

# 新形势下事业单位人力资源管理创新研究

房也

(莱阳市行政审批服务局,山东 莱阳 265200)

**摘要:**当前,我国进入了全面建设社会主义现代化国家、向第二个百年奋斗目标进军的新征程,我们在实现中华民族伟大复兴这个宏伟目标的道路上越来越近,我们比历史上任何时期都更加渴求人才。在这样的时代背景下,事业单位的改革势在必行,尤其是事业单位在人力资源管理方面的改革创新,更应该符合新时期社会主义建设的宏伟目标。近几年,我国事业单位人力资源管理改革已经取得了阶段性成效,但是,从长远来看,依然存在问题,事业单位需要直面这些问题,积极应对,采取科学有效的策略,加强改进措施,不断创新与完善事业单位人力资源管理工作。本文将从当前事业单位人力资源管理存在的问题着手,探索事业单位人力资源管理创新的策略,从而充分调动事业单位人员工作的积极性和主动性,为事业单位的发展提供动力,更好地服务于人民生活和社会发展。

**关键词:**新形势;事业单位;人力资源管理;创新

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.11.028

事业单位是由国家政府机构设置的,以服务于社会发展为主要任务、不以盈利为目的的公共服务组织。事业单位人力资源管理不仅直接影响着事业单位的公共服务效率,也直接关系着事业单位干部职工的个人成长和发展。在当下竞争激烈的社会环境下,事业单位不停的探索 and 变化,同时对人力资源管理工作也提出了新的和更加严格的要求,事业单位的各项人力资源业务都需要有针对性的制定改善措施、强化管理,以便促进我国事业单位的健康稳定和长远发展。

事业单位人力资源管理创新的重要性和必要性主要表现在三方面:一是强化事业单位人力资源管理是事业单位深化改革的需要。当前社会机制正处在全面改革的关键时期,各个组织和机构都在改革的大潮中寻求新的出路,事业单位只有跟上时代的步伐,按照改革要求,重新定位,明确职能。而加强和改进人力资源管理,能够帮助事业单位适应改革发展的需要,顺利实现转型,更好的服务于社会发展。二是强化事业单位人力资源管理能够提升事业单位的公共服务能力。强化事业单位人力资源管理,建立高效有序的服务体系,可以提升工作人员的工作热情和积极主动性,促使员工更好的服务于单位、服务于社会,从而提高事业单位的公共服务能力。三是强化事业单位人力资源管理能够提升事业单位干部队伍的整体素质。通过对事业单位工作人员进行科学有效的人事管理,比如通过设计科学合理的薪酬体系、公平有效的绩效管理、正确规范的员工关系管理、有效的组织激励等人力资源管理措施,能够促使组织成员在实现组织目标不断努力奋进,无论是从个人自我价值提升,还是团体组织凝聚力上都会有很大进步,对事业单位的高效运转有百利

而无一害。

事业单位的人力资源关系着社会发展。改革开放以来,我国大部分事业单位逐渐认识到充分开发和合理利用人力资源的重要性和必要性,并尝试进行大刀阔斧的改革和探索,已经取得了一些成效,但是社会变革发展的速度之快,新的要求不断出现,事业单位改革的速度仍然相对缓慢,在人力资源管理方面上依然存在着一些问题,例如管理制度不完善、人才供需结构不平衡、缺少激励机制、不重视培训等现象较多,这些问题严重影响了工作效率,对事业单位的正常工作开展具有阻碍作用。新形势下,事业单位人力资源管理工作应该符合当前形势发展特点和规律,敢于创新,与时俱进,推动事业单位健康可持续发展。下面,就详细分析新形势下事业单位人力资源管理中存在的问题,并深入挖掘问题产生的原因和问题将会产生的危害。

## 1 新形势下事业单位人力资源管理中存在的问题

### 1.1 事业单位人力资源管理制度不够完善

当前我国一些事业单位内部体系较为复杂,在人力资源管理方面缺乏系统完善的制度机制,比如职位分析、人员招聘、人员培训、薪酬体系、绩效考核、人力资源规划等各方面没有结合实际建立完善的管理制度,没有充分了解人员的需求,并针对性予以激励,开展的考核等工作也仅仅是按照上级的指示来开展年度考核等,没有发挥真正的指导推动工作的作用,这就容易导致工作人员无法或者不愿按照规定要求高质量完成相应的服务工作。在以往的事业单位人力资源管理工作中,观念相对落后也是一大原因,一些管理层没有认识到人力资源管理体制改革的重要性,有的单位连专门的人力资源部门都没

有,人事工作统一归于综合科室,不安排专人负责。一些事业单位虽然设立了人力资源部门,但是对组织的整体工作影响不大,因此也不被重视,只是根据人力资源和保障局、组织部等相关部门的通知要求,进行相关资料填报和档案管理等常规性工作。此外,一些事业单位缺乏合理有效的奖惩机制,对工作人员的工作热情和积极性造成很大影响,造成优秀人才的流失。由此看来,传统事业单位的人力资源管理缺乏必要的制度规定和合理的规划设计,也就无法对人力资源进行合理开发和应用以及科学有效的管理,势必会对事业单位的健康有序可持续发展造成很大影响,从而影响整个社会的公共服务水平和社会经济发展。

### 1.2 人才供需矛盾存在

人才供需矛盾主要体现在人才的供应与单位岗位之间的偏差和矛盾,包括数量和质量两个方面,数量上主要是因为单位人员有限;质量上是指招募工作是由专门的职能部门进行招聘,通过笔试、面试等一系列正规程序进行招录,但是考察的人员素质可能与岗位并不匹配,导致招录进来的新人无法胜任岗位要求。虽然现在很多事业单位正不断学习先进科学的招聘方式,比如实施了聘任制度,但是有的单位相应的竞争机制并没有配套跟进,导致在人员招募上仍然无法实现合理、科学地筛选出适合岗位需要的高质量人才,如果在招募环节上达不到要求,就要在后期的培训环节上加大力度,这无形中给单位增加了成本和工作量,这些都是事业单位在当下人力资源管理中呈现出来的问题。

### 1.3 缺乏有效的激励机制

当前事业单位的发展遇到了瓶颈,这也与部分员工工作的积极性弱有关系。如果员工工作的积极性不高,很难保证工作效率与质量。因此人力资源激励机制在事业单位改革中的作用非常重要,它有助于优化人力资源配置,将每一位员工按照其特性合理安排,以便更好发挥其工作效能;它有助于增强人才的忠诚度,比如有效的薪酬体系能够更好的鼓励员工,让其安心于自己的工作职责,有助于增强员工的竞争思维。完善的考绩评估制度,比如定期进行考核考绩与评估反馈、合理完善的奖惩体系,能够快速激发员工工作斗志,增强员工之间的竞争意识。但是目前许多事业单位在人员管理上欠缺这种考核和奖惩机制,没有建立起相对配套的激励机制,比如绩效考核制度、奖惩机制以及约束制度等都相对匮乏,这样就导致一些事业单位人员的积极性不高,从而影响到具体的服务工作。尤其对考核不合格工作人员缺乏惩戒措施,比如扣除绩效、末尾淘汰制,与职位职级晋升挂钩,即使有相应

的奖惩措施,在执行力度上也不够强,很难起到有效的奖惩作用,这就导致很多工作人员工作积极性不高,对于整个单位的稳定性和长远发展非常不利。

### 1.4 没有系统的人员培训

一些事业单位更多地注重使用人员,而不注重培训。许多新员工进入单位后,只能依靠自己慢慢去适应单位、工作和同事,造成员工开展工作的速度慢、对组织的认同感低、心理压力、工作效率低等问题。随着事业单位改革推进,人员培训已经纳入了事业单位的管理工作中,但是事业单位人员培训仍然存在一些问题:一是事业单位针对在职员工的培训较少,培训的范围不够广泛,并且对于在职员工的培训工作比较单调。二是部分单位只在意对于专业知识的培训,对于单位文化及员工的心理素质不够关注,这样既不能帮助职工更好的发展,也不能满足单位的发展需求。三是由于事业单位从职工的培训工作中无法直接得到工作效益,所以部分事业单位对员工的培训工作不积极。四是部分职工对单位组织的培训不重视,认为是浪费时间,没有太大意义,参与度不高。五是职工培训师资队伍建设不够,缺乏专业的培训人员,没有专业的培训方法,通常由单位的内部人员负责培训,导致职工对培训内容不感兴趣,使培训工作达不到预期的效果。

## 2 新形势下事业单位人力资源管理的创新对策

### 2.1 事业单位应当建立健全人力资源管理制度

人力资源是一个组织的重要战略资产甚至是获取竞争优势的首要资源。如果能够按照组织战略的要求,对人力资源进行合理的分析、配置、开发和鼓励,则人力资源管理活动将会对组织的绩效以及战略的实现产生积极的、重要的作用。事业单位应当首先从思想观念上进行转变,按照社会发展的必要要求和事业单位改革的客观要求,将人力资源管理工作作为重要的基础工作与战略规划等进行统筹分析和研究,引进现代化人力资源管理模式,更好地推动组织创新发展。同时要立足实际,结合事业单位自身的属性和职能定位等,建立配套的现代化人力资源管理制度体系,明确人力资源各个模块的工作内容和基本要求,细化权责分工,同时要形成配套的管理机制和约束机制等,真正摆脱传统落后的人员管理模式。更要树立积极的人力资源管理理念,培育“以人为本”的思想意识,强化人在组织中的重要作用,切实保证人力资源各个环节的工作扎实开展。

### 2.2 事业单位应当科学合理设置岗位和人员分配

事业单位人事管理工作应当保证人员与岗位相匹配、相适应,这是人力资源管理中人员招募与甄选的关键点。在进行人员招募和工作安排之前,首先应该对事业单

位各个岗位的职能进行梳理,优化岗位设置,明确在岗人数、人员结构,确保人员分配均衡,让所有人员都能在适合自己的岗位上贡献力量,形成一盘大棋井然有序的良好工作氛围。可以打破地区壁垒,给人员流动开辟“绿色通道”,科学合理分配好管理岗位和专业技术岗位人员,让他们不仅可以在单位内部调动,也可以在一个地区的各单位间进行调动调整,充分调动各个岗位人员的工作积极性,使有能力、贡献大的优秀工作人员得到充分的发展机会和平台。

### 2.3 事业单位人力资源管理过程中要加强激励机制

事业单位要激励员工主动作为、积极参与,要鼓励员工提升能力、优化作风,要促使员工有唯旗是夺、争创一流的精神动力,就要加强激励机制,主要体现在两方面,一方面是对积极作为的奖励激励机制,另一方面是对消极不作为的惩罚处理机制。将“同台竞赛、设擂比武”作为事业单位工作人员积极作为的重要模式,制定全面、详细、有效的考核指标,设置比武擂台,开展定坐标争位次、定目标争红旗、定措施争进度的“三定三争”活动。强化正向激励和反向鞭策,给予相应奖惩措施。强化奖惩结果运用,对先进个人在干部选拔任用、职称职级晋升、评先评优上予以重点倾斜,对排名落后个人,实行个人自省、领导约谈等措施鞭策进步,切实激发起员工的积极性和主动性。

### 2.4 事业单位人力资源管理过程中要重视员工培训

事业单位员工培训工作在传统的事业单位人员管理中重视度不够,但是随着社会的发展,事业人员培训工作越来越受到各级部门的重视,因为大家意识到,对人员培训是提高个人工作积极性和主动性的重要手段,是提高组织凝聚力和绩效的有效方法。而且,传统的培训思路和方法已经无法满足当今事业单位发展的需要,只有科学有效的人员培训才能真正发挥培训的作用,因此我们要想办法消除员工对培训的消极态度,提高员工对于培训重要性的认知,让员工以主人翁的姿态主动参与到培训工作中来。我们可以在事业单位师资队伍建设方面加强力度,一方面可以充分开发事业单位的内部师资队伍,充分利用单位内部业务能手,分级、分类、分层次开展上讲台讲业务、讲典型案例,加强经验传授和业务指导,让内部力量充分发挥作用。另一方面可以聘请单位外部的专业团队进行人员培训,比如通过举办“大讲堂”等载体,邀请专家学者、技术能手授课,解读行业发展趋势、事业单位管理运营、岗位专业技术等知识,提高员工服务事业单位发展的能力。为了保证培训工作的效果,我们需要构建一套完整科学的评估机制,对员工培训效果进行考核,

让员工自评在培训过程中的认识和感悟、收获和成长,并通过相应的工作实践进行检验,从而对培训工作进行有效评估,保障培训工作的质量。

### 3 结束语

在当前快速发展的社会环境下,事业单位的长远发展已经不能再停留在过去的状态,而应该进行创新与变革,需要适应社会发展的需要,需要为祖国、为社会、为人民提供更加高效、便利、满意的服务,这就要求事业单位的人力资源管理工作必须要改革创新,必须要更加专业,必须要高效便利,从而为事业单位健康发展提供强有力的人才保障,进一步提升事业单位公共服务水平,为社会主义现代化建设贡献力量。

### 参考文献

- [1]李松晓.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].河北企业,2019.
- [2]张德.人力资源开发与管理[M].北京:清华大学出版社,2001.
- [3]陈振明.公共管理学[M].北京:中国人民大学出版社,2003.
- [4]王正言.如何做好事业单位人事管理工作的思考[J].劳动保障世界,2020.
- [5]周晓涛.事业单位人力资源管理问题及对策分析[J].人力资源管理,2013.
- [6]张建兴.新形势下事业单位职工培训存在的问题及对策[J].商情,2019.
- [7]王娜.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].中国管理信息化,2018,21(3):2.
- [8]杨超.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].经营者,2019,033(018):151.
- [9]苏雪红.解析高级经济师人力资源管理发展的现状及对策[J].环球市场,2018,000(008):35.
- [10]刘基.浅议高级企业人力资源管理师证书对应高级经济师职称等问题[J].人力资源管理,2018,000(010):34.
- [11]俞月华.新时代高级经济师人力资源管理战略探索[J].经济学,2021,4(2):25-27.

作者简介:房也(1989-),女,汉族,山东莱阳人,学士学位,中级经济师,研究方向:人力资源管理。