

# 事业单位人力资源管理工作的优化

靳 莉

阿拉善盟联合接访中心 内蒙古 阿拉善盟 750300

**摘要:** 在当今知识经济时代,知识是社会经济竞争力的核心,而知识的发展依赖于人才。因此,当今社会经济竞争实际上是人才的竞争,事业单位只有具备了高素质专业人才,才能实现竞争力的提升和自身的发展。目前事业单位已经形成了较为成熟的管理制度,但在我国较晚才出现人力资源管理,随着经济更加快速的发展,事业单位也不断地进行改革,但其改革的关键就是对人力资源管理水平进行规范。

**关键词:** 事业单位;人力资源管理;优化探讨

## 1 优化人力资源管理的意义

### 1.1 提高事业单位管理水平

人力资源管理人员可以不断通过人才梯队的建设、招募等方式,提高事业单位整体工作人员的素质,促进事业单位良性发展。

### 1.2 促进单位内部凝聚力的提升

对于事业单位而言,通过优化管理工作,工作人员能够创造更多的价值,并且提高价值评价工作的精准性,提升价值分配的合理性。这对于促进内部团结、保证单位内部稳定而言,具有相当积极的影响。而且,良好的管理水平,也能够促使单位实力的提升,进而为社会提供更优良的服务成果,从而推动社会不断向好发展。

## 2 事业单位进行人力资源管理的作用

### 2.1 促进事业单位的转型

近几年,我国事业单位进行体制改革,人们原来的“铁饭碗”形象渐渐瓦解,在招聘当中也开始实施“公开招聘”、“竞争上岗”的制度,使原来的“得过且过”型员工逐渐被取缔,在员工的待遇与福利方面也实现了绩效工作的制度,这使事业单位的工作效率得到了提升,加快了事业单位的转型<sup>[1]</sup>。

### 2.2 提升事业单位公共服务水平

事业单位主要是为了人民群众的公共事业进行服务的,但不论是在什么行业当中,工作人员的服务热情与积极性关系着企事业单位的发展情况。在事业单位当中实施科学合理的人力资源管理,能够调动起人们工作的积极性,实现人力资源的优化配置,并且能够更加快速的构建起高素质、高工作效率的服务体系,从而提升事业单位整体的公共服务水平。

### 2.3 提高事业单位人员队伍素质

人力资源管理便是对于事业单位内部各个人员的综合素质进行管理评估测试的工作,原有的管理制度在单

位职工绩效考核上有所不足,使职工的工作热情低下,积极性不高,但是在新时期,人力资源管理制度有所转变,提高了职工的综合素养,进一步促进了单位中队伍的整体素质。

## 3 事业单位人力资源绩效管理存在的问题

### 3.1 传统管理方式阻碍人力资源的发展

改革开放以来,机关、事业单位、企业之间的划分十分明确,他们有着自己独特的管理方式。但是在市场经济的大背景下,事业单位原有的老旧的、家长制式的管理方式不能适应市场需求<sup>[2]</sup>。在新的竞争环境下,事业单位应该进行合理的人事改革。在改革的过程中,我们发现事业单位本身的行政色彩严重阻碍了他的改革速度。很多事业单位的人力资源改革仅仅看中员工的工资分配、晋升、职业培训等。从未意识到事业单位发展和人员的优化配置有着密不可分的关系。同时,人力资源管理的作用在事业单位管理中浮于形式,单位自身没有合理的人力资源管理模式。无形中打击了员工在工作中的主动性和工作激情。在这样的大背景下,很多员工选择“当一天和尚撞一天钟”的工作状态,这不利于事业单位在市场化模式下的稳健发展。此外,人治现象、私情大于公法的现象在事业单位管理中比比皆是。这就更打击了员工的努力奋斗的信心。

### 3.2 对现代人力管理理念重视程度不足

目前,我国公共机构仍然习惯于使用传统的人力资源管理方法,导致公共机构的发展跟不上时代的步伐,公共机构不能适应新时期社会的需要。这种情况最终是由于公共机构对现代人类管理的创新理念缺乏重视造成的。公共机构人力资源管理创新意识的缺乏主要表现在以下几方面<sup>[3]</sup>:

(1)虽然一些公共机构已经逐渐开始重视现代创新人力资源管理理念的重要性,但创新人力资源管理理念的

发展时间相对较短, 创新理念尚不成熟, 缺乏有效的管理效果, 相比于国外还存在较大的距离;

(2)我国事业单位人力资源管理理念比较落后, 管理理念无法满足管理实践, 使先进的管理理念无法有效运用到事业单位人力资源管理实践中。

### 3.3考核机制有待完善

由于事业单位在发展过程中, 仍采用传统的发展模式和体制, 无法在人力资源管理工作中实现资源的有效配置。由于考核机制不够完善, 导致工作人员缺乏工作上进取心和上进心, 无法为实际工作贡献自己的力量。单位也无法对工作人员进行良好的约束和监管, 对于工作不认真和不负责任的人员进行批评和惩罚, 更没有形成一套完整的监管体系。导致监管工作力度不强, 不够透明化, 也无法做到公正公开, 严重阻碍了事业单位的发展<sup>[4]</sup>。

### 3.4 管理体制僵化, 人才流动性大

事业单位作为一个在政府控制下不以营利为目的单位, 对人才招聘没有自主权, 每年招聘的人数、专业受到编制的严格限制, 现有编制无法满足人们的健康需求, 造成事业单位需要的人才无法招进来, 不需要的人才却越来越多, 不仅增加了事业单位的运营成本, 更无法实现人力资源的有效配置, 人才浪费严重, 影响事业单位的正常运行。为满足业务发展需要, 事业单位不得不招聘大量编外人员, 但在福利待遇上没有做到同工同酬, 致使编外人员因为待遇差、无晋升机会等原因, 流动性很大, 不利于人才队伍的稳定发展。相反, 编制内人员因为有在编身份, 没有淘汰机制, 往往会出现占着岗位不作为的情况。

在人事管理上, 不关心人员的技能培养和职业生涯规划, 只在乎人员现有知识和技能所能产生的利益。市场经济下, 人力资源已经替代物力资源成为社会发展的核心资源, 但事业单位还受着计划经济体制管理制度的影响, 使人力资源管理无法得到有效实施。

## 4 事业单位人力资源结构优化的策略

### 4.1 对人力资源的管理方式进行创新完善

随着互联网信息技术的高速发展, 也推动了社会经济的高速发展, 因此互联网信息技术在日常生活中的运用也逐渐广泛起来<sup>[1]</sup>。对于广大的事业单位来讲, 要想不断创新和完善内部的人力资源管理方式, 就可以积极采用互联网信息方式, 这样就能够大幅提升工作效率。在今后的工作中, 就要不断推广信息技术在人力资源管理中的应用, 事业单位领导要起到带头引领作用, 让工作人员主动接受和学习信息技术, 充分发挥工作人员的主观能动性, 减少管理成本。此外, 单位相关领导还

要不断对人才进行引导和保护, 要鼓励工作人员积极进行学习提升。要合理按照工作人员的实际工作能力, 根据实际的岗位需求, 选拔有经验、工作能力强的人员担任, 才能取得良好的工作效率。

### 4.2 重视人力资源管理的理念

管理理念是指导进行实际管理工作的基础, 因此在加强事业单位人力资源管理的措施当中, 首先应该转变人力资源管理的理念, 创新人力资源管理者的想法, 使管理人员充分认识到人力资源工作的重要性, 认识到人才资源在事业单位发展当中的中作用, 将人才资源的留存与单位发展、自身的发展相联系起来, 不断的吸引优秀人才来单位就职, 以保障事业单位人才资源的充足性<sup>[2]</sup>。同时管理当中应该树立起以人为本的管理理念, 将人力资源管理工作的地位提升到单位管理工作的首要工作当中, 重视对于人力资源的开发。重视选聘制度的完善, 不仅要吸引人才来, 还要根据单位发展的需要, 来选择适合与单位工作的综合性人才, 并开展竞争上岗制度, 从而更好的进行人才潜力的挖掘, 为单位增添更多的高素质、高潜力的人才, 组建起更加优秀的人才队伍。

### 4.3 健全人力资源激励制度

针对事业单位人力资源管理而言, 激励制度在实践中不可或缺。激励制度作为一种事业单位内部管理的调剂, 其应当以客观的考核为基础依据, 开启全方位、多视角的考核模式, 并将各个节点作为考核的重要参考。同时在人力资源管理中形成对应的奖励机制, 对表现优异的人员给予适当奖励。既让员工保持必要的危机感, 又能在积极的工作中获益, 构建起完善的激励体系, 使人力资源管理制度得到灵活应用。

(1)激励制度的建立应当遵循科学的原则, 避免侧重惩罚忽视激励, 或者一味给予激励而产生人员的浮躁心理, 从而赋予激励制度以科学性。

(2)保持绩效评价的公平客观性, 深刻改变以往的主观评价因素, 利用量化指标及非量化指标的结合, 对人员实施综合性的评价, 增强激励制度的应用效果。

### 4.4 建立人力资源动态管理机制

动态管理机制是人力资源优化的又一关键环节, 通过完善的动态管理, 建立起人力资源管理的快速反应机制<sup>[3]</sup>。在注重实效的前提下, 及时修正和调整人才引进策略、薪酬制度、绩效考核办法, 强调竞争意识和危机意识, 做到各个岗位“能上能下, 能进能出”, 调动人员的积极性, 提高单位综合实力。

(1)在注重个性品质和工作技能的前提下, 根据单位工作实际及时做出调整, 满足各部门用人需求, 合理配

置人力资源,使其达到最佳组合状态。

(2)建立公平合理、标准规范的绩效评估机制,实现薪酬动态化浮动,使优秀人才得到奖励,而不能胜任的人员得到惩罚。通过以上措施,使事业单位在现有人力资源结构的基础上,最大化得到优化,工作效率也实现了最大化。

#### 结语

人才是事业发展的第一资源。作为承担公共服务产品供给的事业单位,要充分认识到人力资源管理对于事业单位发展的重要性,紧扣当前改革的有利契机,革新用人理念,转换用人机制,搞活用人制度,多措并举推动事业单位人力资源大发展、大变革,充分调动各类人

才的积极性、能动性、创造性,增强事业单位的管理活力和服务水平,助推我国公益事业和经济社会大繁荣、大发展,为中国梦的早日实现打下坚实基础。

#### 参考文献

[1]王艳玲.信息化人力资源管理研究进展分析[J].现代营销(下旬刊),2019(02):181-182.

[2]李文争.进一步加强事业单位人力资源管理工作的思考[J].河北企业,2018(11):124-125.

[3]田红霞.事业单位人力资源管理的现状和改革方向[J].品牌研究,2018(06):77+79.308-309.

[4]王建明.加强事业单位现代人力资源战略管理的思考[J].中国市场,2018(31):104+109.