

事业单位人力资源管理模式优化研究

张治国

内蒙古乌兰察布市凉城县发展和改革委员会, 内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要] 事业单位的工作覆盖广、工作类型多, 这一工作性质使得事业单位的人力资源管理具有特征性。事业单位管理人员需要认识到人力资源管理的重要性, 明确其具体现状, 优化自身人力资源管理模式, 创新人力资源管理方法, 从而帮助事业单位提供发展活力与动力, 促进事业单位可持续进步。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 优化

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6313

中图分类号: F27

文献标识码: A

Research on the Optimization of Human Resource Management Mode in Public Institutions

ZHANG Zhiguo

Inner Mongolia Wulanchabu Liangcheng Development and Reform Commission, Wulanchabu, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: The work of public institutions covers a wide range and there are many types of work. This nature of work makes the human resource management of public institutions characteristic. Managers of public institutions need to recognize the importance of human resource management, clarify its specific current situation, optimize their own human resource management mode and innovate human resource management methods, so as to help public institutions provide development vitality and motivation and promote the sustainable progress of public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; optimization

1 事业单位人力资源管理的重要性

事业单位工作中, 人才发挥积极能动性十分关键, 同时也是人力资源是达到预期目标运行效果的基础。然而, 目前事业单位面临着诸多困难, 制约因素多, 难度大。为了满足用人单位的初始利益, 使之达到最佳服务的目的, 事业单位人力资源管理人员需要对自身发展状态加以分析, 采取有针对性的管理方案提升人才发展质量, 帮助人才做好规划和提升, 使人才价值得到充分发挥。

通过人力资源管理能够结合工作岗位的需求合理配置员工, 能够了解员工需求进行科学管理, 能够挖掘员工能力和价值, 使员工特长在工作中有所发挥。通过一系列的人力资源管理手段促进事业单位正常运转, 提高整体工作效率。事业单位对自身的人力资源管理模式进行优化, 有利于完善薪酬制度体系, 激发员工工作热情, 从而更好地为事业单位工作和为民众服务。除此之外, 人力资源管理中能够通过对不同员工的不同特长进行分析, 合理规划员工发展, 从而提升事业单位的人才队伍整体水平。

目前, 我国对事业单位发展建设高度重视, 人力资源管理成为单位建设的重要内容。因此, 事业单位要重视人力资源管理, 从自身发展的角度对其概念和类型进行综合分析, 其中, 优化与创新事业单位发展模式 and 单位制度是一项重要工作, 遵循“个性化”管理原则, 以人为本, 将人力资源管理的重点放在“理”上, 理顺企业与员工的合作关系, 全面地促进事业单位稳定发展。但现阶段, 事业

单位自建设发展以来面临着诸多困难, 诸如缺乏健全的管理制度、薪酬体系的报酬方式比较单一、员工福利缺乏弹性等等, 因此, 应根据不同的工作内容、部门、人员类型的需要, 制定完善的应对策略, 以促进人力资源管理的有效性。

2 事业单位人力资源管理的现状

2.1 管理理念滞后

部分事业单位管理人员缺乏对人力资源管理工作的重视, 因此, 相应的管理理念和创新工作不足, 管理理念滞后不利于事业单位人力资源发展, 制约事业单位进步。管理理念落后体现在个别人员认为事业单位是铁饭碗, 每天只是按部就班地工作, 工作积极性不高, 更谈不上工作创新。人力资源管理是需要随着事业单位发展及社会变化不断优化地, 在传统理念的影响下, 人力资源管理工作效率低, 人才队伍建设乏力, 从而不能给事业单位发展提供人才支撑和动力, 长期下去, 势必会减弱事业单位的社会竞争力。

2.2 人力资源体系中的问题

具体的人力资源管理工作包含宏观和微观两个层面的内容, 宏观上要进行整体的人力资源规划, 微观上要处理好内部员工的工作和员工间的关系。目前, 很多事业单位在人力资源管理方面还存在一定的缺陷, 例如日常工作中虽然进行了相应的人力资源配置, 但是人力资源管理不到位, 人力资源管理内容多样, 管理局面混乱, 不利

于员工发挥应有的作用,降低了工作效率,从而影响事业单位运营。另外,有些事业单位的人力资源管理人员不足,担负着人事调动、人力资源监管等多项工作,工作过程中应接不暇,从而工作会流于形式,严重的会引发一些内部问题。

2.3 人才培养机制中的问题

人力资源内部管理的根本目的是要优化人才队伍,从而更有效地提高本单位人员的业务素质,只有不断完善创新人才培养机制,才能更好地适应人才结构,其中一项就是制定员工长期发展计划。另外,还要优化单位人才结构。但多数事业单位并没有认识到这项工作的重要性,人员培训机制也很空洞,不仅单位人员工作效率低下,而且还遭遇人才流失的困境,达不到预期的要求,因此,人力资源管理不仅要控制员工的就业能力和单位全局,完善人才奖励制度,促进员工不断激励自身,提升自身专业能力,提升事业单位管理效率。

2.4 激励机制中的问题

受制于传统思维观念认识的局限性,我国多数事业单位均采用单一化的报酬方式,对员工很少有奖励机制,工资形式只是按照岗位定薪标准给员工一个固定的薪资,并没有根据不同的岗位和工作性质采用多样的报酬方式,因此,事业单位工作人员通常认为,无论自己工作内容多寡都不会影响最终工资的发放,这就导致部分工作人员责任感不强,服务意识较低,在实际工作时,经常会存在“慵懒散、推脱绕、怠乱飘”的不良工作作风。事业单位工作人员不能高标准地完成自己所负责的工作内容,不利于提升事业单位工作质量和效益,使事业单位缺乏竞争实力。个别事业单位单纯地看重工作安排和工作效率,而对相应的薪酬激励不够重视,不科学的激励机制造成员工的归属感和积极性不足,难以激发员工工作动力,阻碍人力资源管理工作顺利开展^[1]。事业单位要想提高工作人员的责任意识和服务意识,应该不断加强对激励机制的重视力度,制定灵活、多样、高效的薪酬管理方案,结合员工工作效率和业绩,对工作表现较好的工作人员给予相应的表扬与激励,对工作表现较差的工作人员提出批评。

2.5 绩效考核制度中的问题

在人力资源管理中,绩效考核是重要一环。然而,部分事业单位在实际工作中却忽略了这一关键点。具体问题如下:

考核方式简单。部分事业单位仅采取书面考核的方式,规定被考核人进行工作总结并提交,由上级对其撰写的总结进行评价,如此单一的考核方法是不能对其实际工作情况和成果进行全面考察的:

考核内容缺失。部分事业单位设计的考核内容比较机械,在考核内容设置中未考虑被考核人的实际岗位需求,造成考核结果并不具备很强的参考价值;

考核过程不公开。个别事业单位在应用考核结果时,例如,职位提升、人事变动时,存在不公开的问题,这样不但使考核过程和结果不能建立威信,且会导致出现一定的内部矛盾。

3 事业单位人力资源管理模式优化策略

3.1 完善人力资源管理制度

想要促进事业单位可持续发展,需要依托完善的人力资源管理制度。完善的人力资源管理制度能够为实际工作提供指导,规范人力资源管理工作人员的行为,打造健康和谐的人力资源氛围,使人才能够真正发挥自身的能力和價值,增强员工的归属感,提升事业单位员工的凝聚力。

首先,对事业单位的内部管理进行完善,制定全面的规章制度,并要求人员根据规定执行相应的工作;其次,优化管理机制,结合事业单位的实际发展情况对现有的管理机制进行完善,提高事业单位人力资源管理水平;再次,建立合理的薪酬管理制度,确保薪酬、奖励机制合理,为员工提供广阔的晋升平台和空间,从而提高员工的工作热情和积极性;最后,还需要对竞争机制进行完善,借助竞争机制使员工的能动性得到激发,使其更积极地投身于服务人民的工作中,为事业单位创造更多的效益,同时也能帮助事业单位构建积极向上的工作环境。

3.2 优化人力资源管理机制

优化人力资源管理机制不仅可以促进人力资源管理有序开展,且能够实现事业单位人力资源管理创新。基于此,人力资源管理人员需要确保相应的管理机制合理、有效。在事业单位进行人力资源招聘过程中,需要对岗位需求进行明确,对员工能力、品格、身心情况进行全面了解,严格把关员工准入门槛;员工入职后做好岗前培训和考核,达到岗位要求后方可上岗工作。事业单位配置人力资源时,要遵循以人为本的原则,并重视员工价值发挥和潜能激发,使人力资源得到最优化配置。事业单位人力资源管理中,需要设置完善的考核指标和科学的激励政策,保证考核过程公平公正,考核方式多样有效,考核结果有效运用,对于表现优秀的员工给予精神和物质方面的奖励,对于没有达到考核要求的员工及时培训、整改,不仅要提升员工综合素养,而且要激发员工主动性,促进事业单位实现更好的运营效益。

3.3 加强人才培养

人才能力在很大程度上决定着事业单位的发展。因此,针对人力资源管理创新,创新人才培养模式很重要,事业单位应当结合自身运营特点建立完善的培训体系,通过定期、多维度培训提升人才队伍的综合素养。事业单位培训的内容要丰富,方法要灵活,例如组织专业知识培训、操作技能培训、安全教育培训等等。

针对人才培养体系的构建,首先要制定人才培养目标,依据事业单位的战略目标和发展现状,明确人才培养目标;

其次,制定人才培养内容,结合本单位发展规划及各岗位工作要求确定具体的培训内容,使培训后的岗位人才满足事业单位发展和实际工作需要;再次,制定人才培养计划,根据事业单位的发展战略分别制定长期和短期的培训计划,结合本单位不同部门、不同岗位、不同层级的员工制定差异化的培训工作,并在培训过程中结合实际开展情况对培训计划不断更新和调整,使人才培养工作切实发挥积极作用,增强培训效果,推动人力资源管理工作有序进行^[2]。通过科学合理的人才培训工作,最大化整合事业单位的人力资源,促进事业单位高效运用和发展。

3.4 完善人才激励机制

事业单位管理人员应该不断加强并优化人才激励机制,从多个不同的角度制定合理有效的激励方案,采取高弹性的薪酬管理模式,例如,在年末时,员工的上班工作时间比较长,那么事业单位支付给员工的工资就应相应地增加,真正促使事业单位内部工作人员的工作积极性和主动性有效提高。事业单位管理人员要多角度地观察每个工作人员的实际工作内容,深挖人才潜力,激发创新活力,让工作人员能够以更加饱满的热情投入事业单位各项工作中,促使事业单位各项工作科学有序地进行,有效防止事业单位内部各项工作出现不合理和不全面的情况,真正促进事业单位全面健康发展。

3.5 提高绩效考核机制的科学性

在今后事业单位经营管理时,不仅要关注工作人员的实际工作结果,更应该不断加强对工作人员工作状态和工作过程的考查力度,可以从以下几个方面着手:第一,准确真实地评估每一位员工的工作产能及工作态度,并制定相应的奖惩制度,对于先进员工给予奖励,对于不认真的员工,实行一定的处罚。第二,制度多样化的报酬制度,实行多劳多得的原则,合理地制定薪酬范围,适当地拉开岗位之间的工资幅度,使得薪酬管理有明显的奖励作用。第三,明确薪酬管理和员工工资之间的关系,使得绩效制度和薪酬管理制度可以相辅相成,互相制约。第四,管理层应制定绩效标准和操作技能,使其员工和管理层之间建立深层次的信任。这样才能够对每个工作人员的实际工作状态得出更加科学、准确化的评判,防止后期出现较为片面的状况,进而在无形中促进了事业单位人力资源管理工作能够科学有序化的开展。

传统模式下的绩效考核工作较为注重员工的业务能力,新时代的绩效考核机制应当予以优化,确保考核内容多元化,考核方式灵活多样。例如,考核中涵盖员工的业务水平、职业素养、道德品质、思想精神等层面^[3],实现对员工全面考核,使人力资源管理工作更加完善到位,提高人力资源管理工作实效性。另外,想要保证人力资源管理工作能够实时、全面地掌握员工状态,应当提高日常考核力度,结合定期与不定期考核,使考核工作发挥最大作用。

3.6 创新管理技术

随着信息技术在各领域中的应用,事业单位人力资源管理工作也可以考虑融合运用信息技术提高工作效率和质量。事业单位可以构建人力资源信息化管理平台,在平台中输入员工的各方面信息,不仅便于人力资源管理人员检索,还能够结合大数据技术进行人力资源管理分析,从而做出更科学地人力资源管理决策,提高人力资源管理水平。另外,通过信息化管理平台可以实时对员工工作完成情况和工作状态进行监督,及时发现员工问题,采取有针对性的措施加以解决,提高事业单位整体工作效率。

4 结语

综上所述,在事业单位管理工作中,人力资源管理占有重要地位,关系到事业单位的工作效率和效益。单位管理人员要切实认识到人力资源管理的意义,理清本单位人力资源管理中的问题,通过全面制定人力资源管理措施,保证人力资源管理的专业性,确保人力资源管理工作有效、高效地开展,强化事业单位人才队伍建设,增强事业单位的社会竞争实力。

[参考文献]

- [1] 邓平. 事业单位人力资源管理的现状与改革方向[J]. 人才资源开发, 2021(23): 31-32.
- [2] 毛昆仑. 事业单位人力资源管理体制创新探究[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(35): 72-73.
- [3] 杨阳. 事业单位人力资源管理的创新发展策略[J]. 商业文化, 2021(32): 72-73.

作者简介: 张治国(1989.2-)男, 2013年6月毕业于天津大学仁爱学院建筑系建筑学专业, 本科学历、工学学士学位; 2018年12月取得内蒙古农业大学农业硕士学位; 现就职于凉城县发展和改革委员会, 任办公室主任、凉城县发改委综合保障中心主任。