

事业单位改革视域下的人力资源管理创新

靳 莉

阿拉善盟联合接访中心 内蒙古 阿拉善盟 750300

摘要: 随着近年来我国经济水平的不断发展,科技水平有了显著突破,国际竞争愈演愈烈,国内各个组织、各个部门之间的竞争非常激烈,事业单位也在时代发展的潮流中竞相角逐,企业之间的竞争说到底还是人才竞争,所以在大市场环境中,对事业单位进行改革和人力资源管理的创新是尤为重要的任务,亟待我们分析探究。

关键词: 事业单位改革;人力资源管理;创新策略

1 事业单位改革背景下人力资源管理创新意义

事业单位改革背景下人力资源管理创新意义重大,能不能做好这一工作直接影响事业单位改革深化、人力资源管理水平、绩效水平提升以及人力资源潜在作用发挥,具体阐述如下:

1.1 为事业单位改革保驾护航

人力资源是事业单位改革的难点以及重点,可以说当前事业单位改革的阻力主要集中在人力资源管理方面,举例而言,事业单位人事制度改革、事业单位绩效考核改革等等,这些都属于人力资源管理的范畴。因此加强人力资源管理创新,可以为事业单位改革的深化保驾护航,减少事业单位改革各方面的阻力。

1.2 提升事业单位人力资源管理水平

人力资源管理创新是事业单位人力资源管理水平提升的重要手段,目前事业单位人力资源管理模式比较陈旧,长期以来沿用的人力资源管理模式存在很多的问题,招聘甄选、培训开发等人力资源模块都与时代发展要求不符^[1]。通过人力资源管理创新,可以较好的解决人力资源管理方面存在的问题,实现人力资源管理水平提升。

1.3 推动事业单位绩效水平改善

绩效考核是人力资源管理的重要内容,当前事业单位绩效考核不是很完善,从而导致了单位绩效考核作用和效能发挥偏低。通过人力资源管理创新,一方面可以充分激发职工工作积极性,让职工努力做好本职工作;另一方面则是可以改善事业单位绩效考核模式,充分发挥绩效考核对于职工的引导、激励作用,推动单位绩效水平的不断提升。

1.4 调动人才,发挥人力资源的潜在作用

事业单位各类人才聚集,人力资源管理水平的高低与人力资源潜在作用的发挥直接相关,一般来说,人力

资源管理水平高,则人力资源潜在作用发挥更好,反之则较差。目前事业单位人力资源的潜在作用发挥不是很理想,通过人力资源管理创新,制度创新,让更多更好的人才发挥强大的作用,进一步激发员工潜能。

2 事业单位人力资源管理工作现存问题

2.1 人力资源管理理念滞后

当前事业单位人力资源管理理念比较滞后,人事管理理念依然根深蒂固,现代的人力资源管理理念没有树立,这使得人力资源管理工作出现了很多问题。目前事业单位人力资源管理理念的滞后主要集中在以下几方面:

(1)以人为本理念缺失,事业单位人力资源管理依然是以事为中心而不是以人为中心,各项管理措施的基点都没有做到从职工出发,对于单位职工重视不足,忽视职工对于单位贡献、价值;

(2)服务理念^[2]的缺失;人力资源管理工作中缺少为职工服务的理念,更多的将职工当成是管理对象而不是服务对象,这导致了职工对于人力资源管理普遍不满,事业单位人力资源管理工作不注重动态调整,动态调整理念缺失,没有根据人力资源管理工作的开展来进行相应的改变,从而导致了一些工作明显与实际脱节,带来了人力资源管理水平与单位现实人才发展需求不相适应,出现人力资源管理水平落后、走低现象。

2.2 人力资源管理机制不够完善,不能很好的实行奖惩激励方案

人力资本激励机制是事业单位人力资源管理体制改革的核心内容。但由于我国事业单位人力资本激励机制发展起步较晚,制度不够完善,存在着许多问题,主要表现在绩效考核体系不健全、员工薪酬结构不合理,使得人力资本激励机制难以与事业单位发展目标、知识创新相结合。现有的激励手段单一,无法体现出在职人员的实际才能,而且单位“论资排辈”的现象严重,道德

约束力逐渐弱化, 腐败问题逐渐暴露。

2.3 人力资源管理工作改革效率低下

随着我国经济和科技水平的不断提升, 我国大多数事业单位的发展也迎来了新的契机, 但在实际的发展过程中, 由于缺乏创新理念、革新进展较慢, 也阻碍了事业单位发展的步伐, 其中人力资源管理工作改革的效率低下就是其中重要问题, 主要表现在工作创新缺乏具体方向性, 没有根据当前市场现况入手, 对自身发展中不断出现的问题, 并没有做到及时有效处理和调整, 这些都在很大程度上影响了工作成效, 桎梏了事业单位人力资源管理工作创新规模和进度^[3]。

3 新形势下事业单位人力资源管理体制改革创新应对决策

面对事业单位人力资源管理方面的各种问题, 需要在事业单位改革的大背景下, 结合改革要求重点做好以下几个方面的工作, 来实现人力资源管理水平的提升。

3.1 提高创新理念

事业单位在运行与发展过程中, 人力资源管理相关工作应当不断提升自身创新理念, 树立正确的思想认知, 紧跟时代潮流, 高度重视事业单位人力资源管理的创新与改进工作。事业单位具有社会公共性质, 相关管理人员应当从大局出发, 树立良好的服务意识, 积极学习和借鉴先进的理念与知识, 同时还应当在日常工作中严格要求自己, 严格要求职工。逐渐转变传统人力资源管理模式和方法, 不断开拓全新的管理模式, 全面推进事业单位改革工作的稳步前进。此外, 人力资源管理还应当逐渐完善激励制度, 引导职工充分发挥自身的优势, 从而逐步优化事业单位人力资源配置, 让职工都能够在工作岗位上发挥自己的价值, 作出更大的贡献。

人力资源管理是一项长期且艰巨的任务, 必须扎实做好每一项工作, 每项工作都要落实到位, 为之后的工作打好基础。事业单位想要健康可持续发展, 高素质的人才是非常关键的, 但目前人才比较匮乏, 对事业单位的发展产生了很大的影响, 人力资源部门应当通过完善的人才引进制度, 加大培养和选拔人才的力度, 从而源源不断地为事业单位输入高素质人才。人力资源管理还应当树立良好的职业精神与责任意识, 积极创新理念和方法, 稳扎稳打, 才可以取得成效。

3.2 突破固有人力资源管理制度, 加强奖惩激励机制

(1)完善人才招聘制度; 采取科学、合理的人才选拔任用体系, 通过“公开招聘”的形式, 择优录取、人尽其才、按需设岗。完善人才综合素质评价体系, “通

才”与“专才”并用, 相得益彰、合理发展;

(2)事业单位应定期对职工进行专业化的培训, 通过学习先进科学技术、知识理念, 以提升事业单位的整体水平, 还可以通过资格认证、职称评定等方式, 激励工作能力突出者;

(3)采取合理“评优评先”制度, 创立新型人才评价体系, 注重道德修养考核科学、公正、公开的进行人才选拔, 在工作实践中寻找人才, 合理利用;

(4)健全人才激励机制; 分季度、年度对员工进行绩效考核, 道德素质测评, 分等级、不同形式、不同收入设置激励机制, 物质激励与精神激励并行, 激发工作人员积极性。同时, 主管部门应进一步加强内部控制, 树新风, 促发展、保建设;

(5)构建合理人才流动机制^[1]; 在岗位晋升、人事任免引入“竞聘”机制, 有效地剔除混日子、不做为的人员。加强淘汰机制建立, 打破事业单位“能进不能出”的“铁饭碗”思想。

3.3 革新人力资源管理内容

纵观目前我国大多数事业单位, 人力资源管理工作方面的内容较为死板单一, 主要是单位档案的归纳整理、员工薪资统计核查和员工工作审核等内容, 缺乏灵活性, 不符合当下新时期发展新要求。由于事业单位公共社会属性的特殊性, 很多事业单位并没有明晰的长期发展目标, 仅追求稳定持续的缓慢发展, 也不利于我国事业单位的整体推动, 在人力资源管理方面, 单调的人力资源管理内容可能不会影响基层工作人员的利益, 但在很大程度上会影响单位技能型人才专业水平的发挥, 不利于单位知识性人才自我价值的体现, 长此以往更会降低优秀复合人才的工作热情, 不利于单位工作氛围的打造, 限制了优秀人才的综合发展。因此, 事业单位必须积极革新人力资源管理工作的内容, 在实际过程中做到统筹兼顾, 从员工角度出发, 有针对性地了解和定位每位员工的优势和特点, 不定期对单位岗位人员分配进行优化, 保证每个员工都能在自己适合的岗位上为事业单位的发展做出贡献, 在管理工作中以人为本, 注重内容创新的战略性和整体性, 从单位发展过程中的实际情况进行规划和落实, 因地制宜, 探究最适合本单位发展的策略道路, 有效促进其可持续发展^[2]。

3.4 完善人力资源管理模式

随着计算机信息技术的快速发展与普及, 对各行各业也产生了巨大的影响, 也为人们的日常生活带来了很大的便利, 事业单位也不例外。事业单位人力资源管

理工作开展过程中,自然离不开计算机技术,计算机信息技术的应用能够有效提高整体工作效率,减少数据误差,对事业单位各项工作的开展具有一定的促进作用。所以,事业单位人力资源管理工作要积极采用计算机信息技术,针对事业单位内部实际情况,逐步优化人力资源管理工作模式,充分调动相关工作人员的工作积极性,从而减少人力、物力成本投入,只有完善人力资源管理模式,才能够更好地适应当前的发展形势。管理层也应当通过科学完善的奖励机制,对工作人员起到一定的鼓励作用,这样也能够提升职工的自信心。对于工作经验比较丰富、能力较强的职工应当给予肯定,并委以重任,通过优化人力资源配置,为事业单位的稳定运行提供基础保障^[1]。

结语

事业单位人力资源管理创新任重而道远,在事业单位不断深化改革的情况下,事业单位管理者需要在人力资源管理创新方面有危机意识,结合自身的实际情况,树立正确的人力资源管理理念,创新人力资源管理手段,从而确保人力资源管理水平的不断提升。

参考文献

- [1]肖浪.浅谈事业单位改革视角下人力资源管理工作创新[J].中国市场,2019(04):174-175.
- [2]张敏.浅谈事业单位人力资源管理创新[J].科技创新与应用,2015(14):271.
- [3]丁文耀.浅谈事业单位人力资源管理创新工作[J].现代经济信息,2015(11):85.