

# 事业单位人力资源管理改革存在的问题及应对措施

王莎莎

(秦皇岛市人才交流服务中心,河北 秦皇岛 066000)

**摘要:** 事业的发展离不开人力资源的支持,而人力资源管理工作能够将人才进行合理的分配和开发,从而更好的推动事业单位的发展和改革。近几年,事业单位改革进度不断深入,这对于人力资源管理工作提出了更多的要求和难题,急需对人力资源管理作出相应的改革,使人力资源管理工作能够紧跟事业单位改革的步伐,从而更好的为事业单位提供人力资源支持。另外,人力资源管理水平也在一定程度上影响了事业单位的实际发展状况,进一步明确了人力资源管理进行改革的重要性。但是,在实际改革过程中,由于受到一些问题的影响,约束了人力资源管理改革的顺利推进,并对事业单位的可持续发展造成了不良影响。针对此,本文主要分析了事业单位人力资源管理改革存在的问题,并提出了应对改革问题的措施,希望能够为相关人士提供一定的参考。

**关键词:** 事业单位;人力资源管理改革;问题;应对措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.14.035

## 1 引言

现如今,事业单位所处的市场环境已经发生了翻天覆地的变化,这也迫使人力资源管理急需进行改革。人力资源管理改革对于事业单位的长远发展来说是非常重要的,其改革也在一定程度上预示着事业单位未来的发展方向。但是从实际人力资源管理改革的现状来看,有些事业单位在进行人力资源管理改革时面临着很多困难和问题,只是为了改革而改革,并没有充分考虑本单位的实际发展需求和发展方向,从而导致人力资源管理改革无法取得应有的成果。针对此问题,事业单位相关人员要加强对人力资源管理改革现状的分析和研究,找到针对性的应对措施,使人力资源管理改革能够更加科学、有效,更好的推动事业单位的发展。

## 2 人力资源管理概述

### 2.1 事业单位人力资源管理的含义

人力资源管理也被称为人事管理,主要涉及事业单位内部人员的招聘、甄选、培训等等一系列管理活动,最大限度的开发人力资源管理的价值和作用,从而更好的推动事业单位发展目标的实现,并且推动员工自身发展等等一系列活动的总称。通俗点说,就是指在事业单位内部对全体员工进行有计划、统筹的管理,从而更好的协助单位的正常运营和发展。在实际人力资源管理过程中,要充分结合事业单位的发展方向来制定人力资源管理的制度和规划。无论是人员的招聘、配置,还是各类人才的开发,以及绩效考核等等方面,都要制定完善的管理计划,这样才能够确保人力资源管理工作更加全面、科学,也才能够确保人力资源管理工作取得良好的管理效果,为事业单位的大力发展提供强有力的支撑。

### 2.2 人力资源管理在事业单位中的地位

人力资源管理工作地开展,能够将单位内部人员进行

合理的分配,从而支撑事业单位的正常运行,所以人力资源管理在事业单位中占据着非常重要的地位。事业单位作为非盈利性单位,其更加注重人员的管理和建设,只有不断的提高人力资源管理的水平,才能够更好的发挥出事业单位履行社会职责以及行政管理的义务,更好的推动社会的发展。

### 2.3 人力资源管理对事业单位的重要意义

#### 2.3.1 促进事业单位改革发展

近几年,事业单位急需进行大力的改革,从而更好的适应现阶段社会经济发达的市场环境。而人力资源管理工作地开展,能够根据事业单位改革的方向,对内部人员结构进行调整和重新分配,从而更好的发挥出人才的优势。同时,人力资源管理工作还能够使事业单位内部的运行更加有序,为事业单位的改革打下良好的内部基础,更好的促进事业单位的改革和发展。

#### 2.3.2 事业单位发展的必要条件

事业单位的发展离不开各类人才的支持,而人力资源管理工作作为管理人才的重要工作,其直接影响事业单位的发展。人力资源管理工作顺利开展,能够使单位内的人才配置和管理更加科学、高效。所以说,制定完善的人力资源管理体系和制度是事业单位发展的必要条件。

## 3 事业单位人力资源管理改革的必要性

为了更好的掌握和了解事业单位人力资源管理改革面临的问题,首先就要明确事业单位人力资源管理改革的必要性。

### 3.1 有利于打破传统人力资源管理认知

从现阶段事业单位人力资源管理改革的实际情况来看,很多事业单位对于人力资源管理的认识并不够清晰、明确,只是单纯的认为人力资源管理是单位内的一项事务性工作,也就无法了解人力资源管理的本质。只有对人力

人力资源管理进行改革,才可以打破传统的认知,使事业单位人力资源管理工作能够得到重视,从而为事业的发展提供有力的帮助。

### 3.2 促使人力资源管理工作更加积极、主动

另外,人力资源管理传统性较为明显,很多管理工作仍旧围绕具体的事务进行,管理人员很少能够积极、主动地开展管理工作。但是目前正处于事业单位改革的重要节点,急需进行人力资源管理的改革,不断的提高工作人员的能力,深入挖掘工作人员的潜力,为事业单位的可持续发展提供坚实的支撑。

### 3.3 推动管理理念的创新

事业单位人力资源管理改革的顺利推进,能够更好的推动人力资源管理理念的创新和优化,使人力资源管理工作更加符合事业单位发展的需求。管理理念的创新和优化,能够有效的改善单位内的环境,同时还能够改善激励机制和考核机制,从而促使员工能够更加积极的开展工作,更好的服务于事业单位的发展。

## 4 事业单位人力资源管理改革存在的问题

随着事业单位改革发展的逐渐推进,事业单位内部员工的职责范围以及人才结构急需进行重新分配,使单位内部结构更加优化,从而更好的应对事业单位的改革。但是根据实践调查和研究发展,事业单位人力资源管理改革中存在一些问题,主要包含以下几方面。

### 4.1 管理观念及模式落后

事业单位要想取得良好的发展结果,就需要制定严格、合理的用人机制,为事业单位的正常运行提供有力的基础。但是在一些事业单位人力资源管理过程中还存在很大的缺陷和不足,仍然使用传统的管理理念和模式。在事业单位人力资源管理过程中,在对一些岗位进行管理时,会采用领导提名、组织任命等形式,这种管理模式容易受到裙带关系的影响,从而使得一些工作人员并不能够胜任自己的本职工作,阻碍了事业单位的发展。而且这种落后的管理观念和管理模式,很容易导致事业单位人力资源配置不合理现象的发生,不仅严重浪费了大量人员成本,而且也无法充分发挥出一些优秀人才的作用和优势,从而使事业单位无法真正的适应市场的变化,不利于事业单位的发展。

### 4.2 用工和人才配置不够合理

从一些事业单位人力资源管理改革实际情况来看,面临的最大问题就是用人和人才配置不够合理,从而导致人才的能力不能够满足事业单位的基本发展需求。首先,有些事业单位对人才的规划较为随意,而且会招聘一些临时工,而且临时工的招聘并没有明确的职业设置,所以对于应聘人员的专业技能和业绩水平等方面的考量就会较低,往往更加偏向于领导的决定。另外,临时工的福利待遇水平较低,因此很难促使他们积极的对待工作,影响了工作效率。目前,针对临时工问题,事业单位并没有找到很

好的解决方法,而且在此方面的改革较小,实施力度较弱,也使该问题更加严重。其次,事业单位人力资源管理改革的开展,对人才配置进行了重新规划,力求员工的能力更加符合岗位的职能需求,但是在规划过程中存在很大的难度,而且工作人员职能的转换和工作交接也较为复杂,这严重影响了事业单位人力资源管理改革的进行。

### 4.3 绩效考核和薪资待遇管理不够全面

绩效考核和薪资待遇管理是人力资源管理中重要手段,但是在人力资源管理改革中仍然无法达到预期的管理目标。在事业单位人力资源管理改革过程中,绩效管理能够对工作人员的工作情况进行相应的考核,并通过一定的激励政策,提高员工工作的热情。但是在改革过程中绩效考核管理需要对工作进行量化处理,但是具体的量化细则与员工的工作时间、效率等难以得到相互的平衡。因此,事业单位人力资源管理中绩效考核的改革难以取得良好的激励作用。另外,一些事业单位在进行绩效考核和薪资待遇管理时较为表面化,有些事业单位在进行考核时,往往只重视工作人员完成的工作量,而忽视可工作成果质量的考核,从而导致人力资源管理改革仍然存在一定的缺陷。

### 4.4 人力资源管理改革意识较弱

人力资源管理改革意识是实施人力资源管理改革的重要基础,只有具备充足的改革意识才能够推动人力资源管理改革的顺利进行。但是在实际工作过程中,部分工作人员的改革意识较为淡薄,这在很大程度上阻碍了人力资源管理改革的大力发展。一直以来,事业单位工作都是以稳定性著称的,工作人员的风险意识就较为薄弱,对于人力资源管理的改革就会存有很大的顾虑,给人力资源管理改革带来了一定困难。而工作人员改革意识的缺乏,在很大程度上增加人力资源管理改革的难度。正是由于改革意识的缺乏,从而使得工作人员的危机意识较差,并且对于维持员工稳定性以及忠诚度存在很大的困难,这也是目前事业单位迫切进行人员资源管理改革的重要原因。

## 5 事业单位人力资源管理改革措施

### 5.1 积极转变管理模式和管理观念

在人力资源管理改革过程中,积极落实“引进来”方针,事业单位人力资源管理部门积极学习国内外优秀的管理经验和模式,使事业单位人力资源管理更加科学、高效,为事业单位可持续发展提供动力。根据岗位设置的不同,制定不同的岗位评估办法,使人力资源管理模式能够更好的服务于事业单位的运行。另外,管理观念方面的改革,要从转变监督管理模式开始,积极利用自我管理模式,这样能够使事业单位工作人员的工作态度、积极性和主动性得到很大的改善。

### 5.2 制定人才培养计划

人才是事业单位发展和改革的重要基础和前提,为了促使事业单位人力资源管理的改革更加顺利,就需要注重人才的培养,结合单位的实际发展需求制定完善的人才培养

计划。在制定人才培养计划时,要以单位的短期目标为基础,并充分融入事业单位长期发展的需求,同时还要考虑单位内部岗位设置的需求,确保人才培养计划更加科学、合理。另外,在进行人才培养计划时,最重要的就是从事业单位的实际需求处罚,使人才培养的结果更加符合岗位的职能,这样才能够在提高工作人员综合素质的同时,更好的带动事业单位的发展。

### 5.3 合理配置人员

为了更好的推动事业单位人力资源管理改革的发展,就要加强对单位工作人员的合理配置。首先,合理调整工作人员的职位。根据事业单位未来的发展重点,合理的调整工作人员的结构和配置,这样也能够确保人力资源能够得到一定的优化。将合适的人员安排到合适的岗位上,从而充分发挥出工作人员的优势和价值。其次,完善岗位设置制度。在进行人员的合理分配时,还需要做好岗位设置。在进行岗位设置时,要对单位工作人员的综合素质进行充分的考量,然后以岗位职能的实际需求处罚,灵活的选择竞聘方式,从而岗位设置更加科学、合理。最后,还要加强对人员流动政策的规范。在事业单位中一些新员工和编外人员的流动性较大。为了更好的解决这一问题,就要制定完善的人员流动策略。充分发挥正式员工的作用,带动这些人员能够更快的融入单位内部,从而提高他们的工作积极性和责任心。另外,在对此类人员进行管理时,还要制定严格的培训和管理方案,并加强与他们的沟通和交流,更好的掌握其内心的真实想法,从而给与其合理的工作安排。

### 5.4 建立健全激励、奖励机制

在人力资源管理中,绩效考核的成绩直接与奖励机制挂钩,能够很好的调动员工工作的积极性和热情,在一定程度上体现了多劳多得的状态。在制定工作人员考核制度时,要确保制度全面,考核方法要符合岗位设置,并且还要形成完善的考核体系,这样才能够更加准确的反应出员工的实际工作状态,以及员工的思想,并针对员工的实际情况及时作出调整,使事业单位内部结构更加稳定、团结。另外,在制定激励考核制度时,还要确保考核制定的公平性。如果没有设定明确的考核标准,就会使事业单位内部出现一些混乱的现象,从而对考核结果的公平性造成影响。在之前事业单位绩效考核中,会对工作人员进行不同时间点的考核,这使得考核工作存在一定的不合理性和随意性,也就无法很好的保证考核制度的公平性,从而在员工之间造成不好的影响。

### 5.5 增强人力资源管理改革意识

人力资源管理改革意识的增强,能够使工作人员积极、主动的参与到人力资源管理改革中来,从而更好的实现改革的目标。因此,为了更好的推动事业单位人力资源管理改革的顺利进行,就要注重增强人力资源管理改革意识。首先,加强对人力资源管理改革重要性的宣传,使员工

充分意识到积极进行改革对单位、对自身的重要性,从而积极的投入到人力资源管理改革工作中来。其次,人力资源管理部门还要加强对其他部门间的沟通和交流,充分了解其他部门对于人员的需求,并督促部门内积极进行创新和改革,打破传统人力资源管理的束缚,使人力资源管理改革更加彻底。

## 6 结束语

综上所述,事业单位的发展离不开人力资源管理工作的帮助,并且人力资源管理工作的有效开展,还能够使事业单位的运行更加高效。近几年,事业单位为了更好的适应市场,进行了很大的改革,传统的人力资源管理已经无法适应现阶段事业单位发展的需求。因此,事业单位人力资源管理改革势在必行。虽然事业单位人力资源管理改革已经取得了一定的成绩,但是仍然存在一些问题,阻碍了人力资源管理改革的大力前进。所以说,如何解决事业单位人力资源管理改革面临的问题已经成为事业单位发展过程中非常重要的工作。为了更好的解决这些问题,就需要我们尽快找到相应的应对措施,积极转变落后的管理观念和管理模式,注重对人才的培养以及人员的合理配置,建立完善的激励考核机制,不断的提高人力资源管理改革的意识,有效的解决事业单位人力资源管理改革面临的问题,使事业单位人力资源管理改革能够顺畅的进行下去,进一步促进事业单位可持续发展目标的实现。

## 参考文献

- [1]周晓涛.关于机关事业单位人力资源管理存在的问题及应对措施探讨[J].中国民商,2021(1):25+254.
- [2]于海波.事业单位人力资源管理问题及应对措施[J].办公室业务,2020(16):151-152.
- [3]徐利.论事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].环球市场,2019(28):262+265.
- [4]宫晓辉.探讨典型性事业单位人力资源管理改革面临的问题及对策[J].中国战略新兴产业,2020(26):178.
- [5]毛丽萍,赵坤,杨曦婷,等.事业单位人力资源管理问题及应对措施探究[J].车时代,2021(2):104-105.
- [6]曾意.交通事业单位人力资源管理改革实践探讨[J].经济与社会发展研究,2020:0151-0151.
- [7]黄晓宁.大数据时代下事业单位人力资源管理改革研究[J].环渤海经济瞭望,2020:101-102.
- [8]曹俊杰.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J].首席财务官,2021,17(13):2.
- [9]苏瑞.事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J].市场周刊·理论版,2021(21):2.
- [10]王琦文.新形势下事业单位人力资源管理改革存在的问题和对策[J].读与写(上,下旬),2019,016(014):4.

作者简介:王莎莎(1985-),女,汉,河北沧县人,研究生,高级经济师,研究方向:人力资源。