

浅议事业单位人力资源管理

Discussion on Human Resource Management of Public Institution

李海涛

Haitao Li

山东省胶州市综合服务中心 中国·山东 胶州 266300

Jiaozhou City Comprehensive Service Center, Jiaozhou, Shandong, 266300, China

摘要: 作为事业单位发展管理的重要部分,人力资源管理工作的展开具有极强的综合性,很大程度上影响着事业单位主要业务的运转与人才管理的质量。论文结合现阶段中国事业单位在人力资源管理中普遍面临的不足进行讨论,分析了其对事业单位运行的具体影响,同时详尽阐述了如何更好进行人力资源管理工作的强化。

Abstract: As an important part of the development and management of public institutions, human resource management is very comprehensive, which greatly affects the operation of the main business of public institutions and the quality of talent management. This paper discusses the deficiency of Public Institutions in human resource management in China at present, and analyzes its concrete influence on the operation of public institutions, at the same time elaborated how to better carry on the human resources management work to strengthen.

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 主要问题; 提升策略

Keywords: public institution; human resource management; major issues; promotion strategy

DOI: 10.12346/emr.v4i2.5376

1 引言

人力资源管理的作用随着企业与单位的进化日趋明显,是以事业单位中的人力资源管理工作也面临着更高的要求,而且人力资源管理又是事业单位的业务展开与日常管理中的关键影响因素,其在确保工作人员工作的展开水平和质量,保障单位的人才储备工作等方面都起到了十分要紧的影响作用。然而,现阶段事业单位人力资源管理工作还有许多的漏洞与缺陷,需要不断进行完善与强化。

2 事业单位人力资源管理现状

结合事业单位工作的特点与笔者的相关从业经历,论文中认为近年来事业单位的人力资源管理工作所面临的问题重点体现在下述几点:

2.1 编制人员水平参差

当前,中国事业单位人力资源管理体制还没有得到完善,如许多人力资源管理工作人员没有取得相应的资格证书等。

一些事业单位不重视人力资源管理。招聘经理时,他们往往通过考试,可以直接被聘用,这导致一些没有人力资源管理能力和经验的人进入该职位。同时,部分单位对人才的要求较低,缺乏先进的理念和技术,尤其是缺乏责任感和激励,影响了人力资源管理的效率。

2.2 考绩制度有待改进

在实际组织展开管理工作的过程当中,不只是资源上的管理,还涉及到很多内容。由于传统的管理模式沿用时间较长,遗留下来的影响较深,使得事业单位人力资源管理没有发挥应有的作用。没有针对单位的具体业务状况所制定的绩效考核,就不会得到良好的绩效考核的结果。通过分析总结,一些事业单位没有很好的重视部门内人力资源的管理和建设,缺乏制定专门的绩效考核机制。另外,一些单位在人才培养上没有投入相应的精力,使得人力资源管理的水平低下。

2.3 人力资源管理水平有待提升

事业单位人力资源管理的体系化、规范化规划建设可以充

【作者简介】李海涛(1978-),男,本科,中级经济师,从事经济研究。

分发挥人力资源管理的作用。在实际管理工作展开过程中存在很多问题,主要是由于相关的管理人员的在自身的专业与素质上能力不够高,不能很好地适应事业单位管理工作的提升与完善。在具体管理过程中,一些事业单位没有制定人力资源管理标准,导致工作缺乏针对性和实效性,不利于事业单位管理水平提高。加强人力资源管理的规范化、科学化,以促进管理效果与质量的切实提升,实现事业单位的健康运行。

3 强化事业单位人力资源管理的建议

为有效提升事业单位在人力资源管理工作上的质量与效率,人力资源管理部门应针对本单位的特点与实际制定具有针对性的策略,根据单位的具体情况进行人力资源管理工作改进与完善。针对以上笔者所分析的能够对当下事业单位业务运行产生变化的几点关于人力资源管理工作展开上的问题,笔者认为现阶段事业单位的人力资源管理部门应该从下述几方面展开,进而对人力资源管理工作进行有效提升。

3.1 明晰人力资源管理目标

改变传统的管理模式对推动事业单位的成长起着关键性的作用。我们可以通过拟定长期的人力资源管理规划和发展策略,确定合适本单位成长的人力资源管理目标。通过调查发现,当前事业单位的人力资源管理工作还有诸多问题,尤其是管理目标与部门发展方向之间的矛盾。因此,需要不断对内部资源的分配管理进行优化调整,重视对相关人才的培训提升,采取激励手段引进专业人员,提高人员工作的主动性与责任意识。

3.2 制定科学的人力资源开发战略

人力资源管理部门要与时俱进,从单位发展的层面进行全方位考虑,制定人力资源开发战略和有效的人力资源培训计划,为单位的发展与成长提供支持。相关研究表明,人力资源的开发与专业人员的储备密不可分。因此,事业单位有必要注重人力资源开发过程中对于人才的训练,要加强对人才的专业培训。坚持与时代发展脚步相适应,结合当前的管理形势对单位的人力资源管理系统进行全方位的更新与改进,以多样化的形式吸引优秀技术与管理人才,从而为事业单位的成长吸收新鲜血液,更好地发挥人力资源的作用

3.3 强化员工培训

当下,中国的事业单位在进行项目工作当中还存在诸多不足之处,究其根本原因在于工作人员的工作态度问题。针对职员工作热情与自主性不高的情况,人力资源管理部门应改变现状,寻求人才管理创新方式方法,重视事业单位员工的培养,提高其思想认识,使员工具有正确的职业态度和职业观念,避免受外部不利因素的影响,在具体的培训过程中注意培训内容选择,并以提高员工的积极性和整体素质为出发点,根据实际情况调整培训内容。加强对事业单位工作人员的专业能力的针对性提升,制定全面的培训方案,提高人才培养的效果。从培训内容上看,要不断拓展培训的广度

和深度。从人才技能提升形式来看,要结合多样化的教育形式,提升技能训练的机动性。从培训的整体效果来看,要按照事业单位的建设理念,继续促进事业单位的长远发展。为加强员工技能培训效果,应制定科学统一的训练标准,为员工专业水平与综合素养的提升奠定基础。

3.4 创新的人力资源管理方法

人力资源管理是事业单位的关键组成成分,事业单位必须高度重视人力资源管理,针对传统管理方式遗留的弊端应该积极进行管理模式上的创新,找到更适合事业单位成长的方式,提高员工工作的热情。为有效应对事业单位发展过程中遇到的问题,需要在人力资源管理工作上进行创新,明晰人力资源管理权利。根据事业单位内部改革的具体情况,制定科学完善的用工标准,确保用工的合理性,避免管理不善影响员工的积极性。

3.5 坚持目标一致性原则

在科学技术与企业管理理念更新发展迅速的前提下,中国事业单位的管理理念也发生了变化。为了切实地促进事业单位的成长,事业单位有必要坚持目标一致的原则,明确人力资源管理目标,更好地为人民服务。在培养新员工的过程中,要遵循因材施教的原则,提高创新意识,不断提高业务素质 and 实际工作能力。另外还需要对人才的招聘与选拔提高重视程度,为事业单位的健康发展提供资源储备。

3.6 建立人才流动机制

人才流动机制不仅是加强事业单位人力资源管理措施的主要措施之一,也是强力的激励方式。人才流动机制可以提高工作人员的学习和工作踊跃性,提高人力资源管理效率。在人才流动机制的运行过程中,不同的组织对人才的需求不同,采用的流动机制也不同。此外,人才流动机制可以对人才进行专项管理,实现员工的自我创新和自我完善,使员工产生危机感,从而提高工作人员对工作的热情与积极建设单位的心态。

4 结语

当下中国事业单位在人力资源管理上面对着工作人员水平参差、绩效考核体系不完善、管理水平不高以及人力资源开发不合理等缺陷,这些方面在一定程度上限制着事业单位工作效率的提升。基于此,本文根据事业单位的工作特征以及人力资源管理具体情况提出促进事业单位人力资源管理的措施,从多个角度着手加强事业单位人力资源管理的效率和水平。

参考文献

- [1] 赵代珍.浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J].经济师,2013(2):2.
- [2] 关善文.浅谈事业单位人力资源管理的瓶颈与对策[J].经营管理者,2011(9X):1.
- [3] 付佳.浅谈事业单位人力资源管理中的激励机制[J].中国市场,2016(27):2.