

# 事业单位人力资源管理存在的问题及对策

薛树谦

介休市河长制事务服务中心, 山西 晋中 032000

[摘要] 目前, 我国社会已经有了飞速的发展, 目前我国事业单位在发展以及生存的过程中也处在非常繁琐的模式中, 要想保证事业单位能够进一步的发展, 就要进一步对市场中的各种因素进行合理的掌控, 其中非常重要的因素就是人力资源的有效管控。所以, 对于人力资源的管控工作来说, 需求就在不断的提升, 相关的事业单位就要不断加强对于人力资源管控的科学合理审查, 对问题进行积极的分析和研究, 保证事业单位人力资源管控的合理性, 还要充分有效的培养人才, 保证事业单位的合理化发展。本文主要分析和研究了人力资源管理的概述以及事业单位中人力资源管理的主要措施。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 管理; 问题; 对策

DOI: 10.33142/mem.v2i1.3365

中图分类号: F2

文献标识码: A

## Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

XUE Shuqian

Jiexiu City River Chief System Service Center, Jinzhong, Shanxi, 032000, China

**Abstract:** At present, Chinese society has developed rapidly. At present, Chinese public institutions are in a very complicated mode in the process of development and survival. In order to ensure the further development of public institutions, it is necessary to further reasonably control various factors in the market, among which the very important factor is the effective control of human resources. Therefore, for the management and control of human resources, the demand is constantly improving. Relevant institutions should constantly strengthen the scientific and reasonable review of human resources management and control, actively analyze and study the problems, ensure the rationality of human resources management and control of institutions and fully and effectively cultivate talents to ensure the rational development of institutions. This paper mainly analyzes and studies the overview of human resource management and the main measures of human resource management in institutions.

**Keywords:** institutions; human resources; management; problems; countermeasures

### 1 事业单位人力资源管理内涵

#### 1.1 人力资源管理

对于人力资源管理的工作来说, 其指的主要是在通过某种人力和相关组织进行资源的合理化掌控, 进而保证人力资源的利用程度最大化, 而且, 对于人力资源在培养以及训练的时候, 还要对工作者自身的积极性以及工作热情进行有效的激发, 对其自身的主观性认知提升, 保证人力资源管控的目的实现。

#### 2 事业单位发展的主要意义

对于事业单位来说, 在其发展的时候主要是为社会来进行服务的, 而且可以对我国经济发展起到一定的基础性作用, 对政府的自身职能进行了有效的转变, 对市场的发展以及规范都起到了积极的促进作用。

#### 3 事业单位人力资源管理

对于事业单位中的人力资源管控来说, 主要是说在对国家和社会公益性事情进行管控的时候, 利用对资源的有效配置以及相关工作者自身专业素养的提升, 进而保证经济效益的有效提升。对于事业单位来说, 行政事业工作者以及专业工艺的工作人员和后勤保障的工作者对事业单位的人力资源系统进行了组成, 保证对人民服务品质的有效提升。

#### 4 事业单位人力资源管理存在的弊病

##### 4.1 相关理念以及认识不够

目前, 对于事业单位的人力资源管控工作来说, 其自身受到的影响因素相对较多。对于目前事业单位人力资源的管控情况来说, 事业单位的领导部门对于人力资源的管控还认知不够, 而且管控也不够科学合理, 因此, 对于措施来说还存在很多问题, 时效性就会不断的下降。还有很多事业单位只是认为人力资源管控工作只是涉及到工资以及招

聘的问题，其它的管控措施没有有效的落实。

#### 4.2 管理机制存在问题

不到位的激励措施与培养措施这一问题一直都存在于传统的人力资源管理中。一是激励措施欠缺。为了激发员工的工作积极性，就需要适当的激励。然而，传统的人力资源管理对绩效根本不重视，也忽视了行业间的差异及不同岗位的价值，导致员工发挥的价值未得到相匹配的报酬。长此以往，就会打击事业单位员工的工作积极性，还会加速人员流动。不平衡的激励机制表现为同级岗位但不同岗位实行“一刀切”的薪酬，直接导致人员流动的趋利性，技术型员工无法安心研发技术，却想着转换到付出更少但薪酬更高的岗位。二是不到位的人才培养措施。在新时期，事业单位主要利用以下方式选拔人才：首先，利用社会招聘的形式为事业单位选择合适的员工；其次，可以通过猎头公司向其他事业单位“挖”人。除了这两种外，最重要的是对人力资源培训机制进行完善，这样有利于员工更新知识技能，实现职业规划。事业单位将完善的培训机制作为选择人才时的重要考量因素，不完善的培训机制会影响事业单位对优秀人才的吸引力。针对技术、管理、科研等方面，事业单位对这几方面人才的要求非常高，由于资金问题以及社会教育现状的影响，致使事业单位有较多专业人才之外的冗余人员，通过建立完善的培训机制，可将事业单位现有人才的优势发挥出来，更好地实行人才强企战略。

#### 4.3 对相关人力资源管控部门的职能进行虚化

对于事业单位来说，人才的应用和落实还有人力资源管控的相关模块都是需要有关部门来进行实现的，对于人力资源的实施以及落实都有着有效的配套设施以及相关标准体系。对于其管控的相关成效和职能是密切相关的。按照人力资源管控的落实来对其进行研究和分析，很多的事业单位对于其人力资源部门的权利没有有效的落实，这就会导致人才的流失以及人才的缺失等等。所以，对于这种现象，就会对其职责等等进行一定的降低，对管控的职能进行削弱，导致人才管理过于流于形式，而且还会出现很多主观问题。

### 5 加强事业单位人力资源管理的对策

#### 5.1 加强法制建设

对于目前我国市场的可持续化发展来说，企业自身以后的发展以及管控的需求要以人力资源管控的创新体制为主要基础，除此之外还要对各个标准体系进行有效的建设和完善。第一，对于企业管控工作者要对自身的用人体系以及企业自身的主要劳动关系形式相互融合，保证企业可以真正有效的对人才进行合理的培训；第二，还要保证各个员工在工作的过程中进行有效的绩效考核，对考个标准体系进行有效的建设，保证企业中的定量和定性相互融合，除此之外还要对工作的公正以及公平和公开进行有效的保证，对员工们进行定期的讲座开设，还要提升其自身的专业素质以及自身的道德品质。第三，保证所有的企业工作者自身保险的完善性，这样才可以保证员工们工作的积极性以及热情的提高，保证其自身团队意识的提升，进而提升工作成效。

#### 5.2 对管控思想进行更新，变化管理方式

人力资源的有效管控和创新是企业发展的根本。相关的企业工作者第一步就是要对管控思想进行有效的确定，对人力资源管控的战略进行有效的更新。对于管控公祖这来说，要对人力资源以及其余部分的资源进行合理化的比较，总结出不同的地方进行有效的分析和改进，而且还要对其不确定性进行有效的管控。员工们自身的福利以及自身的权利保障是人力资源管控的主要任务。除此之外，要对工作者自身的工作积极性以及创新的思想和工作热情进行充分的调动，保证企业发展的多元化，而且还要确定工作者自身需求的有效满足。其次，不仅要保证企业自身经济效益的落实，与此同时还要保证员工们自身的有效发展以及职业规划的合理性，合理实现双赢的成效，保证员工们自身的价值可以在企业中得到有效的实现。最后，还要对人力资源管控的战略思想进行更新以及融合发展，保证企业和员工的同步发展，避免在不必要的关系中产生纠纷。

#### 5.3 绩效考核合理化

##### 5.3.1 对于绩效考核来说要按照相关标准进行

对于绩效考核的工作来说，可观的科学评价体系才是最重要的。对于考核的标准体系来说，要进行公开化以及透明化，保证各个单位的员工都可以对标准体系进行有效的认知和学习。而且还要按照不同员工的自身职责进行有效的划分和建设，按照相关标准进行综合性的管控。不过对于绩效来说，不仅仅是数字来体现的，相关的管控工作者还要按照其主要的状况以及环境进行综合的考核计量。

### 5.3.2 绩效考核的可靠性需要被强调

首先, 事业单位应持续研究现有人力资源管控工作绩效考核体系存在的问题与不足, 并不断加以优化完善。既要在考核方式和程序上坚持公平公开、民主集中, 又要不断改进考核方法和指标, 要将不同工作岗位的难易程度充分呈现出来, 让每个工作人员的付出都能够在考核结果中呈现出来。其次, 事业单位应从工作实际开展情况出发, 对工作人员的学习能力、学习结果、工作态度、工作结果、整体素养等进行综合性的考核评价。最后, 积极运用信息技术, 构建规范、统一的人才管理信息系统, 以便企业通过人才管理信息系统来全面、及时掌握人才的基本信息, 对每个人才的工作职责加以细化和具化, 以此来确保所有人员的考核结果都是全面真实的。

### 5.4 管控技术的有效创新

对于人力资源管控来说, 也要充分利用创新性的管控技术。我国信息技术以及科学技术的不断发展促使我国网络技术在各个行业领域得以实现, 在我们的生产以及生活的过程中也得到了广泛的使用, 对于企业的管控工作来说尤其是人力资源的管控, 信息技术的应用有着非常重要的促进作用, 不仅可以对人力资源的管控工作有效的革新, 还能够对其结构的改善进行进一步的发展。第一, 要保证人力资源管控科学化以及数字化的有效落实。对整个企业的员工自身的情况以及现状进行数据库的有效建立, 保证企业员工自身数据化的发展, 不仅可以节省档案的人工成本, 还可以便捷工作人员对于档案工作的管理, 避免繁琐, 极大提高了档案管控工作者自身的工作效率。第二, 还要保证人力资源管控的网络化发展, 保证企业中的每个部门都可以有效的联系和交流, 保证企业的内部以及外部的合理融合。促进企业的薪酬管控以及绩效考核工作和培养训练工作都可以通过网络化来对其进行有效的实现, 促进人力资源管控的扁平化的发展。除此之外, 还能够对企业的内部以及外部形成很好的交流途径。在对基本工作完成的条件下, 还要对企业自身的文化以及形象还要宣传工作进行充分的保证, 促进人力资源管控的又好又快发展。

### 5.5 管理职能的有效创新

第一, 对于企业管控工作者首先就要对职能上的回归进行有效的确定。对于大多数企业来说, 在其市场发展的时候, 不仅要企业的集团发展进行充分的考虑, 还要对企业的经济效益以及成本的亏损等等进行有效的计算和估计, 因此, 对于人事方面的管控以及生产的管控和财务等等各个方面都有着一定的主动性, 此种管控体系职能的扩散都会对管控工作产生一定的困难, 因此就要对其进行有效的回归管控; 第二, 对于传统的分层化的人力资源管控职能要与创新性的职能进行有效的融合。推陈出新, 不断优化和改善管控职能, 进而保证企业的成本合理化。

## 6 结语

综上所述, 对于事业单位来说, 目前我国社会的发展以及经济的发展都在不断的提升, 在一定程度上对其人力资源进行合理的管控可以保证其合理的发展, 促进我国事业单位的又好又快发展。

### [参考文献]

- [1]王秀梅. 行政事业单位会计管理存在的问题与解决对策[J]. 经济师, 2019, 363(5): 103-104.
  - [2]张春生. 关于事业单位人力资源管理问题思考及发展刍议[J]. 事业单位研究, 2014(10): 114-115.
  - [3]侯伟景. 刍议基层行政事业单位内部控制制度制定过程中存在的问题及对策[J]. 财会学习, 2018, 203(29): 249-250.
- 作者简介: 薛树谦(1973-)男, 山西介休市水利局, 河长制办公室科长, 工程师专业: 水利水電, 河道管理。