

# 事业单位人力资源薪酬管理的问题与优化方案

吴 媛\*

陕西省一八六煤田地质有限公司, 陕西 710065

**摘 要:** 事业单位的设立初衷是服务大众, 作为一个政府设立的职能部门, 为了保障社会的稳定, 满足人民生活的需要, 就需要提供基础的公共服务。但是, 工作期间, 许多事业单位的管理人员并没有达到预期的工作目标, 人力资源薪酬管理就是其中的一项严重问题。事业单位人力资源薪酬管理不规范, 就会导致工作人员的日常工作和积极性不高, 为人民提供服务的质量也因此下降。本文首先阐述了事业单位薪酬机制的组成, 然后探究了人力资源薪酬管理存在的问题, 最终提出了优化方案。

**关键词:** 事业单位; 人力资源薪酬管理; 问题; 优化方案

## 一、引言

国家设立事业单位这一社会服务性组织的初衷就是为了服务大众, 但是在运行过程中显现了许多问题<sup>[1]</sup>。在人力资源薪酬管理方面, 问题是较为严重的。现阶段大部分行政事业单位都迎来了发展的瓶颈期, 落后的人力资源薪酬管理模式已经不符合当今时代发展的需求。由于事业单位不同于一般的企业, 其人力资源管理方面有特殊性<sup>[2]</sup>。所以为了保障人力资源管理工作更好地完成, 确保薪酬管理方面问题的解决, 就需要采取人力资源管理模式的革新。

## 二、事业单位薪酬机制的组成

### (一) 薪酬的组成

薪酬主要分为两种。

#### 1. 外在报酬

主要包括基本工资、绩效工资、奖金、福利费等直接报酬以及社会保险、休假等间接报酬。

#### 2. 内在报酬

主要包括通过工作获得的心理收益。

### (二) 薪酬机制的特征

薪酬不仅是简单的劳动所得, 更应该是谋求生存和继续发展的手段, 并且科学合理的薪酬激励机制能够满足员工的自尊心, 调动他们的工作积极性, 激发他们的工作潜能。

## 三、事业单位人力资源薪酬管理当中存在的问题分析

### (一) 人力资源薪酬管理理念落后

国家设立事业单位确实为老百姓解决了很多实际问题。事业单位在成立初期确实为国家做出了较大的贡献, 但是, 随着社会的发展, 事业单位管理制度已不能适应现今社会发展的步伐, 特别是事业单位内部人力资源管理存在的漏洞日渐凸显, 随着后期运行逐渐加剧<sup>[3]</sup>。特别是相关单位领导对于人力资源薪酬管理的重视程度不够, 导致管理方式落后, 管理理念过时, 工作人员的工作效率也大大下降。随着时代的发展, 事业单位的管理需求也在日益进步, 但是陈旧落后的管理手段和管理模式会阻碍事业单位的进一步前进。使得事业单位工作人员缺乏工作积极性, 不能更好地为社会提供优质的服务, 为了保障事业单位向前发展, 顺利开展人力资源薪酬管理工作是十分重要的。

### (二) 奖惩机制不够完善

无论是在什么单位, 什么企业, 什么工作岗位, 积极适当的奖惩机制都能够充分发挥员工的工作积极性, 保障工作的顺利进行。相较于传统企业, 在事业单位人力资源薪酬管理过程中, 充分采用合理完善的奖惩机制, 能够保障该事业单位稳定, 长期的运行和发展。但是从实际工作情况来看, 许多事业单位在人力资源薪酬管理方面缺乏相应的奖惩制度, 或者是并没有严格执行规定的奖惩制度, 这其中还存在一些单位设置的奖惩制度不合理的问题<sup>[4]</sup>。员工的发展需求得不到完善的奖惩机制来支撑, 就会丧失前进的动力, 严重的情况下还会造成人才的大量流失。除此之外, 不完善的奖惩机制还会使得一些员工产生消极怠工的心态, 在工作过程中消极对待, 不仅完不成预定的任务, 还会拖团

\*通讯作者: 吴媛, 1980年2月, 女, 汉族, 陕西三原人, 就职于陕西省一八六煤田地质有限公司, 中级经济师, 本科。研究方向: 事业单位人力资源管理。

队的后腿。潜意识里形成了干多干少、干与不干、干好干坏都不会影响其待遇的问题出现。

事业单位的人力资源薪酬管理问题是存在较长时间的,由于现阶段人力资源薪酬管理方面有关报酬制度、薪酬管理制度、薪酬分析以及薪酬整合力度等需要进一步加强。另外,不明确、不完善的奖惩制度会打击爱岗敬业、工作认真员工的工作热情。为了调动所有员工的工作积极性,使其全身心地投入到工作当中,事业单位就应当给予员工激励和肯定<sup>[5]</sup>。如果员工意识到自己的工作和薪酬挂钩,这样一来,员工就能够更努力地工作,并且事业单位的效益也会进一步增加。但是事业单位也要注意不要过分注重薪酬的数量,而忽视了对于薪酬的分析。这样一来,员工付出的劳动和得到的报酬不相符合。那么对于后续人力资源的管理方面就会产生一些难题。

### (三) 事业单位不能及时调整薪酬机制

员工作为企业的重要组成部分,其在单位中占据着较高的地位。在我国的众多国企单位中,特别是国有事业单位,其进行的一切薪酬活动皆是严格按照企业制度加以执行,对于员工的薪酬方面没有些许变动<sup>[6]</sup>。而员工的加班补贴、医保补贴及生活补贴等方面没有灵活的调整机制,这在很大程度上抑制了员工努力工作的积极性,会使员工觉得企业对自身不够重视,不能够满足员工自身需求。尤其是在很多的事业单位中,规章制度实质上是在政府政策的指导下,从而导致事业单位的人性化考虑不够,薪酬制度没有结合人性化内容<sup>[7]</sup>。不能根据单位自身实际而及时调整薪酬制度。

### (四) 事业单位薪酬的报酬方式不全面

目前来看,我国许多事业单位的人力资源薪酬管理存在不全面的报酬方式现象。特别是一些国企行业,从某种程度上来说,进入国企事业单位就等于有了铁饭碗<sup>[8]</sup>。所以一些事业单位就没有真正体现劳动所得经营分配的标准。另外,事业单位的正常运营会受到单位员工能力水平和自身素养的影响。如果仍旧采取传统老旧的编制方式,那么员工的实际工作能力就不能得到保障,长久以后就会阻碍事业单位的发展。许多事业单位在薪酬规定方面都采取国家一般水平进行参考,这也就导致薪酬管理没有结合事业单位的实际需要,导致报酬不公的现象存在。

## 四、提升事业单位人力资源薪酬管理的优化措施

### (一) 创新事业单位人力资源管理理念

随着社会的不断进步,人们的思想也在发生着微妙的变化。因此,在这些变化中,公共机构需要停止遵守规则并打破传统的思维。对人力资源管理进行积极的变革和创新,并根据形势变化,不断提高管理需求,实现现代化管理方法。只有这样,才能更有效地开展机构的工作。因此,事业单位的人力资源管理者应根据社会的变化和更新思维<sup>[9]</sup>。在实际的人力资源管理工作中注重先进技术的应用,使用现代管理方法来提高管理水平。

### (二) 优化奖惩制度

由于事业单位具有公共机构工作的特殊性,如果在人力资源管理中不能明确定义奖惩,就会挫伤相关人员的工作热情。奖励和惩罚都是对员工的监督,优秀员工的合理报酬可以鼓励更多的员工,而负面员工的惩罚可以极大地提高人力资源管理的效率。因此,事业单位应根据自身工作特点和单位特点,优化薪酬管理制度和岗位管理制度。为了改善他们的经营管理,通过建立合理的奖惩制度,通过将精神奖励和物质奖励相结合的方式来激发员工的工作积极性,让员工随着单位的发展进步而实现自身的发展进步,从而提高员工素质,保证机构的长远发展。

### (三) 合理高效地进行事业单位绩效考核

事业单位薪酬与事业单位绩效考核有着密不可分地联系,两者相辅相成、互相促进。对于事业单位来说,将合理高效的事业单位绩效考核和企业薪酬融为一体,能够最大限度地发挥单位的工作职能。

1. 应采用股权拥有制和养老保险基金制等方法鼓励员工积极工作。

2. 强化事业单位考核评定与研究工作的,以此将事业单位绩效考核作用发挥至最大化,进一步推动事业单位走向国际市场。单位应该积极的考虑这些情况,给员工足够的关怀,才能让绩效考核更好地发挥效果。

3. 单位应根据不同工作人员的不同工作情况分批制定季度考核指标,充分挖掘工作人员的潜能,促使其更高质量的完成工作任务。

4. 要明确各部门考核人数,考核工作不能只面向在编人员开放,而是应该将包括实习人员的工作统一进行管理。

5. 在配套激励制度细化的过程中应该充分考虑配套激励措施的功能性,切实从工作人员自身出发。

### (四) 制定规范有效的绩效考核方案

当今,随着市场经济的不断发展,应制定规范,有效的绩效考核方案,以促进公共机构的长远发展。如果事业单位不开展绩效考核活动,将会影响事业单位人力资源的考核结果,对员工的实际考核指标可能会有误差。

1. 事业单位作为公共机构缺乏绩效考核体系,不能保证考核质量,不能公正,公正地评价员工的努力和投入。

2. 事业单位等公共机构员工的工作效率存在差异,导致员工的工资分配差别微不足道。制定规范有效的绩效考核方案,是确保事业单位职工薪酬公平、公正的基础,也是促进企业职工深入工作的关键。

在此基础上,事业单位在制定规范,有效的绩效考核计划时,要适应员工的需要,充分了解员工的生活环境和生活条件,定期更改绩效考核计划,并标记各种考核指标,确保考核能充分体现每位员工的工作实际情况。

### 五、结束语

重视人力资源薪酬管理问题,从人力资源理论的角度可以看出其不仅能够将员工的整体素质得以提高,还能够将事业单位的工作能力和水平提上一个档次。因此,事业单位应当正视薪酬长效激励机制中存在的问题。国家设立事业单位就是为了维护社会的稳定发展,保障国家的安全运行,为需要的人民提供服务。事业单位相关人员在为人民做贡献的同时,也要正视自身存在的问题。在这个新时代,事业单位的发展也面临着新的挑战,做好人力资源的管理工作才能更好地应战。因此,事业单位要将人力资源管理工作放在相对重要的地位,做好内部的管理工作才能更好地为人民大众服务,才能实现员工与单位的共同进步。

### 参考文献:

- [1]薛维柱.事业单位人力资源薪酬管理的问题与优化方案[J].时代经贸,2020(24):84-85.
- [2]张开宇.事业单位人力资源薪酬管理的问题与优化方案分析[J].全国流通经济,2020(10):103-104.
- [3]蒲蔚.事业单位人力资源绩效考核管理制度存在的问题及对策研究[J].全国流通经济,2019(36):84-85.
- [4]班炜炜.事业单位人力资源薪酬管理存在的问题及解决建议[J].劳动保障世界,2019(35):2.
- [5]中共山东省委组织部 山东省人力资源和社会保障厅关于进一步做好县乡事业单位公开招聘工作的若干意见[J].山东省人民政府公报,2017(35):80-82.
- [6]钱晟.事业单位人力资源薪酬管理困境与破解策略探讨[J].全国流通经济,2019(18):108-109.
- [7]潘磊.绩效考核在科技管理型事业单位人力资源管理中面临的问题及对策[J].现代国企研究,2018(24):153.
- [8]张昕.新公共管理视角下我国事业单位人力资源管理研究[J].知识经济,2018(24):12-13.
- [9]叶洁.事业单位人力资源薪酬管理面临的困境和对策浅析[J].科技经济导刊,2018,26(11):246.