

事业单位人力资源管理存在的问题与对策探讨

陆春文

扬中市八桥镇人民政府, 江苏 扬中 212219

[摘要]在我国现代化社会发展的过程中, 事业单位的发展目标获得了进一步的更新, 在此背景下单位要优化内部管理模式, 以此来适应现代化的发展方向, 尤其是要注重人力资源管理在单位内部所发挥的价值, 通过科学合理的人力资源管理, 以实现人员的有效配置, 在工作岗位中创造较高的价值, 为单位的稳定进步提供应有的力量。因此单位要逐渐地上升人力资源管理在内部所占据的地位, 健全相关的管理机制, 注重对人力资源管理过程的全方位监督, 以此来增强单位的人力资源管理水平。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 方法

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9558

中图分类号: F42

文献标识码: A

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

LU Chunwen

People's Government of Baqiao Town, Yangzhong City, Yangzhong, Jiangsu, 212219, China

Abstract: In the process of modernization in China, the development goals of public institutions have been further updated. In this context, units need to optimize their internal management models to adapt to the direction of modernization, especially to pay attention to the value of human resource management within the unit. Through scientific and reasonable human resource management, it achieves effective personnel allocation, creates high value in the workplace, and provides the necessary strength for the stable progress of the unit. Therefore, the unit should gradually increase the position of human resource management within the organization, improve relevant management mechanisms, and focus on comprehensive supervision of the human resource management process to enhance the unit's human resource management level.

Keywords: public institutions; human resource management; methods

事业单位在制定人力资源管理模式时, 需要和自身的发展现状进行相互的协调, 增强内部组织凝聚力, 在工作岗位中严谨地完成不同的育人任务, 在出现问题时能够做到信息的快速传递, 以此来满足人力资源管理的要求, 凸现代化的内部管理思路。

1 事业单位人力资源管理的问题

1.1 缺乏弹性管理思维

在当今竞争激烈的社会环境中, 事业单位作为公共服务的重要组织, 其人力资源管理显得尤为重要。然而, 我们不得不面对一个现实的问题, 即事业单位中普遍存在着缺乏弹性管理思维的困境。这种困境的表现形式多种多样, 但无疑都会对组织的发展和员工的潜力释放造成不可忽视的影响^[1]。

首先, 缺乏弹性管理思维在事业单位人力资源管理中常表现为僵化的组织结构和刻板的管理模式。事业单位通常具有庞大的组织规模和繁琐的层级结构, 导致信息流通缓慢、决策效率低下。而过于刻板的管理模式则使得员工难以发挥个人的创造力和潜力, 限制了组织的创新能力和竞争力。

其次, 缺乏弹性管理思维还会导致事业单位人力资源

管理中的人才流失问题。在一个快速变革的时代, 员工对于个人发展和职业成长的需求日益增长。然而, 事业单位中普遍存在的固化的晋升制度和缺乏激励机制, 使得优秀的人才难以得到充分的发展和激励, 从而选择离开组织。这种人才流失不仅损失了组织的核心竞争力, 也对事业单位的长远发展构成了威胁。

缺乏弹性管理思维的原因主要有两个方面。首先, 传统的管理观念和体制机制的束缚使得创新和变革变得困难。事业单位长期以来注重规范和稳定, 对于变革和创新的容忍度较低。其次, 缺乏弹性管理思维也与管理者的能力和意识水平有关。部分管理者对于新的管理理念和方法缺乏了解和接受, 导致无法引领组织朝着更加灵活和适应性强的方向发展。

1.2 绩效管理的不完善

绩效管理是组织中非常重要的一项工作, 它对于提高员工的工作效率、激励员工的积极性以及促进组织的发展具有重要意义。然而, 在事业单位的人力资源管理中, 绩效管理往往存在不完善的问题, 给组织和员工带来了一系列的困扰和挑战。首先, 绩效管理不完善的表现之一是缺乏明确的绩效目标和指标。在一些事业单位中, 由于工作

任务的复杂性和多样性,很难为每个员工制定明确的绩效目标和指标。这导致绩效评估的主观性增加,员工的工作成果无法被客观地衡量和评价,从而影响了绩效管理的有效性。

其次,绩效管理不完善的原因之一是缺乏有效的绩效评估方法和工具。事业单位往往采用传统的绩效评估方式,如年度考核、定性评价等,这种评估方法容易造成评价结果的主观性和片面性。同时,由于评估过程繁琐、时间长,员工对于绩效评估的积极性也不高,导致绩效管理的效果不尽如人意。此外,绩效管理不完善还表现在绩效反馈和激励机制的不健全。在一些事业单位中,绩效评估结果往往只是形式化地呈现给员工,缺乏有效的反馈和指导。这使得员工无法及时了解自己的工作表现,无法针对性地改进和提升自己的绩效。同时,激励机制的不健全也使得员工对于绩效管理的重视程度降低,影响了整体绩效的提升。

造成绩效管理不完善的原因是多方面的。首先,事业单位的绩效管理往往受到行政化管理的影响,决策权集中在少数管理者手中,导致绩效管理缺乏参与性和公正性。其次,一些事业单位对于绩效管理的重视程度不够,将其视为一项形式化的工作,缺乏长远的战略眼光和科学的管理理念。此外,绩效管理需要投入大量的人力、物力和时间成本,而一些事业单位在这方面的投入不足,导致绩效管理的实施效果不佳。

1.3 奖惩机制不健全

奖惩机制是组织管理中的一项重要手段,通过奖励优秀表现和惩罚不良行为,可以有效地调动员工的积极性和激励其工作热情。然而,在事业单位的人力资源管理中,奖惩机制往往存在一系列问题,使得其不健全。

首先,奖惩机制的不健全在于其缺乏公正性。在一些事业单位中,奖励往往是主观性较强的,容易受到个人关系、权力地位等因素的影响。这导致了一些优秀的员工无法得到应有的奖励,而一些不良行为却被纵容或轻描淡写。这种不公正的奖惩机制不仅伤害了员工的正当权益,也破坏了组织的公信力和员工的信任感^[2]。

其次,奖惩机制的不健全还表现在其缺乏科学性和透明度。在一些事业单位中,奖惩标准和程序并不明确,容易产生随意性和歧视性。这使得员工难以预测和理解奖惩的依据,也无法公正地评估自己的工作表现。这种缺乏科学性和透明度的奖惩机制会导致员工的不满和不稳定,甚至引发组织内部的纷争和冲突。此外,奖惩机制的不健全还表现在其缺乏灵活性和差异化。在一些事业单位中,奖惩往往只关注绩效和工作成果,忽视了员工的个体差异和潜力发展。这使得一些员工在工作中感到压力过大,缺乏成长空间和发展机会。同时,对于一些特殊情况和困难员工,奖惩机制也缺乏相应的调整和支持,无法给予他们必要的关怀和帮助。

奖惩机制不健全的原因可以归结为组织管理理念的

滞后和管理者的能力不足。一些事业单位在人力资源管理中仍停留在传统的权威管理模式下,忽视了员工的主体地位和价值。同时,一些管理者在奖惩机制的设计和执行为中缺乏科学性和公正性的意识,更多地关注个人利益和权力的维护。这使得奖惩机制无法真正发挥其应有的作用,反而成为一种束缚和压迫。

2 事业单位人力资源管理问题的应对策略

2.1 融合弹性管理思维

在当今快速变化的社会环境下,事业单位人力资源管理面临着诸多挑战。传统的管理模式往往过于僵化,难以适应不断变化的需求和挑战。而融合弹性管理思维的方法,则能够为事业单位的人力资源管理带来新的活力和创新。弹性管理思维强调的是灵活性、适应性和创造性。在人力资源管理中,融合弹性管理思维意味着要摒弃传统的一刀切的管理方式,而是根据具体情况和需求,灵活地调整 and 应对。下面将介绍一些融合弹性管理思维的方法,以帮助事业单位更好地应对人力资源管理的挑战:

首先,弹性招聘是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位在招聘时,常常要求应聘者具备一定的背景和经历。然而,这种固定的招聘标准可能会限制了人才的流动性和多样性。融合弹性管理思维的方法是,在招聘时注重应聘者的潜力和学习能力,而不仅仅看重其经验和背景。通过培养和发展潜力较大的员工,事业单位可以更好地适应未来的变化和需求^[3]。其次,弹性工作安排也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常有固定的工作时间和工作地点要求。然而,随着信息技术的发展和工作方式的多样化,越来越多的人希望能够有更灵活的工作安排。融合弹性管理思维的方法是,允许员工在一定范围内自主选择工作时间和工作地点,以提高工作效率和员工满意度。例如,可以引入弹性工作制度,让员工根据自己的情况和需要,合理安排工作时间和地点。此外,弹性培训和发展也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常会有固定的培训计划和路径。然而,每个员工的需求和发展方向都是不同的。融合弹性管理思维的方法是,为员工提供个性化的培训和发展机会,根据其特长和兴趣,为其量身定制培训计划和路径。这样可以更好地发掘员工的潜力和创造力,提高员工的工作满意度和绩效。最后,弹性福利也是融合弹性管理思维的重要一环。事业单位通常有固定的福利待遇和制度。然而,每个员工的需求和期望也是不同的。融合弹性管理思维的方法是,为员工提供个性化的福利选择和待遇。例如,可以引入弹性福利制度,让员工根据自己的需求和期望,选择适合自己的福利待遇,提高员工的福利满意度和忠诚度。

2.2 优化绩效管理指标

绩效管理是现代组织管理中的重要环节,它通过对员工的工作表现进行评估和激励,提高组织的整体绩效水平。

在事业单位人力资源管理中,优化绩效管理指标是提高工作效率、激发员工积极性的关键一环。首先,建立明确的绩效目标是优化绩效管理指标的基础。一个明确的绩效目标可以帮助员工明确工作的重点和方向,从而更好地发挥自己的能力和潜力。管理者应该与员工充分沟通,确保绩效目标能够与组织的整体战略目标相契合,同时也要考虑员工的个人发展需求。只有当绩效目标具备明确性、可衡量性和可达成性时,才能为绩效管理提供有效的指导^[4]。

其次,合理设计绩效评估体系是优化绩效管理指标的关键。传统的绩效评估往往只注重结果,忽视了过程和行为的评估。然而,在事业单位这样的组织中,过程和行为的评估同样重要。因此,绩效评估体系应该综合考虑结果、过程和行为,充分反映员工的整体工作表现。管理者可以采用 360 度评估的方法,即从员工、同事、上级和客户等多个角度对员工的绩效进行评估,以获取更全面、客观的评价结果。

再次,提供及时的反馈和奖励机制是优化绩效管理指标的重要手段。员工需要得到及时的反馈,以了解自己的工作表现,发现不足之处并进行改进。管理者可以定期与员工进行绩效评估的反馈,指出员工的优点和不足,并提供相应的培训和发展机会。此外,合理的奖励机制也可以激励员工积极工作,提高绩效水平。奖励不仅可以是物质奖励,还可以是荣誉奖励、晋升机会等,以满足员工不同层次的需求。

最后,持续改进和学习是优化绩效管理指标的必要条件。绩效管理是一个动态的过程,需要不断地进行改进和调整。管理者应该定期评估绩效管理的效果,发现问题并及时进行改进。此外,管理者和员工也应该保持学习的心态,不断提升自己的绩效管理能力。可以通过参加培训、研讨会等方式,学习先进的绩效管理理念和方法,为优化绩效管理指标提供更多的思路 and 工具。

2.3 制定奖惩管理机制

首先,制定奖惩管理机制应当遵循公平原则。公平是组织运作的基石,也是员工对组织的信任和忠诚的基础。在奖惩管理中,公平意味着对每个员工都平等对待,不偏袒、不歧视。这要求管理者在制定奖惩规则时,要慎重考虑每一项标准的合理性和适用性,确保员工在同样的情况下得到同样的待遇。同时,公平也要求管理者在实施奖惩措施时,要充分听取员工的意见和解释,确保员工对奖惩结果的认可度和接受度。

其次,制定奖惩管理机制应当注重激励与约束的平衡。奖惩是管理手段的两个方面,既需要给予员工积极的激励,

又需要对不当行为进行适当的制约^[5]。在制定奖励措施时,应该充分考虑员工的工作表现、贡献和潜力,激励他们更加努力地工作,实现个人和组织的共同目标。而在制定惩罚措施时,应该明确违规行为的范围和后果,对于违反规定的行为要及时进行纠正和处理,以维护组织的正常秩序和形象。此外,制定奖惩管理机制应当具备科学性和灵活性。科学性意味着奖惩规则应该基于充分的数据和实证研究,避免主观性和随意性。只有通过科学的方法,才能确保奖惩措施的公正和有效。而灵活性则意味着奖惩管理机制应该能够根据实际情况进行调整和优化。组织内部的环境和需求是不断变化的,因此奖惩管理机制也应该具备相应的灵活性,以适应新的挑战 and 变化。

最后,制定奖惩管理机制需要注重宣传和教育。奖惩机制的有效实施需要员工的理解和支持,而这需要管理者对奖惩机制进行充分的宣传和解释。管理者应该向员工清晰地传达奖惩机制的目的、原则和标准,让员工明确知道自己的权益和义务。同时,还应该加强对员工的培训和教育,提高员工的自觉性和遵纪守法意识,从而减少违规行为的发生,提高组织的整体效能。

3 结语

事业单位强化人力资源管理所发挥的价值较为突出,有助于实现人力资源的科学利用,减少人才流失问题的发生概率。因此相关事业单位要将人力资源管理模式的创新制定为长期的工作机制,根据实际中所反馈的问题制定针对性较强的管理方案。通过长期的实施使人力资源管理工能够朝着规范化的趋势而不断地进步,提高事业单位的发展水平。

【参考文献】

- [1]张蕾蕾,李超.关于我国事业单位人力资源管理问题的思考[J].商讯,2021(13):195-196.
- [2]曲婧.事业单位人力资源管理有关问题研究[J].中国产经,2021(8):183-184.
- [3]李瑞.事业单位人力资源管理中的问题与解决对策[J].山西青年,2021(6):89-90.
- [4]张宁.事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J].中国管理信息化,2021,24(6):157-158.
- [5]孙冬冬,李庆,焦劲森.事业单位人力资源管理中存在问题及改进对策[J].中阿科技论坛(中英文),2021(3):76-78.

作者简介:陆春文(1974.2—),男,学历:本科,职称:中级经济师,汉语言文学专业,在乡镇从事人力资源管理和服务工作。