源管理实施效果和现实作用,就应结合各项基础要求落实人力资源管理定位目标,严格遵循现存定位指标开展人力资源管理。同时推进事业单位人力资源职能转变,提高各部门工作人员参与各项工作的满足程度。而在推进事业单位人力资源职能转变时,也应保证具体转变方向的合理性和有效性,凸显事业单位人力资源职能转变的作用,为事业单位人力资源管理良性开展提供有力支持。

参考文献

- [1]徐一弘.浅议事业单位人力资源管理优化策略[J].山西农经,2021(01):140-141.
- [2]陈育超.解读事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].商讯,2021(01):171-172.
- [3]石磊.事业单位人力资源合理配置与管理研究[J].内蒙古科技与经济,2020(24):24-25.
- [4]杨立新.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略[J].财经界,2020(36):255-256.