

人力资源管理在基层事业单位中的创新发展

康秀琴

介休市洪山水利服务中心, 山西 晋中 032000

[摘要]对于基层事业单位来说,人力资源管理是非常关键的一项内容,而高素质的工作人员是提高事业单位管理效率的重要保证,也是提高基层事业单位竞争力的优势所在。因此基层事业单位必须要加大对人力资源的管理力度以及创新,积极有效的推动基层事业单位向着更长远更健康的方向发展。此外,还需要对现有的管理模式进行创新,使其与单位不断发展的状态保持高度一致,从而为基层企事业单位的长远发展提供坚实的保障。因此在本文中我们主要对人力资源管理在基层事业单位中的创新发展进行了详细的分析与探讨,以供参考。

[关键词]人力资源管理;基层事业单位;创新发展

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3992

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Innovation and Development of Human Resource Management in Grassroots Institutions

KANG Xiuqin

Jiexiu Hongshan Water Conservancy Service Center, Jinzhong, Shanxi, 032000, China

Abstract: For grassroots institutions, human resource management is a very key content and high quality staff is an important guarantee to improve the management efficiency of institutions, but also to improve the competitiveness of grassroots institutions. Therefore, the grassroots institutions must strengthen the management and innovation of human resources and actively and effectively promote the development of grassroots institutions towards a more long term and healthy direction. In addition, we also need to innovate the existing management mode to make it highly consistent with the continuous development of the unit, so as to provide a solid and reliable guarantee for the long term development of grassroots enterprises and institutions. Therefore, in this paper, we mainly analyze and discuss the innovation and development of human resource management in grassroots institutions for reference.

Keywords: human resource management; grassroots institutions; innovation and development

1 人力资源管理模式概述

在事业发展过程中,人力资源的作用是至关重要的,而且可以说是单位向着更好更快的方向发展的前提条件,因此不断提高人力资源管理的能力是非常重要的。但是就目前基层事业单位人力资源实际的发展情况来看,其存在的问题还是比较多的,所以及时有效的采取科学的应对措施对提高事业单位人力资源管理水平是至关重要的。对现有的人力资源管理模式进行科学的优化升级,同时建立一支高素质的人力资源管理队伍。加强人力资源管理的优化能够充分划分工作人员的职责,避免工作混乱等问题,同时有效发挥激励作用,通过完善薪资待遇等措施充分激发员工的工作积极性,促进事业单位各项工作的顺利进行。此外,加强人力资源管理优化还能够有效地完善事业单位内部的建设,提高风险抵御能力,促进事业单位改革的进一步落实^[1]。

2 基层事业单位人力资源管理改革创新的基本原则

2.1 坚持以人为本

在事业单位发展过程中,很多时候并没有坚持以人为本的原则,而且管理理念也比较落后,因此对基层事业单位的长远非常不利,甚至起到了阻碍的作用。所以,基层事业的发展改革必须要放在以人为本上,并且在此基础上对工作人员的事业开展更加长远的规划。在日常管理工作中,管理人员要对工作人员的兴趣爱好、心理特征以及性格特征都进行全方面的考虑,要站在工作人员的角度来对其进行科学有效的管理,由此来发挥每一位工作人员的特长,将其安排在更加适合其发挥才能的岗位。再有在管理过程中,管理人员也要坚持与时俱进,依据社会发展的情况来对管理理念,管理方式进行科学的调整。

2.2 激发工作人员的积极性,提高工作热情

在基层事业单位对工作人员进行定岗时,为了确保每个工作人员能够才尽其用,更好的激发其工作的积极性,就

要依据其个人能力和实际情况来对其进行岗位的设置，为基层事业单位的长远发展提供可靠的保证。此外，随着科学技术的不断进步，很多先进的信息技术被应用到事业单位的管理工作中，这就对工作人员提出了更高的挑战，因此，工作人员要不断提高自身的技术水平，使自己能够熟练使用先进的信息技术，使自身的发展和事业单位的发展也能够坚持与时俱进^[2]。

2.3 实行聘用和竞争机制

在当前很多基层事业单位的聘用机制都比较落后，因此其面临的一个重要问题就是要对聘用机制进行更新，可以采用竞争聘用机制来挖掘更加优秀的人才，对传统的聘用机制进行完善和更新，并且在整个聘用过程中坚持公平公正的原则，从而确保工作人员能够充分发挥自己的才能，实现自己价值的提升以及事业单位的发展。

3 机关事业单位人力资源管理的现状

3.1 人力资源管理体系不够健全

当前很多事业单位在对人员进行管理方面都存在着呆板不灵活的情况，没有依据员工的实际能力来进行科学的调整，长此以往，就无法对员工产生有效的激励，而员工也会在这种工作状态中失去工作的积极性，甚至还会出现消极怠工，得过且过的行为。而基层事业单位在员工工资发放时通常会采用以岗定薪的方式进行，这就导致员工会存在心生不满的情况，再加上一些单位在薪酬分配制度上还有很多不完善的地方，比如没有建立绩效考核机制，或者在绩效考核制度中加入一些不能公正处理的条款，这些问题都会严重影响员工工作的热情。最后就是事业单位在劳资管理体制方面存在一些不合理的地方，同样的付出却不能得到相对应的回报，由此会导致员工出现不满情绪，也容易激化内部矛盾，对基层事业单位的长远发展非常不利。

3.2 人力资源激励机制有所缺失

目前国内有很多事业单位在人力资源激励机制方面还有很多的不足，其中最为常见的就是管理理念比较陈旧，而且管理的方式也比较单一。这样的激励模式与现代化社会的发展模式出现了脱节的情况，因此激励体制也无法发挥其真正的作用。此外还有传统的人力资源管理都会讲究“多讲奉献、少谈利益”，这种方式的管理不仅不会对员工予以激励，反而会产生负面的果效，最后使得激励的目标无法实现。最后就是事业单位的激励机制不健全，特别绩效管理和职位的晋升都缺乏严格的系统的标准，不仅不会产生激励效果，甚至还可能会引起腐败^[3]。

3.3 考核和定位不标准

在以往的人力资源绩效考核工作中通常都是由既定好的任务和目标来进行分解，同时采取定性和定量的方式对员工的工作成果以及工作指标来进行科学的对比，然后再进行评价，对指标进行考核。但是这种考核方式的模糊性比较强，所以要实现量化考核的话难度就会比较大，同时因为主观性比较强，所以有失公平，这就导致员工在实际的工作中无法将自己的目标与单位的目标进行有效的结合。而产生这一问题的主要因素就是因为考核指标设置不合理导致，考核内容不仅复杂，而且缺乏量化管理，同时指标的界定不清晰，所以导致考核工作实际开展起来难度非常大，进而绩效考核的结果也缺乏公平公正性，实际参考意义不大^[4]。

3.4 人力资源管理缺乏整体规划

当前基层事业单位在人力资源管理方面存在的一个重要问题就是缺乏整体性的规划设计，所以无法把人力资源管理理念与管理技术进行有效结合，这对事业单位进行人力资源创新工作具有很大的阻碍。因此需要把大数据技术融入到人力资源管理工作中，使事业单位各个职能部门能够通过大数据实现管理的优化升级，获得更好的管理成果。

4 加强基层事业单位人力资源管理改革创新措施

4.1 转变人力资源管理理念

结合当前社会发展的趋势，树立创新意识，为人力资源管理理念注入新的内容与思想，从而有效促进人力资源管理模式的进一步发展。在制定用人计划时，事业单位要依据自身的实际情况来制定更具针对性的招生计划，并且人力资源管理要坚持做好将员工的利益放在中心位置，并且在管理过程中充分关注员工的切身利益，使管理工作具有人性化。此外就是在职位的分配中也要以员工的能力作为考核指标，对于一些难度比较大的业务可以安排给经验丰富和技术水平较高的员工，对员工资源进行科学分配。

4.2 引进优秀的人才

在单位发展过程中，人才所发挥的作用是至关重要的，可以说是单位创新改革的关键所在，所以事业单位一定要

对人才予以高度的重视,并且给予自身发展的实际情况引进所需要的人才。因为基层事业单位的人才具有很多类型,比如技术型的,管理型的,所以在实际的招聘过程中一定要依据人才的类别还有工作任务来进行人才引进,确保引进的人才与单位的发展保持一致。再有就是要注重人才的质量,从而使其到岗以后能够更好的发挥自身的才能。

4.3 建立健全人力资源激励机制

通过相关研究发现,能够充分调动员工积极性的一个重要措施就是激励机制,并且通过科学合理的激励机制还能促进员工之间实现公平合理的竞争。在选择激励措施时,可以选择物质激励,也可以为其提供培训的机会,从而提高其自身的工作能力,事业单位通过把培训和激励机制进行有效的结合,不仅能够对员工的工作热情予以鼓励,而且还能够提高其工作能力,使其变得更加优秀,也更好的为单位服务。除了以上的激励方式外还可以对优秀员工进行精神奖励,比如颁发证书,公开表扬等,也能够对员工产生很大的鼓励,为基层事业单位的长远发展提供更加可靠的人员保障。

4.4 完善人力资源绩效考核制度

因为当前有很多事业单位都存在绩效考核与实际想脱离的情况,所以事业单位必须要对这一情况进行有效的解决,需要对现有的绩效评估内容进行不断的完善和更新,建立完善的全方面的考核模式,更加公平有效的开展员工测评工作。这样客观的完善的测评可以让员工从心里感受到被尊重,同时还可以加强员工间的交流,对每位员工实际的工作能力工作态度予以及时的了解,由此来开展具有针对性的培训工作,来弥补员工所存在的不足,使其更好的满足岗位发展的需要,并且以更加积极的心态和工作热情来面对以后的工作。

4.5 优化管理模式

因为传统的人力资源管理存在很大的不足,因此基层事业单位所面临的问题就是要对传统粗放式的管理进行改革创新,使其向着精细化的方向转变,由此更好的人力资源管理的效果。此外还需要制定科学的管理方案,对创新机制的落实情况进行积极的推进,从而为管理工作营造良好的环境。再有就是建立完善的管理制度,构件科学的管理平台,从根本上来提高管理的能力和水平。

事业单位在人才管理中要在最大程度上做到对工作人员进行科学合理的岗位分配,充分确保人力资源管理各项体系能够积极有效的落实。再有就是将人才管理和考核进行有效的结合,并且对考核机制进行不断的完善,由此形成一个更加完善的人力资源管理模式,积极有效的发挥员工的自身价值,提高管理的效率。

5 结束语

总之,当前事业单位之间的竞争也越来越激烈,而为了更好提高自身竞争力,事业单位必须要不断提高自身的核心竞争力,首先对自身人力资源管理工作中的不足和问题进行仔细的分析,然后采取积极有效的措施来进行解决,不断提高自身的竞争实力。而且为了更好的满足单位的战略发展需要,还需要加大对人力资源的重视度,对现有的人力资源管理模式进行创新和优化,创建一个更加健康的积极的服务环境,为单位的发展提供坚实有力的人才保障。

【参考文献】

- [1] 种晓丽. 探讨事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 人力资源管理, 2018(1): 78-79.
- [2] 刘伟. 提升事业单位人力资源绩效管理的措施分析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(9): 185-186.
- [3] 彭春华. 事业单位人力资源经济管理的薪酬体系问题及其激励措施[J]. 建筑工程技术与设计, 2018(7): 25.
- [4] 董海. 事业单位中人力资源经济管理工具的有效运用分析[J]. 经济管理文摘, 2019(19): 45.

作者简介: 康秀琴(1980.3-),女,介休市洪山水利服务中心,人事科,本科毕业,经济学专业,从事人力资源管理工作。