

如何做好事业单位人力资源管理

张晓宁

(邢台市中心血站,河北 邢台 054000)

摘要:在新形势下,针对事业单位来说,在经营管理过程中需要高度重视人力资源管理的相关内容,把人力资源管理工作作为重要环节和经营管理的核心手段,进而使人力资源的潜能和价值得到充分开发和利用,这对于事业单位的良性发展有着关键性作用。同时,在实践的过程中,为了确保人力资源管理水平得到显著提升,需要着重针对当前人力资源管理过程中存在的问题或者对策进行深入分析,明确问题的根源,然后切实落实相对的解决对策,进而在管理体系不断完善,管理成效不断提高的基础之上,使人力资源管理工作取得更为明显的成效。基于此,本文有针对性地探究事业单位人力资源管理核心内容,以及其中存在的问题和对策等相关内容。

关键词:事业单位;人力资源管理;相关问题;解决对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.25.094

引言

在知识经济时代背景之下,在事业单位的经营管理过程中,着重做好人力资源管理工作显得更为重要。因此在具体的管理过程中,要把人力资源管理工作上升到更高的职能地位,使其呈现出更加良好的效能,为人力资源价值的体现和综合成效的取得提供必要保障,进而推动事业单位实现健康可持续发展。同时在竞争力和影响力方面得到显著提升,为各项工作顺利进行提供必要的人才支撑。据此,有必要重点分析事业单位人力资源管理中的相关问题和对策等内容。

1 事业单位人力资源管理的概述

通常所谓的人力资源管理,主要指的是在具体的管理过程中针对人力资源进行针对性的组织、调配和培训、考核等相关工作内容,在具体的管理过程中需要采取更行之有效的科学管理方式,同时对于相对应的人力物力财力进行科学合理的调配和优化配置,使其达到最优化的比例,并且在实际的管理过程中着重人的思想、心理、行为进行相对应的引导控制和协调处理,进而在更大程度上激发和调动人员的主观能动性和自主探究精神,使其在更大程度上体现出自身的价值和作用,以此有效确保组织目标得到充分实现。从整体层面来看,对于人力资源进行定义,主要分成两个层次:第一个层次是对于人力资源的外在要素进行相对应的管理,例如,对于人力物流及其变化等各类情况进行量的管理。要结合单位的具体情况,对于相关人力资源进行更精准有效的培训组织和管控,确保人力和物力能够充分融合,实现优化配置,达到良好的人力物力融合的效果。第二个层次是确保人力资源的内在要素得到科学合理的管理。在具体地管理过程中,通过更科学合理的管理方式,有针对性的管理人的思想、心理、行为等,确保人的主观能动性得到充分体现,进而使其事业单位的经营管理目标得到充分落实。

2 做好事业单位人力资源管理的实施策略

当前在事业单位的经营发展过程中,越来越关注人力资源管理的相关内容,因此要充分明确人力资源管理的基本流程步骤和相关措施等,这样才能更有效体现出人才本身的价值和作用,这对于人力资源管理潜能和综合效能的体现有着关键影响。在新形势下,市场竞争压力日益增大,因此要充分体现出人力资源管理的作用和价值,使单位的核心竞争力得到显著增强,在人力资源管理过程中,需要充分落实以下几方面实施策略:

2.1 有针对性地制订更系统完善的人力资源管理计划。在事业单位的人力资源管理过程中,要想确保人力资源的潜能和价值得到充分的激发和调动,使人力资源管理水平得到显著提升,要制订出与之相对应的更切实可行的人力资源管理计划。要充分结合事业单位的战略目标和经营计划,以此为立足点对于人力资源管理过程中可能存在的问题和人力资源本身的缺陷进行充分的分析和精准有效的评估判断,同时收集和整理与人力资源供给和需求相关联的数据和各类信息,然后精准有效的预测人力资源的具体发展趋势,以此为着手点制订出更切实可行的人力资源管理和培训调配计划,确保相对应的计划内容具备精准性。时效性和可行性,在实践的过程中充分落实,以此体现出人力资源的计划效果和目标落实效能。

2.2 针对各岗位和工作职责进行充分明确。在人力资源管理过程中要充分结合人力资源的相关计划内容,对于工作岗位和工作职责进行充分的分析和有针对性的评估判断,进一步充分明确把握具体的技术种类范围等内容,并且形成相对应的文字材料和书面内容,把相关方面的制度规编定成文,通过明文规定使相关内容能够形成规范化和体系化,这样可以在工作岗位制度和责任机制等方面为人力资源的综合利用和管理效能的体现提供必

要的保障。同时也要进一步匹配相对应的责任追究机制,使各类职责和相关工作内容可以实现有效衔接,充分明确各项内容,这样可以更有效推动人力资源计划的落实。

2.3 充分做好人力资源招聘工作。在人力资源管理过程中,着重做好人力资源的招聘是其中的核心内容,在招聘的过程中要通过多种形式和方法有效做好招聘内容,确保招聘渠道。招聘形式得到不断的优化和创新,这样才能为事业单位的良性发展和可持续运营提供必要的人力支撑和保障。同时也使事业单位的经营发展过程中,内部有更加新鲜的血液和持续发展的动力,在招聘的过程中可以有效通过线上和线下互相融合的方式举办多种类型的人才交流会等,以此体现出人才的招聘效果。同时在针对人员进行招聘之后,也要科学合理的进行雇佣管理,确保事业单位和员工之间可以更有效形成良好的固定关系,确保两者之间能够实现融合发展,使人员的个人的价值和组织单位的共同价值可以得到同步的完成,并且实现利益的最大化。同时在招聘管理过程中也要进行相对应的合同签订等严格按照相对应的法律法规落实各项制度举措。

2.4 从根本上做好绩效考核工作。在针对人力资源进行管理的过程中,要充分体现出岗位职责的考核和任务要求的评估判断工作,要针对员工的业务能力、工作表现和工作态度进行科学合理的评估判断,严格按照相对应的定性指标或者定量指标等,对于员工的绩效进行精准有效的评估判断,在量化处理方面要体现出精准性,公平性,公正性,进而确保员工的绩效考核呈现出应有的价值,为员工的报酬增加或者晋升等等提供必要的参考。同时也要通过绩效考核的有效推动,在更大程度上激发和调动员工的积极性,主动性和创造性,使其更有效的融入事业单位的经营管理和业务发展过程中来,进而确保绩效考核管理工作能够有效加强,以此为点进一步优化和完善人力资源管理的相关体系和运行机制,进而充分促进事业单位实现更为健康完善的发展。

3 现阶段事业单位人力资源管理过程中存在的主要问题

通过实际考察和分析,可以看到,在当前很多事业单位的人力资源管理过程中仍然存在一定的问题,这对于人的主观能动性的激发和员工潜能的体现都会造成严重影响,无法为事业单位的创新发展提供必要的人才支撑。具体问题主要体现在以下几个方面:

3.1 人力资源管理观念相对来说比较落后。现阶段,从整体情况来看,在事业单位的人力资源管理方面往往更加关注,进一步加大重视的程度,但是从具体的管理情况来看,在管理理念方面来说,相对来说比较落后,并没有充分体现出综合性管理成效,在实际的管理过程中,往往没有高度重视人力资源管理的各项内容,在思想认知

和关注程度方面还比较欠缺,特别是高层领导者往往对人力资源管理的重要性和必要性缺乏重视程度和深入的认知,进而导致人力资源管理工作中缺乏足够的支持和保障。另外,在人力资源管理理念方面没有进行有效创新,并融入现代管理制度的相关内容,这对于事业单位的良性发展会造成很大限制,不能积极供应相对应的软件,硬件和设施设备,因此限制了人力资源管理水平的提升。

3.2 人力资源管理制度不够健全完善。从整体情况来看,在当前事业单位的人力资源管理过程中,往往因为思想不够重视,战略方面没有融入人力资源管理的相关内容,因此在人力资源管理制度方面往往不够健全完善,存在不同程度的漏洞。例如,相关岗位责任制度和责任追究机制往往没有得到充分的确立,相关制度内容不够清晰,因此导致人力资源管理往往比较混乱,相关人员不能充分明确自身的岗位职责和任务要求,在实际的管理过程中并没有确立长效培训机制和考核制度,因此导致人力资源管理水平不能得到显著提升,这对于人力资源的价值挖掘会造成严重影响。在激励机制方面也不够健全完善,事业单位在人力资源管理过程中,往往更加关注管理程序和相关流程的硬性规定,对于激励机制并没有足够的重视,同时也不够健全完善,因此导致某些事业单位在激励方面往往比较单一,甚至处于空缺的状态,这对于员工积极性、主动性的激发和调动会造成严重影响,同时也严重限制工作效率的提升,某些事业单位虽然有一定的意识,希望通过高工资或者提高福利待遇来吸引人才留住人才,但是在具体的操作过程中,往往缺乏精准有效的绩效考评方式和评估判断手段,在具体操作过程中相关评估方法不够科学合理,因此导致不同程度的问题存在,这对于激励机制功能的发挥会造成严重影响。

3.3 对员工的培训力度不足。从人力资源管理理论层面来看,在事业单位的内部和外部环境方面有重大改变,员工在技能和综合实力方面也有着很大的差距,这种现象十分普遍,在这样的情况下就需要事业单位充分做到与时俱进,对于员工的新技能,新观念和综合素质进行相对应的培养和强化,这样才能体现出人力资源的综合价值。但是在实际的管理过程中往往缺乏对员工的精准有效的培训,在培训力度和培训的创新性方面不能得到充分体现,在员工培训过程中并没有确立系统完善的培训体系,相关培训流程,培训内容和方式缺乏创新性和引导性,在形式内容方面都有很大的局限性。例如,只是进行专家的访谈或者讲座等,进行的是理论式的培训,因此导致整体的培训缺乏针对性和实效性,同时也限制了培训效果的提升。很多员工在培训的过程中往往不能认识到培训的重要性和必要性,在具体操作环节存在比较明显的被动片面的情况,在当前知识经济时代背景之下,人员培训不够科学合理,人力资源的综合实力不能得到显著

提升,对于整体的人力资源管理工作都会造成严重影响,无法体现出综合实效,同时也限制了事业单位的良性发展。

4 事业单位人力资源管理对策

要想确保事业单位在人力资源管理水平方面得到显著提升,在实践的过程中,需要注重针对各类问题进行切实的分析和有效处理,在充分具备问题导向意识的基础之上落实相对应的解决对策,以此更充分地体现出人力资源管理的科学性、有效性,为事业单位的整体经济效益和社会效益的提升奠定基础。具体来说,可以从以下几个方面进行应对和处理:

4.1 事业单位要充分确立人本管理思想。对于事业单位来说,在人力资源管理过程中要想体现出良好的管理效果,要从思想和战略层面高度重视人力资源管理的相关内容,对其重要性和必要性有充分明确的认知,在高度重视和关注的基础之上才能为各项工作的推进提供必要前提。要确立人本管理思想,要体现出以人为本的管理理念,以此作为基本原则,在人力资源管理的每一个环节进行充分的融入,要充分体现出人的核心价值和以人为本的核心内容,充分尊重人才,为人才企业能和价值的体现提供必要支持。在实际的管理过程中,要结合不同员工的具体情况和不同的工作岗位,为其创设出更加良好可以展示自我的平台,从根本上强化员工的专业技能和综合素质,有效防范可能出现的专业人才流失等相关方面的问题。要确保员工能够在更大程度上调动自身的潜能和价值,使其实现健康发展,确保其价值得到更充分的体现,进而在确立人本思想的基础之上对于每一位员工给予充分的尊重和认可,使其综合价值得到更充分的体现,这样才能使事业单位的市场竞争力得到进一步提升。

4.2 建立健全更系统完善的管理制度和运行机制。在事业单位的人力资源管理过程中,所涉及的各项内容十分繁杂琐碎,在这样的情况下就需要优化和完善相对应的管理制度和运行机制,特别是在岗位责任制度和责任追究机制等相关方面要优化和完善,确保相关人员更有效的明确自身的职责和任务要求。同时在薪酬绩效方面要不断的改进和创新,使薪酬机制和激励制度不断的优化和完善,为人力资源管理体的改进创新和切实落实提供必要的支持。要通过激励机制的调动作用,使员工的潜能得到充分的挖掘,要通过激励导向型薪酬制度的落实,吸引人才留住人才,激励人才,使其价值得到更充分的体现。同时要改善和创新策略性,人力资源管理模式,通过薪酬机制的优化和完善,使员工在实际的工作过程中可以按照自身的职责和任务要求,明确自身的收入方向等,同时要结合员工的具体能力,专业技能和综合实力而匹配相对应的薪酬,而不是通过职务来决定,通过这种方法使人力资源的价值得到更有效的体现。

4.3 在人力资源培养开发方面进行有效加强。要充分

做好人力资源的培训和开发培养等相关工作,这是核心内容。同时也是获得高质量人力资源的核心方式,在人力资源培训过程中要通过战略性决策,在培训模式,培训方法,培训机制方面进行不断的改进和创新,使员工更有效的融入培训过程中来,在相关培训计划的作用之下,对其职业生涯起到良好的规划作用,同时使其具备创新意识,创新能力,在培训完毕之后,可以提升自身的专业技能,职业道德和综合素养,从而更有效的胜任岗位职责,这对于员工专业技能和综合实力的强化有着关键性的作用。同时也要确保员工有更多的发展和进步的空间,以此确保事业单位和员工能够共同发展,体现出共同的价值追求。

5 结束语

通过上文的剖析,我们能够充分看出,在现阶段事业单位的人力资源管理过程中仍然存在很多方面的问题,在重视程度方面往往不够充分,在薪酬绩效考核方面存在一定的限制,人力资源的培训开发力度不足,效益不能得到显著提升。因此,在实践的过程中要高度重视相关问题,进一步落实相对应的解决对策,进而从各个方面有序推进,进而确保人力资源管理工作能够取得更为明显的成效。

参考文献

- [1]胡少岳.人力资源管理中政治工作对事业单位发展的影响分析[J].现代商贸工业.2021,42(5).99-100.
- [2]冯长怡.论高速公路企业人力资源与思想政治工作的融合[J].现代企业文化.2020,(26).136-137.
- [3]吴庆萍.事业单位人力资源管理与思政工作融合讨论[J].环渤海经济瞭望.2020,(10).108-109.
- [4]静伟.新时代背景下做好思想政治工作的必要性分析[J].办公室业务.2019,(10).25.
- [5]张玲.新形势下医院人力资源管理中推进思想政治工作研究[J].现代企业文化.2019,(36).103,105.

作者简介:张晓宁(1986.4-),男,汉族,河北省邢台市广宗县人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。