

# 事业单位人力资源管理中的问题与解决对策

田树丽

东营市水利灌溉服务中心, 中国·山东 东营 257091

**【摘要】**随着社会经济的快速发展,人们对人力资源管理也有了新的要求,事业单位在工作开展中重视加强人力资源管理是非常有必要的。人力资源管理模式的不断创新,可有效提高人力资源管理的实效性。对人才分配制度不断优化,做好人力的有效培养,从而确保事业单位人力资源管理工作能够正常开展。

**【关键词】**事业单位; 人力资源管理; 问题; 对策

## 引言

改革背景下,事业单位的职能和发展方向日渐清晰,事业单位发展创新就是要适应国家和社会需求,建设稳定的人才队伍,不断突破、凝聚动力、释放潜力。当然,事业单位的发展需要给人力资源管理带来挑战同时也是动力,人力资源管理能力的强化迫在眉睫,这就要求各单位主体要明确人力资源管理目标,提升自身职能配合发展的需要,才能更好的掌握和解决人力资源管理问题。

### 1 事业单位人力资源管理的特征

#### 1.1 服务性

事业单位往往较为重视社会的整体发展,其特点主要体现在公益性以及服务性方面,对于人才的选拔以及培训较为重视,使工作人员可以形成良好的“三观”,不但对于自身工作提升和重视,还能够很好的为人们提供高质量的服务。

#### 1.2 复杂性

事业单位人力资源管理的系统和层级较多,具有复杂性。事业单位在招聘以及教育培训方面也很复杂。有些单位管理制度落后,相关信息化管理落实没有实施到位,资金管理难度较大。管理人员在实际的管理中需要不断提升和加强自身管理能力,在工作中学习和利用信息化技术,提升事业单位人力资源管理效率。

#### 1.3 规范性

人力资源管理效率差距产生影响的因素比较多,使得实际的管理效率不是很好。在事业单位人力资源管理中,加强岗前的培训教育工作非常重要,可以将工作人员自身的工作意识得到很好的提升。为了确保能跟上时代发展要求的步伐,要对既有人力资源管理模式不断实现创新提升,科学合理的制定管理措施和制度,通过精神激励和学习,不断提升工作人员的工作态度积极性以及热情,有效促进人力资源管理实现科学以及规范的发展。

### 2 事业单位加强人力资源管理的重要性

#### 2.1 人力资源管理在事业单位中的重要意义

一方面,可以很好的满足人们的实际需求,事业单位的责任主体就是为社会服务,促进社会各个方面实现有效发展,事业单位人力资源管理中包含的人员比较多,比如,专业技术人员以及管理人员等,只有将人力资源管理工作做好,才可以很好的为人们服务,另一方面,事业单位所涉及的范围较广,主要有教育以及卫生、文化等方面,其自身的服务水平对于这些行业的发展有着一定的影响。对服务质量提升的主要工作之一就是人力资源管理做好,以确保各个行业实现良好的发展。

#### 2.2 可以提升单位竞争力

每项工作的合理落实都是体现在人的身上,人力资源管理主要就是采用科学合理的管理方法,将事业单位整体劳动能力和知识总和提升。提升事业单位工作人员职责素养,协调工作人员工作关系机制,从而转化为人才优势,以此使得事业单位人员的工作业务能力有效提升,促进事业单位良好发展。

#### 2.3 最大限度地激起事业单位职工工作的热情

事业单位在改革发展中,采用多元化的发展管理机制,人才的不断集聚,因管理体制在管理中缺少合理的优化,或多或少会出现人才流失的情况,由于缺少相关管理制度或者合理的分配而产生一定的消极情绪。科学的开发并积极调动单位职员的工作能力,实现合理管理,带动工作气氛。可以将职工的工作状态和积极性得到有效提升,职工人员的工作热情高涨,在工作中不仅认真谨慎,同时还会主动的了解自身工作存在的不足从而有针对性的进行改善,提升整体工作成效。

### 3 当前事业单位人力资源管理存在的问题

事业单位人力资源管理是事业单位管理工作中的重要组成部分,其主要包括事业单位正常运转所需要的人员的招聘、甄选、培训、激励等内容,是维系事业单位职能和发展的基础性工作。虽然事业单位在改革过程中不断强化人力资源管理的改革与创新,以适应发展的需要,但受各种因素的综合作用,人力资源管理工作在开展过程中仍然存在较多的问题和不足,具体表现如下。

#### 3.1 事业单位在运行中存在不规范的问题

随着当前事业单位的不断发展,事业单位在运行管理中相应的有效性也在提升,运营管理对于事业单位有着很重要的作用,事业单位所呈现出的不规范问题,相关法制化不够健全,还有计划经济的影子。在人力资源中针对所存在的不规范问题,主要就是相应的培训机制不是很完善,培训效果和实际要求差异很大,对于人才的招聘缺少合理化,人才流失情况比较严重;对于文化建设也不够重视等问题。

#### 3.2 事业单位人员观念陈旧,激励机制不健全

事业单位人力资源管理改革创新是根据事业单位实际体制情况实时的,但是,由于传统的思想观念往往很难转变,事业单位人才配置当中,缺少合理的市场引导,人力资源管理方式较为落后,和时代的发展没有紧密结合,没有采用科学合理的对策应对。这对于事业单位长期发展是非常的不利。若是工作付出和相应的奖励机制不融合,职员的工作积极性就会受到很大的影响,事业单位人力资源管理中相关激励机制不完善,会造成事业单位人员分配不合理,相应的工作管理效率不高,对于事业单位人力资源管理改革有着很大的影响。

#### 3.3 缺乏人资管理调节规划

事业单位人力资源管理工作推进当中,主要还是按照事业单位相应的工作计划,对于人力资源管理工作实施合理的调整,但是其内容缺少长期性,很多事业单位在人力资源管理当中大部分都是短期计划,缺少长远规划,人力资源管理的成效不是很高。并且,事业单位人力资源管理中,对于内部人员与外部工作的衔接密度不高,使得工作实践活动成效比较低。

### 4 优化事业单位人力资源管理的策略

#### 4.1 创新管理理念

加强对于事业单位内部人力资源管理有效性的提升,在和时

代发展趋势结合的基础上不断加强管理理念的创新,对事业单位人员的工作水平不断提升,从而为人力资源管理的优化配置奠定良好的基础。并且,事业单位相关管理人员也需要不断提升和加强自身管理理念的创新,并且编制科学合理的管理制度,从而最大化的将人员的工作能力不断提升。除此之外,事业单位还需要加强对人力资源管理工作的有效解决,对其不断加强关注重视,并提升人力资源管理的监督管理力度,使得其可以精准的履行自身职责,吸引更多人才加入事业单位,促进事业单位实现良好循环发展。

#### 4.2 建立合理的绩效考评机制

事业单位和企业相比较,事业单位人员工作压力较小,并且人员之间的竞争关系也不是很激烈,对于人员的积极性也有所影响,很难将人员的工作积极性不断提升。因此,事业单位就需要不断加强绩效考核机制的重视,除了将其和人员的工资有联系之外,还需要将绩效成绩作为人员的职务升迁以及人事调动等作为依据。所以,事业单位就需要不断加强对于绩效考核机制的有效建立。

#### 4.3 构建成熟的管理体制

事业单位人力资源管理中的问题,主要就是传统管理模式当中人员的教育培训机制不是很先进,往往只是对职工职能范围进行重视,对事业单位长期发展需求没有考虑,因为,事业单位需建立较为成熟的管理制度,在人才选拔中,采用择优录取的原则,保证招聘的合理,以此确保人才质量符合要求。人力资源管理部门需要对体制当中所存在的不足进行改革,将传统思想不断更新,结合事业单位的长期发展,在对自身存在问题处理的基础上,探索科学合理的管理新模式,有效确保事业单位人力资源管理工作效率能够提升。

#### 4.4 建立合理的薪酬机制

相对于现阶段事业单位中存在的绩效考核机制不成熟的问题,可以采用量化考核的方式对其改善,以此将职员的工作效率可以提升。对于量化考核机制的建立基础要素就是,需要对事业单位既有的薪资分配制度实施优化,对于传统管理模式当中由职员职位高低决定薪资水平的方式进行改变。可以改变为由职工岗位以及绩效和加班时长,还有相应的津贴福利所组成,在这种模式当中,和量化考核机制结合起来,在对人员

薪资待遇提升的基础上,可以将人员的工作积极性很好的提升,以此对传统管理模式当中的工作表现可以转变。

#### 4.5 改进人力资源选拔任用体系

根据相关数据调查研究显示,目前行政事业单位选拔机制较为单一化,已经无法满足其发展需要。这就要求行政事业单位要坚持与时俱进,积极改进人力资源选拔任用体系,既要科学合理的发现、选拔及使用人才,坚持不断创新和发展,使每一位人才均能在适当的时间得到最合适的安排,通过有效措施,让优秀人才脱颖而出,将自身才能充分施展出来;同时也要有规章制度来约束行政事业单位人才选拔混乱的现象。首先制定严密而可行的招聘计划,确定招聘的方式方法以及对应聘人员的要求,第二,在招聘工作中做好每个环节细致工作计划,要做好笔试、面试的题目;招聘是事业单位对新职员的第一次培训,是应聘者逐步了解事业单位的过程,同时也是人力资源了解员工的开始,因此在招聘过程中要不断强化应聘者的求职愿望,同时在甄选过程中进行有效沟通,深入了解,并帮助新职工制订发展计划,以便达成共识,建立良好的心理契约,这对职工进入事业单位后的工作表现有决定性的影响。并能够选拔出高素质、高水准的专业人才。

### 5 结束语

总之,在事业单位的发展中,人力资源管理工作是非常重要的组成部分。所以,人力资源管理模式实现合理优化是现阶段发展的主要趋势。事业单位需要对传统思维模式进行转化,加强人力资源管理体系的转化,加强人才的合理培养,使得事业单位能够实现多样化的发展,对职工职业规划和事业单位的发展有效结合,从而有效促进事业单位良好发展,使得在当前激烈的市场竞争环境中可以实现可持续发展。

#### 参考文献:

- [1] 燕红. 行政事业单位人力资源管理中的问题与解决策略[J]. 企业改革与管.
- [2] 范永红. 事业单位岗位设置与岗位聘用中存在的问题及解决措施[J]. 人才资源开发. 2019(24).
- [3] 曹素皎. 事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J]. 企业改革与管理. 2014(12).