

浅谈事业单位人事统计与人力资源管理

文小华

(湖南省地质矿产勘查开发局四一七队,湖南 衡阳 421000)

摘要:目前对于人力资源的管理水平和服务质量的要求变得愈来愈严格,传统的人力资源管理模式已难以适应当前的事业单位发展,故在当前的事业单位管理的角度下,必须考虑到要提高人力资源管理水平,从而能够给事业单位的发展带来更多高素质的人才。

关键词:事业单位;人力资源;管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.027

当前,技术逐年进步,产业也发展迅速,事业单位的内部人力资源管理也越来越多地趋向于技术青春和职业年轻化,不仅需要人员具备一定的相关专业技术学历、知识业务水平及鲜明的价值观。还需要在实际工作中不断培养和突出具有创新奉献精神等专业优势,从而更好的在事业单位中不断奉献自己的专业智慧和社会力量。在当前事业单位的高速发展大环境背景下,事业单位的实际人力资源项目管理首先要清醒认识和看到当前自身的实际,以及人力资源项目管理工作存在的主要问题,并积极研究采取制定相应的具体解决对策方案,摒弃以往传统的项目管理模式思路,提高事业单位人力资源项目管理的实际工作服务质量和效率。

1 事业单位人力资源的特点

目前,我国一些事业单位的工作人员组成结构越来越趋向职业年轻化以及不断地追求职业知识化。由于其所具有的职业年轻化特征,因此年轻化的工作人员组成,也带来了一个青春活力、光芒四射、激情饱满、富有勇气和创造力的工作环境。年轻的工作人员在工作过程中对于新奇的东西总是充满着好奇和热情,这种心理有助于不断增强实际工作热情和协调劳动者的积极性,但是在事业单位人力资源的经营管理中仍然存在着很多的困惑和管理难度。故在对事业单位员工进行相关人力资源管理中,必须努力做到尽快建立健全、完善的事业单位人力资源管理机制及其风险控制管理体系,加强对事业单位相关工作人员的指导鼓励,提高从事工作的热情和工作积极性,主动积极地认真听从事业单位的经济决策和工作安排,并最终能够做到充分发挥自身职业发展价值。

1.1 员工工作态度消极占位不尽责、人浮于事,优秀人才留不住

在我国事业单位工作人员录取工作中,一些应聘者是由于对“铁饭碗”“养老”“体面”等原因进行应聘。而一旦通过考试进入事业单位,就不再有竞争意识。对于工作,也保持着懈怠和随意的态度,经常会出现占位不尽责、人浮于事等情况出现。而少部分进入事业单位的优秀人才,由于事业单位工作氛围差、提升困难、待遇不好等种种原因选择离开,这就导致了事业单位系统中留不住优秀的人才。

1.2 内部激励措施失效

我国事业单位中的优秀员工不是依靠职务和权力的方式来充分体现自己的权威,而是依赖于自身的专业技术和知识水平体现自己的权威。在当前信息技术和互联网科技快速发展的时代大背景下,尤其特别是在我国的事业单位中,通过自己的专业技术水平和知识能力来改变自己的组织与结构,单纯依靠

职务和权力很难充分体现自己的价值。而在我国事业单位中,员工级别提升困难。由于没有合理的提升奖惩制度,员工工作缺少内驱力和外驱力的驱动,使员工在工作中丧失了竞争意识,从而影响工作效率。

2 事业单位在人力资源以及人事统计管理中出现的一些问题

2.1 未建立完善的人力资源管理体系

健全和完善的事业单位人力资源管理制度体系是提高其人力资源的素质和能力水平的重要关键,任何一个事业单位都需要建立和健全自己的人力资源管理制度,从而促进事业单位的持续健康发展和社会进步,招募和培养更多优秀人才。

2.2 事业单位人事统计工作方法趋于传统,没有创新

事业单位人事统计工作方法不到位是推进单位人事统计体制建设的另一个阻碍。随着科学技术的进步,人事统计的工作方式也发生着日新月异的变化,然而我国一些事业单位人事统计工作似乎难以跟上时代进步的步伐。很多单位还停留在纸质材料,人力手工整理和开会汇报的阶段,由于缺乏最新的计算机硬件设备和软件管理系统,电子化和无纸化人事统计在单位内部无法推广实施。相比之下,人工操作不仅仅容易造成统计工作效率低下,更重要的是很容易发生疏失和错误,甚至有些时候给相关领导和经办人员的利用权利进行徇私留下了空间。在个别地方发现了有经办人员在收取好处费的情况下,手动修改人事档案等有关资料的情况,这就严重的影响了我国事业单位人事统计工作的推进。因此,对于事业单位人事统计工作方法的革新迫在眉睫。

2.3 人才结构断层,老龄化明显

随着我国经济实力的不断强大以及科技水平的不断提高,人才市场的综合竞争能力逐步增强。而我国的事业单位在人才结构上的设置却是呈现出老龄化的趋势,许多员工都正面临着退休的生涯发展阶段,且由于员工的身份多元化,难以对其进行系统的管理。

2.4 绩效考核不完善,缺少对人力资源的系统规划

正由于我国事业单位中人员的复杂性,工作人员的综合素质和技能水平都是参差不齐的,导致绩效考核很难采取统一的评价标准方法来进行执行。缺少对人力资源的战略规划与管理教育,没有针对性地规划好人力资源储备,没有开展人力资源管理的培训与教育,使得我国许多事业单位在内部人力资源方面都出现短缺,给我国事业单位的发展造成较大的压力与损失,难以改善事业单位的管理与经营能力。

3 事业单位人力资源和人事统计管理的对策

3.1 树立正确的当前基层人力资源质量管理问题认识

事业单位的领导或管理首先要充分地意识到人力资源在事业单位中的作用和重要性,聘用一批具有较高专业技术素质的人才管理人力资源,加强对人力资源相关知识的培养与指导,制订一套战略性的人力资源计划。

3.2 以人事统计数据为基础,明确职责定位,严格实行岗位管理,调整人力资源组合

事业单位人力资源管理亟需由以人定岗向以岗用人转变,夯实人力资源管理的各项工作,以避免人力资源配置过程中的无序性。第一,通过聘用制,使行政领导人员与主管部门签订聘用合同,按照政事分开的原则,明确其岗位职责和工作目标,赋予其必要的内设机构和中层人事管理的自主权;第二,对事业单位中、高级管理要拟定职位要求,对于管理人员的管理知识、管理技能、管理经验等,做出任职资格的明确规定,根据不同的职务和任务需要拟定职务说明书;第三,实行专业技术人员聘用制,事业单位要以公开、平等、择优的原则为准,自主聘任专业技术人员和管理人员,建立工作关系的同时要清晰明确单位和被聘人员之间的责任、权利。只有明确职责定位,实行岗位管理,调整人力资源组合,才能最终提高事业单位人力资源管理水平与效力。

3.3 通过做好人事统计工作作为事业单位分类改革打下基础

人事统计工作是改革的基础。去年中央政府就宣布了要对事业单位进行改革的消息,事业单位人员的养老金很可能要和社会基金进行并轨。我国的事业单位种类较多,人员体制非常复杂,根据单位的性质和隶属关系,我们可以把它分为公益部门、自负盈亏的事业单位、社会团体以及群众组织等。我国的事业单位是介于政府部门和非官方民间组织之间的一种特殊单位,长期以来由于事业单位性质的特殊性,事业单位的人事统计工作在人员管理以及管理内部制度建设方面都存在一些不规范的地方。具体而言表现在事业单位的组织结构与人员配置较为落后,单位的职能与政府部门存在部分重叠,为了改善工作效率,必须大力进行组织机构的变革与人员岗位的调整。在今后的改革中,哪一些单位要被推向市场,哪一些单位的员工还能享受和公务员一样的养老金制度,想要厘清其中的关系,最关键的工作就是要做好事业单位的人事统计工作。具体而言就是要把不同的事业单位进行分类,而在同一单位里,也要把属于行政编制、参公编制、事业编制、集体编制等各种性质的人员给区分出来,为下一步的改革做好准备。

4 加强人力资源管理新途径

4.1 建立健全人力资源管理制度体系

大量的实际经验和研究结果表明,事业单位进行人力资源管理的措施会对人力资源起到突出的作用,有效、积极且良好的进行人力资源管理,能够对整个事业单位的人力资源起到正面的影响。所以,在我国现代化事业单位人力资源管理的实践和发展过程中,应该要做的就是充分利用事业单位人力资源管理的一种指向职能以及其调控职能,以此来促使事业单位内部全体员工建立起共享知识的职业管理行为,并借助创新的人力资源管理,有效地推动其知识的共享,这也就是我国现代化人力资源管理技术创新的一个重要发展思路与核心。

4.2 开发人力资源管理信息系统

在互联网信息时代,人们的日常生活工作模式、思考方式以及日常生活习惯都会出现翻天覆地的改变,而对于事业单位人力资源的管理亦可相应将互联网信息技术运用到人力资源

的管理中。对于正处在经济发展的事业单位,人力资源管理是普遍采取适用的一种管理方式,可以清楚地看到,事业单位对于人力资源的管理实践将会为事业单位的应用、知识的传播以及创造性服务的作用,因而现代信息科学技术的发展是不可避免的。

4.3 搭建交流平台消除知识共享障碍

开展各种形式多元化的培训,不仅能够有助于拉近事业单位与员工的差异,而且也能够有助于培育和激励优秀员工,从而在国内外打造一支高品质、高技术水平、高能力的人力资源管理人才队伍。

5 事业单位人力资源开发与管理的开发体系

5.1 人力资源管理体系的资金保障

事业单位的管理层要对于人力资源管理工作给予充分的重视,加大项目投资的力度,为其人力资源和管理制度的构造和实施提供物质上的保障。前期要做好一个科学的发展计划,并且要结合计划的内容来进行正确的投资。唯有这些基础都得到保障,事业单位也才能够通过现代人力资源管理来建立起一套科学、适宜的人力资源管理制度。

5.2 人力资源管理体系的精神保障

事业单位的高级决策层首先应该必须切实具备明确的事业单位人力资源绩效管理工作动机,众所周知,事业单位的经营战略目标管理是开展建立一个好的事业单位所有权及相关业务项目绩效管理工作的根本出发点和最终起点,事业单位各项规章制度的正确贯彻制定和有效执行,均始终存在离不开作为事业单位的每个高级领导层和事业单位全体全员职工的大力帮助支持和积极主动配合。事业单位的管理领导人员要充分认识和切实做好这一点,才可以能够真正确保事业单位人力资源的人尽其用,通过进行有效和针对性的人才培训与科学技术开发,督促事业单位员工不断地取得进步。

5.3 人力资源管理体系的内容保障

事业单位管理人员应定期地对人力资源管理的需求情况进行研究和分析,跟进解人力资源管理的基础和动态,并以所了解到的内容为培训要求分析的主要依据。

6 结束语

综上,人力资源的管理技术和人才管理体制方式创新是我国建立一个现代化的人力资源的基础和发展必经之路,它可能是新世纪时期,事业单位人力资源科学研究和人才开发技术工作者们心中不可长期回避的一个重大历史问题,乃至未来中国市场经济的走向全球化和实施人才培养国际化发展策略的一个重要必然趋势。在现代人力资源技术决定兴衰存亡的今天,人力资源的研究开发和经营管理进行革命性的技术创新显然是刻不容缓的。

参考文献

- [1]何志飞.事业单位人事统计与现代人力资源管理[J].现代国企研究,2014.
- [2]赵磊.事业单位人事统计工作与现代人力资源管理[J].中国集体经济,2017.