

浅析事业单位人力资源管理存在的问题及对策

Analysis on the Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

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, Shandong Province, Jiaozhou, Shandong, 266300, China

摘要: 近年来中国无论是在经济还是科技上都有长足的发展, 基于此背景下事业单位不但面临了发展的机遇更要面对相较以往更多的调整与风险。为了不断强化自身的竞争力水平与管理效率, 事业单位必须重视与充分利用人力资源管理模块来优化内部运作, 并结合现实构建长期的战略规划, 树立起科学、现代化的人力资源管理理念。

Abstract: In recent years, China has made great progress both in economy and science and technology. Under this background, public institutions not only face the opportunity of development, but also face more adjustment and risk than before. In order to strengthen their competitiveness and management efficiency, institutions must pay attention to and make full use of the human resource management module to optimize the internal operation, and build a long-term strategic plan with the reality, set up a scientific and modern human resources management concept.

关键词: 事业单位; 人力资源; 问题; 对策

Keywords: institutions; human resources; problems; countermeasures

DOI: 10.12346/emr.v4i4.6840

1 引言

在经济与教育水平不断提升的过程中, 国家的发展对于知识的要求也变得越来越高, 对于事业单位来讲, 人力资源管理要求也在随之提升, 所以只有保证整体上能够实现充分而且有效的人力资源管理, 才能够使国家的经济发展与社会发展拥有更加稳定的基础。从当前中国事业单位的发展来看, 在人力资源管理工作中有许多问题, 虽然得到了一定缓解, 但并没有得到根治, 所以有关工作部门仍需要在当前时代背景下集中精力, 并对这些存在的问题进行妥善处理。在下文当中就将基于当前人力资源管理现状和发展, 还有就是存在的问题为出发点, 对如何解决当前事业单位人力资源管理存在问题提出对策。

2 事业单位人力资源管理现状

事业单位所开展的人力资源管理工作, 对于中国经济与

整个社会的发展都是至关重要的, 因为中国所拥有的事业单位数量高达上百万个, 同时从业人员高达数千万, 这也直接说明事业单位是国家强盛的重要性因素, 而人力资源管理工作是重中之重。所以, 事业单位是在国家当中存在的社会性组织机构, 由国家相关机构及部门经授权批准之后才得以建立事业单位当中涵盖了非常多的人才, 在提高中国综合国力与经济社会发展水平上发挥了不可替代的作用^[1]。

人力资源管理已经随着时代的进步和发展变得越来越重要, 也成为了现如今社会发展过程中需要重点关注的问题, 因为我们都认识到对于任何组织机构以及事业单位来讲, 只有科学合理地人才进行配置与应用, 才能够使国家以及机构部门和企事业单位提高自身的经济以及社会效益。所以人力资源管理在本质上来讲, 对于任何事业单位以及国家和机构部门来讲都是核心财富, 只有能够对优秀人才进行科学合理的配置, 这样才能够实现高效管理, 并且发挥

【作者简介】李海涛(1978-), 男, 中国山东青岛人, 本科, 中级经济师, 从事经济研究。

人才本身所应有的作用。当前中国在步入市场经济发展阶段之后,整个行业或者是整个经济环境下,所面临的竞争压力都非常大,同时无论是企事业单位还是社会各行各业,竞争趋势都越来越明显,而且是经济全球化局面不断形成,国家在事业单位的管理工作上所投入的力度也越来越大,并且也开始越来越关注人才本身的发展。重点提倡的就是在人力资源管理工作中要推动人才,能够不断进行继续教育和终身学习,然后面向社会提供更加高质量的服务。

从当前的事业单位发展形势来看,事业单位内部的员工流动性会不断加强,所以人力资源管理工作也需要随之进步和发展,尤其是在社会经济快速进步与发展的过程中,人才并不会在单一工作岗位或者是单位内停留多长时间,也不会终身服务于一个工作岗位,人员的流动性会快速增加。人力资源管理工作所面临的工作压力与难度会不断提高,工作形势也将变得越发严峻,所以事业单位的人力资源管理工作必须要做出改变和提升^[2]。

3 事业单位人力资源管理工作存在的问题

3.1 人力资源管理理念落后

对于中国大部分的事业单位来讲,在发展过程中因为本身是经由国家有关工作部门批准并建立,然后面向社会提供一些公益或者是非公益性质的服务机构,所以,对于这些事业单位机构来讲,在发展过程中其理念的更新速度会比较慢,尤其是受到传统理念的影响,在发展过程中一些领导干部的理念大多数都比较落后,长期没有得到更新。这单位人力资源管理工作中工作人员自身的管理理念还停留在传统观念上,这些工作人员并没有认识到,在新时期发展背景下,事业单位内部开展人力资源管理工作的必要性,也没有真正对自身所从事工作的工作岗位进行了解,甚至是有个别事业单位是缺少人力资源管理工作岗位和相应的人员配备的。所以,事业单位的人力资源管理工作部门并不是一个工科部门,如果设置了工作岗位就要进行人员的落实和安排,同时要管理工作的开展实时进行跟进和创新。

3.2 管理方案落后

中国事业单位在过去发展过程中,因为受到传统计划经济理念的影响以及论资排位理论的影响,所以开展人力资源管理工作时,是缺乏合理的以及科学的管理方案的。即使发展的现金在部分事业单位内部仍然有这些现象存在,所以,在这种情况下,员工群体本身的工作积极性会受到打击,存在着非常多消极怠工的情况,然后也会使一些员工出现一些有关工作的不正确思想,让人力资源管理工作部门以外的其他部门工作没有得到专业指导和协作,事业单位的正常运作会受到其他程度影响。在现代化经济发展背景下,事业单位也要进行转型升级,在此过程中,管理理念的转型升级与管理方案的创新是首要工作任务,但因为部分事业单位本身就缺乏先进理念和可持续发展的观点,所以在管理方案制定

上,仍然是以过去传统的管理方案为框架,换汤不换药的现象非常多^[3]。

3.3 事业文化建设落后

对于部分事业单位的人力资源管理工作部门来讲,在开展上都有过程中并没有相应的事业文化作为指导和支撑,事业单位人力资源管理工作人员自身也不重视文化方面的建设和工作开展,所以整个事业单位在事业文化方面的建设工作都非常落后,能力也非常弱。在日常作业过程中,只是制定了一些没有真正落实的规章制度,而对于在事业单位发展过程中能够起到决定性作用的事业文化底蕴却置之不理,甚至是完全忽视。除此之外,还有一部分事业单位对敬业精神并没有正确认知,所以导致员工工作队伍的整体服务意识以及工作责任感和责任心都非常差,自然而然地在长期发展过程中,事业单位本身的社会形象会受到损害,同时也会导致单位内部越来越松散和不团结。

3.4 人力资源工作深度不足

对于事业单位来讲,如果想要在发展的过程中就所拥有的人力资源进行真正的利用与开发,那么就需要增加培养力度,然后尽最大可能将员工本身所拥有的潜能以及优势发挥出来,这样才能够使人才得到充分的利用。但是从中国大多数的事业单位人力资源开发现状来看,整体形势不容乐观,主要体现在如下几点:

首先,对于大多数的事业单位来讲,在进行人才引进的过程中,对于人才的身份以及引进渠道等还进行了强制约束,所以许多高素质人才被迫流失。其次,主要是在事业单位内部的论资排辈现象仍然比较严重,所以员工的晋升并没有真正实现,依靠自身才能建设,在实际工作过程中过分强调员工的资历,对员工的工作积极性也产生了非常严重的影响,日常工作绩效不能够实现有效的提升。再次,则是针对人才培养的相应管理机制,建设并不完善,现如今大多数事业单位开展培训工作时,工作内容是由上级进行统筹与安排的,很多时候会出现一些和事业单位本职工作内容不符或者是联系性不强的培训工作内容,这种与实际脱节的培训课程与内容,对于事业单位人才培养工作来讲是没有任何意义的。最后,则是在进行人才挖掘的过程中力度较低,许多事业单位在进行人才的开发时,没有对人才进行全方位的了解,所以高素质人才所拥有的技能以及优势并不能够被给予充分的重视,而且再加上人才培养及开发的相应途径以及举措不科学,所以事业单位人才流失问题非常严重,带来的损失也非常严重。

4 事业单位人力资源管理工作建议以及对策

4.1 培养创新型人力资源管理理念

因为中国本身就是人才大国以及教育大国,所以在国家发展过程中人才作为国家的第一资源,要加强重视,并且对人才的利用及分配进行合理配置,在经济发展过程中要充分

发挥人才的基础性和决定性作用。在当前事业单位开展人力资源管理工作的过程中,要改变过去传统落后的管理理念,要基于新时期发展背景下,对人力资源管理工作,以及对事业单位发展所提出的更高要求为基础,构建创新型的管理模式,以及拥有创新型的管理理念,始终将人才放在当前事业单位建设与发展的第一位置上,然后做到人力资源管理工作中以人为本和以人为核心。而且对于事业单位来讲,还需要对于当前人力资源管理工作实施过程中,各工作部门所需的专业化人才进行配置,从而保证在开展职业教育管理工作时,能够拥有专业化的管理人才作为支撑,并且要引进更加先进的管理工具与管理技术,真正将人力资源管理工作落实到日常管理工作中。若想真正拥有创新系统的人力,就需要从领导层开始发挥领导层的带头作用,让员工能够认识到当前人力资源管理工作所发挥的重要作用以及所受重视程度,然后在基层员工群体当中宣扬压力资源管理工作的重要性,以及在新时期发展背景下开展人力资源管理工作的各项要求。

4.2 构建完善的人力资源管理的工作方案

在人力资源管理工作实施过程当中,工作部门要制定科学合理的管理工作方案并真正落实,这样才能够使得力健康管理工作的的重要性得到重视和提升,避免在人力资源管理工作中出现消极怠工的情况,让员工能够拥有正确的工作思想并始终基于事业单位的服务理念,向人民与社会大众提供更加高质量与高水平的服务。与此同时还需要对当前事业单位内部的岗位管理工作制度进行完善,因为随着时代进步和发展,事业单位内部的人力资源流动性在不断增强,所以人力资源管理要结合个人工作岗位开展针对性的管理,对于不同的人要进行不同的管理方式的实施,这样才能够让事业单位员工的工作岗位权利和责任更加标准和更加科学化,管理工作也能够更加人性化。

4.3 增强文化素质

组织文化对于事业单位来讲是所有工作的核心,只有营造更加舒适而且更加健康的环境和文化氛围,才能够让员工的工作水平得到提升并拥有良好的工作氛围和工作动力。对于事业单位的人力资源管理工作,同样也是如此拥有好的氛围,能够让事业单位的发展更加健康,同时也能让每一名员工认识到自身在工作岗位上所发挥的作用和价值。所以人力资源管理工作部门要逐渐在开展管理工作时,树立拥有单位

独立特色的组织文化形象,然后以此文化形象为核心,逐渐进行文化内容的填充,形成拥有特色的价值观,并引导全体工作人员能够朝向正确的方向为之共同努力和发展。事业单位的组织文化培养,可以让工作单位内部的工作人员凝聚力和向心力得到全面提升,并让每一名员工都真正发挥自身的潜能并实现自身的价值。而且需要注意的是,在提升事业单位自身的文化素质与底蕴的过程中,还需要通过组织各种形式以及具有趣味性的活动,让每一名员工都能够参与到其中并实现人与人之间更加深层次的沟通和交流,使工作人员之间的情感得到丰富和加深。

4.4 完善激励机制

人力资源管理工作最主要的目的就是为要对人力资源进行合理配置与应用,让每一个人在工作岗位上都能够发挥工作潜能,为企业与事业单位创造更多的价值。所以在此过程中要拥有配套的激励机制,作为工作潜能激发的主要工具。事业单位本身需要对员工的激励机制进行精准落实,这是人力资源管理工作中不可或缺的一部分。所以,事业单位的每一个组织与工作部门和工作岗位,都要结合企业工作内容和性质构建针对性的激励机制与内容和考核指标,然后对个人团队还有工作部门进行阶段性以及层次性的考核,选择不同的激励手段,让员工能够明确在日常作业过程中的工作目标,并同时发现在作业中存在的不足之处进行补充完善,大幅度增加工作人员的工作积极性以及团队的工作质量和工作效率。

5 结语

综上所述,在新时期发展背景下,事业单位人力资源管理工作所面临的挑战与影响因素变得越来越多,所以为了能够推动事业单位在新时期发展背景下实现进一步发展和突破,要对人力资源管理工作存在的问题进行思考与解决,不断推动人力资源管理工作水平能够实现进一步提升。

参考文献

- [1] 贾鼎,白仁文.浅析事业单位人力资源管理存在的问题及其对策分析[J].华商,2008(21):2.
- [2] 孟自培.浅析机关事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].行政事业资产与财务,2017(29):2.
- [3] 刘广迎.浅析事业单位人力资源管理存在的问题及其对策[J].人才资源开发,2016(20):1.