

事业单位人力资源合理配置分析

杨增刚

(大庆市大同区招生考试院,黑龙江 大庆 163000)

摘要:自从进入 21 世纪以后,我国的社会发展速度非常迅猛,我国的社会经济也在持续走高,这一发展势头非常良好的情况之下,我国的事业单位也获得了良好的发展。在事业单位的管理工作中有着非常重要作用的就是人事管理工作。事业单位要想获得长远的发展,就一定要对事业单位管理工作中的人事管理工作加强重视,并且保证管理工作能够全面开展,这样才能够更好的为事业单位的发展做出相应贡献。对于事业单位人力资源的管理,具体的操作应当根据事业单位的实际情况来进行安排,只有先保证对事业单位实际发展情况进行了解的基础之上,才能使管理方法编制的更加健全完善,能够更好的将事业单位人力资源管理工作的作用发挥出来。基于此,本篇文章将主要分析事业单位人力资源管理工作中存在的问题,并根据实际情况来提出提高人力资源配置与管理的有效措施,希望可以为相关从业者提供帮助,仅供参考。

关键词:事业单位;人力资源;配置与管理;管理措施;人事管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.21.075

1 引言

中国社会的飞速发展离不开事业单位所做出的贡献,对于事业单位来说,在进行正常工作时,需要由各种工作人员进行参与,因此对于事业单位的管理工作来说,人力资源的管理占有非常重要的地位,我们只有保证人力资源得到有效的开发和管理,才能使工作人员充分意识到自身的服务职能,从而有效的提高事业单位的经营效果。但是在实际工作中可以发现,很多事业单位对于人力资源的配置存在不合理的情况,当前事业单位中的一些人事管理流程影响到人力资源的发展,所以我们要想使人力资源开发利用效果提高,使工作人员的服务质量提升,保障服务过程得到优化,我们就必须要找到一个平衡点,来更好的发挥出事业单位人力资源合理配置的管理效果。作为事业单位的管理层,一定要意识到人事管理的重要性,只有意识到人力资源管理对于促进社会发展以及提高单位工作效率的重要性,才能更加积极的进行人事管理工作的开展,对当前的人事管理问题进行优化和解决,并且可以帮助工作人员,对于自身的发展道路进行明确,通过制定相应的计划来提高工作人员的工作能力以及服务质量。

2 事业单位人力资源管理的特征

2.1 社会服务性

事业单位所具有的性质是为社会进行服务,属于社会事业,它主要是给社会提供相关的服务,所以在事业单位中其人力资源管理的特征也具有社会服务性质。这就要求事业单位中的工作人员一定要有相应的专业水平的同时还需要有相应的服务意识,这样才可以确保人民群众获得良好的服务体验。

2.2 综合性

我国政府的职能部门组成之一就是事业单位,而事业单位中的人力资源管理工作的地位也非常的重要,人力资源管理中涉及到较多的内容,有着一定的专业性,同时工作也非常复杂,这就体现出了人力资源管理工作的综合性特点。事业单位中有很多的部门分类,所以在进行人才招聘时,所涉及的人才专业性要求很高,这也一定程度上体现出了人力资源管理的综合性特点。

2.3 规范性

工作人力资源管理工作的规范性特点非常突出,这是因为事业单位属于政府的职能部门,所以其涉及到的工作业务都非常的严谨,必须要充分的按照相应的规范标准进行操作。对于事业单位中的人力资源管理工作也是一样有着规范性的特点,在对事业单位的人力资源进行管理时,我们需要有足够标准的规范制度,同时对于

管理工作的目标、流程、模式以及工作方法等方面,都需要制定规范的标准,工作开展的过程中一定不能按照经验来进行,而是要根据规范标准进行操作。

3 我国事业单位人力资源管理工作现状

3.1 人力资源体系问题

对于我国当前的事业单位人力资源管理工作进行分析,可以发现当前的人力资源体系存在一定的问题,因为人力资源管理可以分为两个部分,一个是微观管理,一个是宏观管理。具体的微观管理工作指的是在进行人事关系处理时,管理人员需要起到组织的责任,需要对管理活动进行协调,主要的工作任务是对人和人之间的关系进行处理与解决。具体的宏观管理工作是指社会整体以及人力资源规划之间的关系,是为了满足社会的人力发展需求而进行的工作。我国的人力资源管理工作的演变过程,走过的 4 个阶段分别是:人事管理阶段、人力资源管理阶段、人力资本管理阶段、以人为本管理阶段。这些阶段的变化可以体现出我国的人力资源开始由局部走向系统,管理工作也更加意识到职工意志的重要性,并对其进行了充分的尊重,这使我国人力资源管理工作取得了巨大的进步,但同时也会还会存在一些问题,具体有以下几方面:

3.1.1 缺乏系统化

对于人力资源管理工作来说,不仅仅是进行人力资源配置,还包括人力资源潜能开发以及对人力资源进行优化等内容。实际上进行人力资源管理工作中,大多数事业单位只是关注人力资源配置工作,没有系统化的人力资源管理方式,导致其他内容被忽略,这样会使人才流失问题变得严重,进行人力资源配置时也会出现困难。人力资源管理作用发挥不出来,将会影响到事业单位和内部管理的发展。

3.1.2 缺乏规范化

人力资源管理有着复杂性的特点,其内容较为混杂,很多人力资源管理所具有的岗位职责不仅仅是进行人力资源管理,同时又包括着对人事调动等内容,而且还需要对人力资源管理工作进行监督。而管理人员的精力有限,无法对这么多工作进行全部的负责,很多工作只能流于表面形式,缺乏规范化的标准。

3.1.3 缺乏科学化

很多事业单位在进行人力资源管理时,所应用的方法较为传统,这是因为事业单位的领导层没有对人力资源管理加强重视,对该工作的创新力度不足,所以在进行人事管理时应用传统的方法,使人力资源管理工作的科学化受到影响,工作开展起来很难

公平公正。

3.2 事业单位难以留住人才

一直以来,人们对于事业单位都有着一定的向往,因为事业单位的工作很稳定,有着较好的福利待遇,并且薪资结构也很合理,所以很多人才都希望在事业单位中寻找就业机会。但是我国社会是不断发展的,当前的市场经济越来越繁荣,很多其它领域也有更多的就业机会,并且提供的薪资待遇也非常的好。人才已经并不专注于进入事业单位,而是选择这些具有更好待遇水平的企业去进行发展。社会中具有的高水平、高技术以及高专业人才数量本身就少,再加上企业的不断形成,对于这些人才进行了争抢,这就使得事业单位的竞争力下降。人才们对于自身的职业规划是有一定要求的,希望从事的职业能够有一定的成长空间,并且也希望得到就业单位的认可。但是事业单位和其他企业相比存在一定的弱势,所以对于人才的吸引力度开始逐渐下降。不仅如此,由于事业单位很多的人才进行职位上升都比较看重工作经验,这就使得一些真正拥有才能的人无法获得快速的晋升,会在一定程度上影响到工作人员的积极性,所以事业单位在人才留任方面较为困难。

3.3 事业单位的职工激励制度体系不够完善

近些年来我国事业单位不断发展,其内部结构也发生了一定程度上的变革,事业单位也拥有独立的权利,但是在其他方面来看,仍然会存在一些问题,很多的事业单位没有完善的员工激励机制,并且相应的内部员工在进行工作时缺少相应的积极性,热情的减少会影响到工作的态度,对事业单位的好感会开始下降,影响其忠诚度。这种状态长此以往将会影响到事业单位的长远发展,所以为了对这些问题进行解决,需要建立相应的员工激励机制,事业单位中的人力资源管理工作是关于职工的配置工作,它有一定的复杂性,一旦缺乏相应的管理机制,就会影响到员工的工作热情,对于事业单位的人力资源管理工作有着不良的影响。

4 事业单位人力资源合理配置与管理

4.1 人力资源管理队伍创新

就我国现在的情况来看,我国事业单位人力资源管理队伍无法有效创建的原因是因为事业单位管理人员的认知并不全面,很多事业单位中的人力资源管理人员本身自己就缺乏专业健全的知识体系,并不了解人力资源管理模式的规范化要求,所以在实际进行工作开展时,导致很多问题出现。因此针对这些问题,我们必须采取一定的措施进行解决,对事业单位人力资源管理队伍创建的重视程度进行加强。我们可以采取一定的手段,包括建立管理人员绩效考核机制,确保管理人员在实际进行人力资源管理时,能够有更加积极主动性,从而进一步提高人力资源管理队伍的建设水平,以及确保他们的工作质量与效率。

4.2 提高工作效率,创新工作方式

正是因为事业单位人力资源管理方面存在方式上的问题,所以导致工作效率无法有效提升。我们需要对工作进行创新,通过将职工的晋升薪资纳入内部竞争体系,来确保事业单位的人力资源管理工作得到有效的优化。同时我们需要重视人才的引进,要根据事业单位的实际情况和内部需求来设计相应的岗位,并以此进行人才的招聘,之后发挥出人才的作用。对于人才还需要进行适当的分析,了解其工作经历以及当前的专业水平,并且事业单位需要定期的对工作人员的工作情况进行审查,确保工作人员始终保持积极的工作态度,使其工作质量和效率都能得到提升。而且各部门之间也要确保交流的频繁性,根据实际情况来提出发展的建议,使管理水平进一步提升,同时创新管理方式,对人力资源的更好发展有着重

要意义。对管理体系来说,一定要保证其完善性,如果存在一定缺陷,要对其进行优化,这样我们才能保证计划的完整,并且要对人力资源市场进行优化,为了确保人力资源技术能够更加持续化的发展,通过对人力资源管理体的构建使其更加完善,能够使事业单位中的一些人事问题得到解决,确保职能与组织可以实现共享,这样使得人力资源市场建设的更加科学合理,使工作方式也能得到相应的优化。

4.3 建立完善的绩效考核机制

对于事业单位的人力资源管理工作来说,绩效评估机制非常重要,它不仅仅能够进行人才选拔,还能够对人才配置提供重要的依据。所以事业单位必须要建立绩效考核机制,对工作人员的日常工作状态和工作人员与工作人员之间的关系进行评估。同时还需要与工作职能、绩效和能力等多方面因素进行结合,使分析评估工作开展的更加充分全面。这么做也可以使评估结果更加真实,并且帮助事业单位获得更加优秀的专业人才。人才进行评估时,还需要以将任务与需求相结合的方式,对每一个工作的重要性都要进行合理的评估。有一些职位是不用通过结果就能够直接看到绩效的,所以可以在最终结果中对其绩效评估进行完善。有一些工作是无法直接看到绩效的,所以我们需要建立一个标准,对员工的工作能力等进行评估。

5 结束语

对于事业单位来说,其内部管理非常重要,而人力资源又是内部管理的重中之重。因此可以说人力资源是事业单位中的关键资源,它与事业单位的未来发展有着密切联系。随着事业单位的不断发展,其人力资源管理工作中也不断暴露出一些问题,针对这些问题我们需要结合事业单位的工作特殊性来更好的提出解决策略,对事业单位的人力资源管理工作进行优化。

参考文献

- [1]王娜.探讨地勘事业单位转型过程中人力资源管理的创新[J].商讯,2020(12):195.
- [2]刘东彦.探究事业单位人力资源管理创新策略[J].财经界(学术版),2020(08):242-243.
- [3]郝文丽.事业单位人力资源合理配置与管理分析[J].经济师,2020(4):262-263.
- [4]宋晓峰.事业单位人力资源的配置合理性和有效管理分析[J].全国流通经济,2020(12):91-92.
- [5]侯俊丽.事业单位人力资源的合理配置与管理分析[J].科技致富向导,2014(4):274.
- [6]殷秀苓.浅谈事业单位人力资源合理配置与管理[J].消费导刊,2017(20):246.