

提升事业单位人力资源管理的方法探索

高闫平*

中共吕梁市纪律检查委员会、党纪教育基地管理中心, 山西 030000

摘要: 我国的事业单位中人力资源管理有着其独特的重要性,也是提升事业单位进行效率优化的最直接办法。然而,当前我国的事业单位人力资源管理存在着许多问题,其中管理理念上的陈旧、管理手段的粗糙、管理机制的不健全、开发培训的流于形式等,这都是人力资源管理方面急需解决的问题。这些基础工作方面的缺失,会造成事业单位人力资源浪费,事业单位资源无法进一步进行优化和合理开发。本文主要分析了以上这些问题出现的原因,并且提出了相关的改良建议。

关键词: 事业单位; 人力资源; 管理及开发

一、引言

当前,社会主义现代化建设发展步伐不断加快,事业单位作为重要的社会公共服务部门,其发展与建设面临着严峻挑战。事业单位要想提高工作效率和服务效能,就需要进行人力资源规划,这对人力资源管理工作人员的专业能力提出了较高的要求。事业单位只有不断完善人事管理,才能有效调动职工对工作的积极主动性,提升事业单位在社会中的威望和公信力,更好地为人民服务。

二、事业单位人力资源管理的重要性

(一) 有利于顺应事业单位转型发展需求

当前,现代社会机制体制正处于改革完善的过程之中,这对事业单位人力资源管理提出了新的要求,如果缺失有效的人力资源规划,再好的战略都有可能落空^[1]。依据事业单位在机构改革不同阶段对人力资源的需求,良好的人力资源规划能助力事业单位制定合理的对策来平衡人力资源的供需矛盾,从而确保发展目标的顺利实现。

(二) 有利于稳定事业单位人力资源管理系统

科学的人力资源规划有助于事业单位人力资源管理体系的稳定和谐,并有效提高职工的整体素养。事业单位要想顺利实施人力资源管理制度,就需要对职工进行物质利益或精神荣誉的激励,如此才能切实提升职工的自我效能感,激发团队的创造性,提高职工队伍的整体素养和稳定性。

(三) 有利于增强事业单位公益性质

有效的人力资源规划,可以促使组织保持良好的运行态势,建立高效有序的管理体系,保持自身管理系统乃至事业单位文化的和谐稳定,进而使事业单位在社会发展中获得良好的声誉。

三、事业单位人力资源管理中存在的问题

(一) 人才培养体系有待完善

现在的基本情况是,机关事业单位缺乏一套完整的员工培训管理体系以及规章制度,致使在职员工的专业水平难以得到有效提升,刚入职的员工手忙脚乱,不知从何入手,导致工作效率不高,工作中经常出现错误。一些机关事业单位尽管说已经意识到了人力资源管理的重要性^[2],但期间却没有应用强制性的规则去规制员工,导致上级单位有可能只是向下施压,下层单位在缺乏专业培训的情况下,只能是生搬硬套地执行手头工作,并且存在走过场、走形式的现象,具体工作中未能和岗位实际情况相融,不能改变单位内部人力资源管理不足的窘境,这就会在一定程度上降低单位职员的综合能力以及素养,继而阻碍机关事业单位的全面发展。

(二) 缺少先进信息技术的应用

*通讯作者: 高闫平,男,1986年12月,汉族,山西吕梁人,就职于中共吕梁市纪律检查委员会、党纪教育基地管理中心,中级经济师,本科。研究方向:人力资源管理。

目前我国仍有许多地区事业单位的人力资源管理仍然以半手工的管理方式为主,这种管理模式效率不高且精确性较低,也会加重工作人员的工作量,使得人力资源管理难以达到先进高效的状态。再加上受传统观念的影响,事业单位的传统管理模式也已经无法满足当前社会发展的需求。以人为本理念没能得到深入贯彻落实,以及信息技术应用的滞后性,都会在很大程度上影响事业单位人力资源管理的时效性。

(三) 奖励机制急需完善

奖励机制急需在公益性事业单位的人力资源管理中得到完善,奖励机制有着严格的要求,需要将奖励机制的积极性充分发挥出来,才能够起到带动员工工作积极性,提高公益性事业单位的服务质量。对于奖励机制的奖励涵盖的方面有着严格的考核制度,大部分都是以年度为计算单位进行考核发放奖励。而在如此长的奖励制度周期中,考核是否准确,绩效是否准确直接影响到职工对单位的归属感和工作的主动性积极性。

如果因为不健全的奖惩机制造成工作人员对于人力资源管理的体系的不信任,从而影响到员工的工作积极性,那将给单位的发展带来十分不利的影响。而奖励机制是一把双刃剑。对于目前大部分的事业单位来说,缩短奖励机制的周期,完善奖励机制的实施条件,使其更大范围的覆盖事业单位的工作人员的同时保证公平公正,是每一位事业单位人力资源管理人员的需要奋斗的地方。

四、事业单位人力资源管理的提升举措

(一) 完善岗位管理制度

应全面落实岗位管理制度,作为事业单位基本制度之一的岗位管理制度,严禁以任何理由规避、推迟岗位设置管理工作。要通过实施岗位管理制度,实现事业单位按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。岗位设置是事业单位进行人事管理的基础和依据。及时确认岗位设置方案是事业单位聘用工作人员、确定岗位等级、调整人员岗位以及核定工资的依据^[3]。

空缺岗位是事业单位补充工作人员、进行岗位等级变动或晋升的前提条件。竞聘上岗是事业单位内部人员选拔聘用的主要方式。事业单位管理、专业技术、工勤技能岗位出现空缺时,要根据工作需要和岗位任职要求,按照竞聘上岗的规定和程序,组织具备相关资格的人员竞聘上岗。要通过竞聘上岗,促进优秀人才脱颖而出,逐步实现人员岗位能上能下,待遇能高能低。不断完善岗位设置动态调整管理办法,对岗位设置进行动态调整是保证岗位管理制度正常运行的一项经常性工作。还要按岗确定新进人员岗位等级,积极引进高层次人才,事业单位根据发展需要,引进具有高级专业技术职务的人员开展工作。

(二) 注重人员培训

注重人员培训,是大数据背景下,事业单位人力资源管理的优化策略。事业单位通过适当调整培训方案、创新考核培训方法、引进大数据人才等途径,更能够提高团队的综合能力。例如,在大数据背景下,事业单位管理人员可以采用先进的技术,实现线上与线下考核同步进行的方式,让更多工作人员利用移动设备参与在线培训和考核。

除此之外,党员干部培训或新入职员工培训,也可以通过视频的方式在线学习。同时,管理人员还需要对原有培训机制和方法进行深度的剖析和反思,找出其中存在的限制因素,并适当的增设培训的内容,让更多的工作人员能够在创新后的培训体系中获得更大的潜力发挥空间,也能够为个人的职业生涯规划作出明确的调整。

(三) 优化岗位激励机制

当前要做的就是要从根本上改变机关事业单位内部结构僵化的格局,最大限度上发挥出绩效考核制度的作用,将考核结果作为依据,继而针对性地调整单位人员岗位,要知道资历不是岗位晋升的唯一标准,机关事业单位务必要注重考察职员的工作能力和个人素养。当务之急就是要针对机关事业单位职员工资予以绩效差别化调整、津贴差别化纠正,将时间紧、任务重的单位岗位工资予以上调,契合于“多劳多得”的工作理念。针对机关事业单位员工加班事宜,需要采取加班工资补贴制度,并且还要为这些员工提供交通补助和餐饮补助,让员工的付出得到回报,那么才能使其尽心尽力的为机关事业单位的发展作出贡献,在此期间也会更好地实现个人价值。

(四) 创新管理理念

事业单位要加强现代管理理念的培训和教育,扭转传统落后的人力资源管理规划观念,改进人力资源的开发利用方式^[4]。在人力资源规划的过程中,事业单位要加强顶层设计,科学预测事业单位在不同阶段对人力资源的需求,提

前计划如何用较低成本平衡人力资源供求矛盾。科学的规划能营造良好的发展氛围,保障事业单位的良性持续发展。事业单位既要实际出发,又要畅想未来发展,引入创新的竞争制度,招揽优秀人才,让职工队伍“动”起来,充分激发人力资源的活力与潜能。

五、结束语

在我国,提供公益服务的一大载体就是事业单位,事业单位还为现代化建设贡献巨大力量,因此事业单位改革成功与否关乎整个社会事业的进步发展。而在单位管理中,人力资源管理是最重要的一部分,人力资源管理的提升能相应推动事业单位的发展。因此,做好事业单位人力资源管理的工作,为了实现事业单位的长远发展,应践行新管理理念,实行战略性人力资源规划、完善人力资源培训机制、健全绩效考核体系。

参考文献:

- [1]杨玉杰.事业单位人力资源管理中的绩效考核探究[J].现代经济信息,2018(4):137.
- [2]林健.事业单位人力资源管理中激励机制的重要意义探析[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020(9):10-11.
- [3]王宏.事业单位人力资源规划与柔性管理探究[J].财富时代,2020,622(7):101-102.
- [4]邹丽杰.绩效与人力资源规划视角下的企业人力资源开发战略[J].人才资源开发,2020,54(24):23-24.