

# 机关事业单位人力资源管理中的问题及对策探究

韩忠君

济南市济阳区仁风镇人民政府 山东济南 251414

**摘要:** 随着机构改革不断深入,我国的机关事业单位也在不断的发展。但在发展过程中出现的问题较多,这些问题对事业单位的改革造成了一定的阻碍。本文从机关事业单位中的人力资源管理工作开始讨论,对其中存在的问题加以阐释,并探寻强化人力资源管理工作的一些具体措施。希望对今后的机关事业单位人力资源管理有所帮助。

**关键词:** 机关事业单位;人力资源管理;问题;对策;探究

## 1 机关事业单位人力资源管理概述

人力资源管理是在经济学与人本思想指导下,通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用,满足当前组织及未来发展的需要,保证组织目标实现与成员发展的最大化。近年来在改革不断深化的同时,如何建立、完善人力资源管理制度是我们每位人事工作者今后面临的重大课题。在制定机关事业单位人力资源管理制度时,务必要与企业人力资源管理制度区分开,不能完全效仿企业人力资源管理模式。这就需要根据机关事业单位的实际情况,不断摸索,在实际改革中挖掘不足之处,制定相应的解决办法,寻求一个适合机关事业单位发展的人力资源管理模式。

## 2 机关事业单位加强人资管理的重要性

第一,机关事业单位加强管理的必然要求。随着市场经济改革的深入,居民对社会公共服务提出了更高的要求,传统人事管理模式不断暴露出其自身问题,对机关事业单位发展也带来了一定的制约。此种情况下,机关事业单位要想获得更好的发展,增强内部竞争力,高质量与高标准的人资管理人才是必不可少的。因而,机关事业单位要持续优化人资管理,从根本上解决人资管理中遇到的问题,满足单位实际工作需求。

第二,机关事业单位人员进步的根本需要。机关事业单位中,人员自身有相应的职业长期规划,怎样与单位发展形成共鸣,实现相互促进与共同发展,因而逐步优化单位人事管理是十分重要的,确保每位员工将个人发展前途与单位长远发展融为一体,共同发展进步,对

单位发展与取得的成就增强自豪感与归属感,以此激发员工工作热情。

第三,满足机关事业单位改革创新需求。目前我国大力推动改革创新,事业单位生产与经营管理中,现代人资管理的思想与理念得到充分的体现,取得了突出的效果。市场经济背景下,为了确保机关事业单位优化资源并合理配置,积极创新并主动进行改革,思维获得创新发展,加大人资管理力度,在此基础上不断提高内部人资管理水平<sup>[1]</sup>。

## 3 机关事业单位人力资源管理问题分析

### 3.1 缺乏先进的人力资源管理理念

随着经济的不断发展改变,人力资源管理的领域变得更加广泛,在以往人事的管理基础上扩展了员工招聘、考核和薪金管理问题等诸多领域,但就目前来看,我国的一些机关事业单位并未发生本质的改变,仍然受到原先管理理念的影响,只是做一些简单的文件传送,核算工资工作,而且在一些单位人力资源管理未受到重视,使得很多工作难以顺利开展,长此以往,将很难紧随时代的改变,不利于人力资源管理的发展。

### 3.2 人力资源选拔问题

人力资源管理作为人才选拔的重要部门,对机关单位选拔高素质、高水平人才有着至关重要的作用。从目前情况来看,我国的人力资源选拔主要是通过面试和笔试的方法,但一定程度上面试只是简单的沟通交流,对于应聘人的内在品质和工作能力并不能得到很好的验证,笔试在一定程度上也只是对应聘的知识储备进行考察,实践能力无从验证,这并不能为需要较强实践能力人才的单位提供可靠依据。除此之外,还有一些单位存在歪风邪气,在选拔人才的过程中忽视工作能力,导致选拔的人力资源不能胜任所在单位的工作<sup>[2]</sup>。

**通讯作者简介:** 韩忠君(1975年4月),男,济南市济阳区仁风镇人民政府,汉族,本科,主要从事:经济(人力资源),邮箱: hanzhongjun2022@163.com。

### 3.3 缺乏完备人才培养体系

当前机关事业单位普遍缺乏完备的员工培训管理体系与制度,导致在职人员的专业能力无法得到提升,新入职的工作人员对于工作无从下手,造成工作效率低下、工作失误频发。部分机关事业单位虽然意识到人力资源管理的重要性,但却只通过传统的强制性任务传达来实现,致使上级单位对下级单位造成施压,下层单位缺乏专业培训只能僵硬执行工作,按照基本要求与规定套路敷衍完成任务要求,缺乏与岗位工作实际状况的结合,难以从根本上扭转人力资源管理体系的落后局面,致使机关事业单位的员工综合能力与素质无法得到有效提高,资源利用率同样得不到改善<sup>[3]</sup>。

### 3.4 工作人员老龄化问题

由于机关事业单位工作性质较为稳定,福利待遇优厚,在全社会人的心目中达成“铁饭碗”的共识,因此在实际的就业竞争中尤为激烈。而机关事业单位原有的工作人员多为从前教育体制下由大学、中专等直接分配到岗的各类毕业生,通过工作经验的积累与技能的学习逐渐升级为管理性和专业性人才。但随着如今教育体制的改革与就业市场的变化,学校包分配的制度已经被取消,大学毕业生在就业市场中面对着同等的竞争压力与就业机会。而部分的机关事业单位人员招聘机制并未形成常态化,甚至存在人员饱和的状态,导致很长时间内都无法进行新鲜血液的补充,机关事业单位内部工作人员老龄化问题严重,各类管理性人才和专业性人才存在断层现象。同时,由于各类人才骨干缺乏必要的进修学习与知识更新,导致其综合统筹能力和专业技能存在落后缺陷,再加之后续人才资源的补充力度不足,将导致整个机关事业单位呈现老龄化迹象。

### 3.5 绩效考评缺乏规范性

对于人才的管理还要重视绩效考评,传统的绩效考评过多的是为工资定级或者职称评定提供帮助,现代科学的人力资源管理绩效考评是要为员工的行为提供帮助,为员工的成长提供依据,为员工的工作目标与事业单位发展目标统一的手段。单纯的将绩效考评作为晋升和工资调整则是片面的。对现阶段事业单位内的员工进行调查,对于绩效考评存在不满情绪的人数远远大于满意的人数,这种表现就是绩效考评存在了片面性、不公平性,考评成为了表面形式,没有发挥其实质的作用。

## 4 机关事业单位人力资源管理对策分析

### 4.1 创新人资管理理念

人资管理中,理念是一种精神与信念,为行动提供

了先导。人资管理对各管理主体发挥自身能动性有着很大的影响。机关事业单位优化内部人资管理,管理理念的创新是十分必要的。首先,正确认识人资价值,吸取先进管理经验,创新传统管理模式,从根本上获得更好的管理效果,充分发挥人资管理对机关事业单位发展的价值。其次,顺应时代潮流,秉承以人为本的新型人资管理理念,关心帮助每一名员工,激发员工工作潜能,激发工作热情,以此为人资管理增添活力,为机关事业单位提高内部人资管理水平与效能奠定良好的基础。

### 4.2 优化人才招聘政策

我们的机关事业单位要逐渐改变传统的招聘方法,并从多个渠道来对优秀人才进行招聘。在面试的时候需要充分考虑多方面的内容,将应聘人员的能力、经验、性格、待人处事的风格等都要考虑进来,除此之外还要考虑人才的能力与单位的实际需求之间能不能匹配的上,合适是最重要的,其他的东西都是可以后天培养的,这样也能够有效避免出现人才的浪费。

### 4.3 完善人力资源培养机制

人才作为机关事业单位的核心资源,人才培养机制则关系到我国机关事业单位的可持续发展。因此,建立合理的人才培养机制是有助于促进机关事业单位效能的发挥。优化人才培养机制,一是机关事业单位要重视人才的引进、选拔、培养工作。通过不断完善人才引进政策和选拔制度,优化人才招聘策略,多元化开通引才渠道,才能够招聘到更多的优秀人才;二是机关事业单位必须结合单位的实际发展需求,准确设定应聘岗位的具体要求,灵活运用人才招聘形式,通过多样化途径,发现人才,招聘人才;三是机关事业单位必须优化人力资源培训制度。一个完善的人力资源培训制度是人力资源管理最重要的工作。因此,机关事业单位要从促进干部职工工作能力和素质全面发展的角度出发,有针对性地开展干部职工岗位培训,改变以往培训流于形式的状态,培养选拔更多的德才兼备的干部职工;四是机关事业单位必须优化人力资源培训环境。通过开展讲座、社会调研等灵活多样的专题活动丰富培训内容,构建多元化的培训网络,从而促进干部职工践行社会主义核心价值观,提升职业技能和职业道德水平<sup>[4]</sup>。

### 4.4 激励机制和岗位福利制度完善

为了提高绩效考核效果,需要对传统的绩效考核制度进行调整,根据员工工作任务和职责对不同岗位目标进行细化,对考核程序进行客观、科学、合理的制定,确保考核标准符合各岗位工作实际情况,同时应对考核

制度的灵活性进行充分考虑,增加考核制度的人性化,使考核结果更具说服力,提高员工的满意度。针对机关事业单位中存在的内部结构不合理、呆板的情况,需要充分发挥绩效考核结果的效用,并根据考核结果,进一步调整和调动员工岗位,将员工的个人综合素质和实际工作能力的考核作为主要晋升标准。同时针对不同岗位的实际情况,遵循多劳多得的分配原则,对津贴和绩效工资进行差异化调整,对任务艰巨、工作量大的岗位需要进行合理上调,对需要经常加班的岗位制定相应的补贴制度,以及提供餐补或交通补贴等,使员工的个人价值能够最大化实现。

#### 4.5 优化职工结构

由于政府机构职工老龄化严重,所以应该要拓宽人才招聘的渠道,积极吸纳社会上具有高水平、高素质的专门人才。除了要具备优秀的笔试能力外,更应该综合查考其面试过程中所表现出来的专业技能、表达能力、

性格等等诸多方面,全面考察其与对应岗位的匹配度,只有这样,我们才能真正做到最好,并充分利用它。

#### 5 结束语

综上所述,现阶段机关事业单位人力资源管理中存在诸多问题急待改善,只有充分意识到问题,并针对当前问题实行相应措施进行优化改革,机关事业单位才能得到更长足的发展,为社会提供优质服务。

#### 参考文献:

- [1]邵帅.浅谈机关事业单位人力资源管理存在现状及对策分析[J].才智,2019(12):246.
- [2]张月华.机关事业单位人力资源管理现状及对策研究[J].财经界,2020(16):254-255.
- [3]孟芳.试析事业单位如何开展人力资源管理与绩效考核[J].中国国际财经(中英文),2017(09):239-240.
- [4]李免东.试析行政事业单位人力资源管理的现状及对策分析[J].经贸实践,2018(1).