

试论事业单位人力资源管理的特点、问题及对策

邱 惠

内蒙古巴彦淖尔市磴口县人力资源和社会保障局, 内蒙古 巴彦淖尔 015200

[摘要] 人力资源管理是事业单位管理的重要组成部分, 关系到单位的可持续发展和社会服务功能的发挥。文章通过对事业单位人力资源管理的特点进行分析, 揭示了当前人力资源管理中存在的问题, 并针对这些问题提出了相应的对策, 为事业单位人力资源管理提供了一定的理论参考和实践指导。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 特点; 问题; 对策

DOI: 10.33142/mem.v5i4.13316 中图分类号: D630.1 文献标识码: A

Trial Discussion on the Characteristics, Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

ZHI Hui

Inner Mongolia Bayan Nur Dengkou County Human Resources and Social Security Bureau, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015200, China

Abstract: Human resource management is an important component of the management of public institutions, which is related to the sustainable development of the unit and the play of its social service function. The article analyzes the characteristics of human resource management in public institutions, reveals the problems existing in current human resource management, and proposes corresponding countermeasures for these problems, providing theoretical reference and practical guidance for human resource management in public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; characteristic; problems; countermeasures

引言

事业单位作为我国特有的社会组织形式, 承担着社会公益、科研、教育、医疗等重要职责。人力资源管理作为事业单位管理的核心环节, 其管理水平直接影响到单位的发展和和服务质量。本文旨在通过对事业单位人力资源管理的特点进行分析, 揭示当前管理中存在的问题, 并探讨相应的对策, 以期对事业单位人力资源管理提供理论支持和实践指导。

1 事业单位人力资源管理的特点

1.1 管理目标的公益性

事业单位人力资源管理以实现社会公益为目标, 与营利性组织不同, 事业单位的存在并非为了追求经济利益, 而是为了向社会提供公共服务, 满足人民群众的需求。因此, 事业单位人力资源管理将提高公共服务质量和效率作为核心任务, 通过合理配置和利用人力资源, 实现公益目标的最大化。在这一目标指引下, 事业单位人力资源管理注重员工的职业道德和服务意识, 强化人才培养和激励机制, 以提升整体服务质量。

1.2 管理体系的规范性

事业单位人力资源管理遵循国家相关法律法规, 具有较为规范的管理体系和流程。在我国, 事业单位人力资源管理受到《劳动法》《劳动合同法》等多部法律法规的规范, 确保了管理的合法性和合规性^[1]。同时, 事业单位人力资源管理在招聘、考核、晋升、培训等方面形成了较为完善的管理体系, 使人力资源管理活动有序进行。此外,

国家对事业单位人力资源管理的相关政策也在不断调整和完善, 以适应社会发展的需要。

1.3 人员结构的稳定性

事业单位作为国家公共服务体系的重要组成部分, 其人力资源管理具有鲜明的特点。首先, 事业单位的人员结构呈现出稳定性。相较于其他类型组织, 事业单位员工流动性较低。这主要得益于事业单位的公益性质, 员工通常享有较为稳定的工作环境和较为优厚的福利待遇, 这使得他们在工作中有较高的安全感和归属感。因此, 事业单位人力资源管理在实践中更加注重员工职业生涯规划, 通过提供持续的学习和发展机会, 以提高员工的工作满意度和忠诚度。

1.4 激励机制的多元性

事业单位人力资源管理在激励机制上具有多元性。为了激发员工的积极性和创造力, 事业单位采用了多种激励措施, 如职称评定、职务晋升等。这些激励措施不仅能够激发员工的工作热情, 提高工作效率, 而且有助于形成积极向上的工作氛围, 促进员工的个人成长和事业发展。此外, 事业单位还注重员工的福利保障, 通过完善的福利制度, 进一步增加员工的工作满意度和黏性。

2 事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 管理理念落后

在我国, 事业单位人力资源管理存在管理理念落后的问题, 从而制约了事业单位的发展。具体表现在以下几个方面。

(1) 人力资源的价值观认识不足。在过去, 事业单位对人力资源的管理更多关注于人事关系的协调和员工档案的管理, 而忽视了人力资源作为单位核心竞争力的价值。在新时代背景下, 人力资源管理应转变为注重人才发展、激励和潜能挖掘, 以推动单位的长远发展。

(2) 人才选拔和培养机制不健全。传统的人事选拔制度过于注重学历和背景, 而忽视了实际能力和素质。在人才培养方面, 单位往往缺乏系统性和针对性的培训计划, 导致员工技能提升缓慢, 难以满足单位发展需求。

(3) 薪酬激励制度不合理。过去的薪酬制度过于平均, 缺乏激励性, 难以调动员工的积极性和创造力。在新时代, 单位应建立与市场接轨的薪酬体系, 结合员工的工作绩效和贡献度, 实施差异化的薪酬激励, 以激发员工的工作热情。

(4) 员工参与度和民主管理程度低。在过去, 事业单位的决策过程过于集中, 员工缺乏参与决策的机会, 导致员工的归属感和满意度较低。新时代下, 单位应积极推行民主管理, 提高员工的参与度, 让员工在单位发展中发挥更大的作用^[2]。

2.2 管理体系不完善

(1) 人力资源配置不合理。事业单位中, 管理层对人力资源的管理缺乏科学性和系统性, 无法根据员工的素质、能力和特长进行合理配置, 使得一些岗位出现人才过剩, 而另一些岗位则人才匮乏。不合理的人力资源配置, 严重影响了事业单位的工作效率和质量。

(2) 员工培训和激励机制不健全。部分事业单位中, 管理层对员工的培训和激励缺乏重视, 没有完善的培训体系和激励机制, 使得员工的工作积极性和创造力无法得到有效提升, 不仅影响了员工的工作热情, 也影响了事业单位的整体竞争力。

(3) 绩效考核机制不科学。在事业单位中, 绩效考核机制存在一定程度的偏差, 无法全面、客观、公正地评价员工的工作表现。这不仅影响了员工的工作积极性, 也影响了事业单位的整体管理效果。

(4) 人力资源规划不足。在部分事业单位中, 管理层对人力资源的需求缺乏预测和规划, 导致在人才招聘、培养、使用等方面存在随意性和盲目性, 不仅影响了事业单位的人才储备, 也影响了其长远发展。

2.3 招聘与选拔机制不规范

近年来, 我国事业单位在招聘与选拔机制方面存在诸多不规范现象, 亟待改进。首先, 招聘过程中存在信息不对称问题。一方面, 用人单位对求职者的信息掌握不全面, 导致部分优秀人才无法脱颖而出; 另一方面, 求职者对用人单位的需求和招聘信息了解不足, 容易导致供需双方匹配度不高。此外, 部分事业单位在招聘过程中对学历、年龄、性别等方面的限制, 使得招聘选拔机制公平性受到质疑。其次, 选拔过程中存在一定的歧视现象。部分事业单

位在选拔过程中, 对求职者的户籍、地域、关系等因素过度关注, 导致人才选拔不公平。这种现象不仅影响了事业单位的人才引进, 也损害了单位的形象和声誉。

当前, 我国事业单位在招聘与选拔过程中, 考核评价内容过于单一, 往往只注重求职者的专业知识和技能, 而忽视了其综合素质和能力。这导致部分人员在招聘过程中脱颖而出, 但在实际工作中却难以胜任。在部分事业单位, 选拔过程不公开、不透明, 使得求职者对选拔结果产生质疑。这种现象不仅影响了事业单位的招聘质量, 也降低了单位的公信力。

2.4 培训与开发不足

人力资源是事业单位的核心资源, 员工素质和能力的提升对于单位的发展至关重要。然而, 当前许多事业单位在人力资源管理中存在培训与开发不足的问题, 这已成为制约单位发展的瓶颈。

(1) 培训和开发体系不完善。一方面, 培训内容单一, 无法满足员工多样化的学习需求。另一方面, 培训方式过于传统, 缺乏互动性和实践性, 导致员工学习效果不佳。此外, 培训和开发的频率也相对较低, 无法及时更新员工的知识 and 技能。

(2) 员工培训和开发的投入不足。在财政预算中, 用于员工培训和开发的资金占比偏低, 导致培训资源有限, 难以满足全体员工的学习需求。同时, 由于缺乏足够的培训经费, 事业单位难以邀请到行业内的知名专家和学者进行授课, 影响了培训质量。

(3) 培训和开发的认识存在误区。部分员工认为, 培训和开发是单位的要求, 与自己无关, 导致参与度不高; 还有部分员工认为, 培训和开发浪费时间, 影响正常工作, 对培训和开发持抵触态度。这种现象影响了员工的学习积极性和主动性, 使培训和开发效果大打折扣。

2.5 绩效管理不科学

(1) 绩效管理体系不完善。绩效管理体系作为衡量员工工作质量与效率的重要工具, 其科学性和完善性对单位的可持续发展具有重要意义。然而, 在部分事业单位中, 绩效管理体系的构建并未得到足够重视, 导致其在实际运行中出现了诸多问题。

(2) 评价标准不科学。部分事业单位中, 绩效评价标准存在一定程度的不足。一方面, 部分单位评价标准过于笼统, 缺乏具体细化, 使得评价结果难以客观反映员工的工作实绩。另一方面, 评价标准过于主观, 容易受到领导个人喜好和人际关系的影响, 导致评价结果失去公正性。

(3) 绩效管理流程不规范。绩效管理流程是指绩效计划、绩效实施、绩效评价、绩效反馈等环节的设置和运行。在一些事业单位中, 绩效管理流程缺乏规范性, 影响了绩效管理的实际效果。例如, 绩效计划未能充分体现单位发展战略, 导致员工对工作的方向和目标不清晰; 绩效评价环节缺乏监督和透明度, 使得评价结果难以得到员工的认可; 绩效

反馈环节不足，导致员工无法及时了解自己的不足并改进。

由于绩效管理体系不完善、评价标准不科学和绩效管理流程不规范等问题，部分事业单位的员工积极性受到严重影响。员工可能对单位的未来发展缺乏信心，对自身的工作缺乏动力，进而影响到整体工作氛围和单位效益。

3 事业单位人力资源管理的对策

3.1 更新管理理念

在当今社会，事业单位的发展面临着前所未有的挑战，首先要从管理理念上进行更新。事业单位管理层应树立以人为本的管理理念，重视人力资源管理的重要性。

以人为本的管理理念要求事业单位在管理过程中关注员工的成长和发展，尊重员工的个性和需求，激发员工的积极性和创造力。具体来说，事业单位应建立健全人才培养机制，为员工提供丰富的培训和学习机会，提升员工的综合素质和能力。同时，要关注员工的精神文化生活，营造和谐的工作氛围，增强员工的归属感和满意度。此外，以人为本的管理理念还体现在事业单位改革和创新的过程中。管理层要充分听取员工的意见和建议，鼓励员工参与管理，发挥员工的聪明才智。在制定政策和措施时，要充分考虑员工的利益和需求，确保改革和创新举措的实施能够真正惠及广大员工。在管理实践中，以人为本的理念还要求事业单位注重员工激励。通过设立科学的激励机制，对员工进行公平、合理的评价和奖励，使员工在实现单位目标的同时，也能实现个人价值^[3]。

3.2 完善管理体系

首先，要明确人力资源管理的战略地位。事业单位的决策者和管理者应充分认识到人力资源管理的重要性，将其上升为企业发展的核心战略。在组织结构设计、管理制度制定以及资源配置等方面，都要把人力资源管理放在优先考虑的位置。其次，建立健全人力资源管理制度。事业单位应结合自身实际情况，制定一套科学、完整的人力资源管理制度，涵盖招聘、培训、考核、激励等各个环节。同时，要确保制度的贯彻执行，使其真正发挥出规范和指导作用。最后，优化人力资源配置。事业单位应根据业务发展和岗位需求，合理配置人力资源，提高人力资源的利用效率。此外，还要注重内部人才培养和选拔，为员工提供晋升和发展空间，激发员工的积极性和创造力。

3.3 规范招聘与选拔机制

(1) 完善招聘流程。事业单位在招聘过程中应严格遵守相关法律法规，确保招聘信息的公开、透明。设立科学的招聘流程，包括岗位需求分析、招聘公告发布、简历筛选、面试、考核等环节，以保证招聘工作的公平性。同时，要注重提高招聘效率，合理设置招聘时间节点，确保招聘工作有序进行。

(2) 优化选拔标准。事业单位在人才选拔过程中，应注重考查应聘者的专业能力、综合素质及与发展需求的匹配度。建立多元化的选拔评价体系，结合应聘者的学历、

工作经验、业绩成果等方面进行全面评估。此外，还要注重对应聘者的道德品质和职业操守进行审查，确保选拔到优秀的人才。

(3) 强化监督与问责。为确保招聘选拔工作的公正性，事业单位应建立健全监督机制，对招聘过程进行全程监督。设立举报渠道，鼓励社会各界及单位内部员工对招聘过程中的违规行为进行举报。对于涉及违规的责任人，要严肃追究其法律责任，确保招聘选拔工作的公正性。

(4) 完善激励与约束机制。事业单位应建立合理的薪酬激励制度，确保员工收入与绩效挂钩，激发员工的工作积极性。同时，要加强员工考核，建立科学的考核指标体系，确保考核结果的公平、公正。对于表现优秀的员工，要给予适当的奖励和晋升机会；对于工作不力的员工，要实施约束和调整，确保员工队伍的整体素质。

3.4 优化绩效管理

绩效管理是人力资源管理的核心环节，它关系到事业单位的长远发展和员工的个人成长。要优化绩效管理，首先要完善绩效管理体系，包括建立科学、合理的评价标准和流程，确保评价的公正性和客观性。同时，要注重激发员工积极性，通过激励机制，让员工在工作中发挥出最大的潜力。在完善绩效管理体系方面，一是制定明确的绩效目标，使员工明确工作方向和期望成果。二是建立多元化、动态的绩效评价体系，不仅关注员工的短期业绩，还要关注其长期发展和潜力。三是强化绩效反馈和沟通，让员工了解自己的优点和不足，为员工的职业规划提供指导。四是将绩效结果与激励机制相结合，让优秀员工得到应有的奖励和晋升机会^[4]。

4 结语

事业单位人力资源管理对于单位的发展和社会服务功能的发挥具有重要意义。当前，我国事业单位人力资源管理面临着一系列挑战，需要通过更新管理理念、完善管理体系、规范招聘与选拔机制、加强培训与开发、优化绩效管理和健全社会保障机制等对策来解决。只有这样，才能不断提高事业单位人力资源管理水平，为我国事业单位的可持续发展和社会进步提供有力保障。

[参考文献]

- [1] 石亚南. 事业单位人力资源绩效管理常见问题与解决对策[J]. 环渤海经济瞭望, 2024(3): 94-96.
- [2] 王立霞. 新时期事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J]. 上海企业, 2024(1): 89-91.
- [3] 刘洁. 事业单位人力资源绩效管理常见问题与解决对策[J]. 人才资源开发, 2023(23): 64-66.
- [4] 陈菲菲. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 财讯, 2023(21): 48-50.

作者简介：邓惠（1975.10—），女，毕业院校：中央党校，所学专业：法律，当前就职单位：内蒙古巴彦淖尔市磴口县人力资源和社会保障局，就职单位职务：副主任，职称级别：高级经济师。