

探析机关事业单位改革人力资源管理的薄弱点 以及改进建议

韩忠君

济南市济阳区仁风镇人民政府 山东济南 251414

摘要: 随着时代发展和经济水平提升,机关事业单位在提供公共服务、维护社会公平、促进经济发展等方面都起着重要的作用,随着体制改革的深入,市场竞争的发展,机关事业单位人力资源管理职能需要重新定位并实现转变。本文针对机关事业单位改革人力资源管理过程当中存在的薄弱点进行了研究分析,并提出了有效的改进策略。

关键词: 机关事业单位改革;人力资源管理;薄弱点;改进

Analysis of the weak points and improvement suggestions of human resource management in the reform of government and public institutions

Zhongjun Han

Renfeng Township People's Government of Jiyang District, Jinan City, Shandong 251414

Abstract: With the development of the times and the improvement of the economic level, government agencies and institutions play an important role in providing public services, maintaining social equity, and promoting economic development. With the deepening of system reform and the development of market competition, the human resources management function of government agencies and institutions needs to be repositioned and transformed. This paper studies and analyzes the weak points in the process of human resource management reform in government institutions and puts forward effective improvement strategies.

Keywords: Reform of government institutions; Human resource management; Weak points; improvement

长久以来,机关事业单位内部人力资源管理存在诸多问题,身处职能型岗位上的员工缺少工作积极性,特别是骨干人员“多劳不能多得”、不合格员工难以被淘汰等体制机制带来的问题都亟待优化更新。目前,国家有关部委正在积极研讨推行各类改革新举措,以各种利好政策鼓励机关事业单位向企业看齐,将人力资源管理作为战略规划的一部分。各单位需要改变管理思路,认清当前单位内部的人力资源管理问题,切实推行改革,优化人力资源队伍的结构和质量。

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。

1 人力资源及其管理概述

人力资源管理是指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,满足组织当前及未来发展的需要,保证组织目标实现与成员发展最大化的一系列活动总称。就是预测组织人力资源需求并作出人力需求计划、招聘选择人员并进行有效组织、考核绩效支付报酬并进行有效激励、结合组织与个人需要进行有效开发以便实现最优组织绩效的全过程^[1]。

2 人力资源管理改革的必要性

具有科学性的人力资源管理就是用一套科学的工作方法理论,来研究如何协调人和事的互动与关系、处理人与人之间的矛盾,充分发挥每一个人的创造力和潜能,

做到人尽其才、人事相宜，实现单位组织的发展目标。建立每个员工成长和进步的目标可以与员工在单位的职业发展目标同步，实现单位统一的职业发展目标，使得员工在单位整个业务的发展整个过程的目标与每个岗位员工的职业发展目标一致。合理的人力资源管理制度能培养员工对待工作的积极态度，激励员工为单位的发展全心全意贡献出自己的一份力量。此外，在机关事业单位招聘过程中，良好的人力资源管理制度还是每一位应聘者关注的重点，在现代人才市场的激烈竞争下，拥有合理、完善的人力资源管理制度的单位，才能更好地吸引人才、培养人才和留住人才。在这样的 work 环境中，单位员工的工作状态显得更加积极向上、更加有朝气，员工的工作效率自然也会相应提升，单位的整体效益也会随之提升，单位氛围也会变得更有凝聚力，这样就构成了一个良性循环，并逐步构建起符合现代化规范的单位经营局面，从而降低了单位与员工间劳资纠纷问题的发生率，也降低和规避了许多单位可能面临的人事纠纷风险^[2]。

3 机关事业单位改革人力资源管理的薄弱点分析

3.1 缺乏人力资源管理专业团队

机关事业单位的人力资源管理改革，是一个长期坚持、动态优化的过程，需要机关事业单位内部全体员工的共同努力才能完成。在其中，人事部门相关人员是推进改革的主力，应强化基础性工作的运行效果，提升自身人力资源专业化能力水平，以此来保证单位改革的顺利有效推行。但由于机关事业单位人力资源管理工作长期遵循传统思路，相关员工已习惯单一模块的业务，更缺少对人力资源战略的深入理解和感悟，所以在改革过程中，人力资源管理部门专业性不足反而成为改革障碍，严重影响了整体改革的步调和进程。

3.2 对改革的重要性认识不高，改革限于形式

近年来，国家大力推进机关事业单位的人力资源管理改革，不少单位为响应国家号召，确实对内部人力资源管理问题进行了梳理，并且对制度和体系进行了完善。但由于一些管理者对人力资源的认识并未上升到战略层面，或出于成本和其他不稳定性问题的考虑，导致改革仅限于表面形式，未见实效。虽然机关事业单位并不以效益为中心，但内部活力对于单位的长久稳定发展也有着至关重要的意义。有些管理者本身就对人力资源工作缺少正确认识，只是把人事部门当成基础职能部门来看待，在此基础上建立的制度和 workflow 再合理，也难以有效执行，自然无法达到优化人力资源管理现状的目标^[3]。

3.3 传统管理模式根深蒂固

一直以来，机关事业单位难以实现科学化的人力资源管理，很大程度上是因为其体制的特殊性。人员配置难以完全实现“能进能出，能上能下”，更不用说工资总额上存在诸多限制条件，使得机关事业单位难以成功效仿企业那种市场化人力资源管理模式。在推行人力资源管理改革时，难免遭受阻力，过去相对平均的薪资结构和被弱化的考核机制，往往是管理者为回避关键性矛盾而造成的结果。优化后的管理模式，将进一步暴露员工履职过程中的诸多问题，并拉开不同能力等级人员之间的待遇差距，将不合格的人淘汰出局，这牵涉众多员工的利益增减，容易滋生负面情绪，使得改革顺利推进难上加难。

4 机关事业单位改革人力资源管理薄弱点的对策

4.1 对人力资源管理工作予以高度的重视

在当前市场经济背景下，人才是单位管理的核心资源，而且在单位稳定发展中，需要通过引入大量高端复合型人才，才能够胜任单位的各项管理工作。高水平的人才保障业务持续高效发展基础，单位在改革中还要转变职工的传统思想观念，提高对人事工作的关注度，逐步将人资工作作为单位未来发展的基础。人事工作的内容与单位的发展相联系，制定相应的发展目标和管理计划。从单位管理的实际出发，制定人力资源的管理机制，做好人资工作的改革^[4]。

机关单位要将人事工作作为单位发展战略，通过优化设计薪酬机制，来吸引外部高端人才加盟。单位的人事工作人员定期对内部的人力资源管理工作现状作出系统分析，了解管理中存在的问题，并对问题进行汇总，分析问题所产生的原因，来制定相应的改革方案。在改革进程中，需要结合企业内部人力资源的工作经验，确定奖励机制、激励制度，明确单位的奖励条款，奖励办法，并制定高效的薪酬激励制度，这样才能够打破事业单位传统僵化的管理模式，激发职工的内在工作热情，为机关单位的稳健发展而努力奋斗。

4.2 人力资源改革要适应本单位的实际需求

要改变机关事业单位的一些落后现象，必须要突出其在改革过程中的地位，首先要做的就是认清本单位的工作性质，根据自身的实际情况来进行改革，不要盲目地跟从别的单位。另外要制定适合本单位的战略规划。机关单位要对人力资源改革有明确的战略规划，把合适的人才、放到适合人才发展提高的岗位上来，充分激发人才的工作热忱。

4.3 建立现代人力资源管理体系

当前,机关事业单位仍然秉持的计划经济时代的管理观念和管理模式,该管理模式已经不适应现代市场经济体制的发展要求,这就要求我国机关事业单位要因地制宜,结合机关事业单位的实际情况,积极学习先进管理经验,在宏观层面上构建以目标管理为基础,以绩效考核为核心,以人力资源战略、绩效管理、员工发展三大模块为主要内容的规范、科学、系统的现代人力资源管理体系。机关事业单位在确立了人力资源管理改革方向后,就要在微观层面上做到以下两点,以便尽快推动落实人力资源管理观念和管理模式的变革创新:第一,全体工作人员要提高对人力资源管理的重视程度,加强先进人力资源管理理论知识的学习研究,在思想层面上树立正确、科学的人力资源管理观;第二,要以现代人力资源管理体系中人力资源战略规划、绩效管理和员工发展三大模块作为改革的重要抓手,做好相关制度的配套创建工作,为机关事业单位营造良好的人力资源管理环境。

4.4 人力资源管理目标要以人力资源开发体系为基础

在传统机关事业单位改革中,虽然也具备较为完整的人才选拔和培训体系,但是仍然存在许多的问题,究其原因,是因为传统的人力资源管理工作中并没有注重将人力资源开发体系进行引入和发展。高素质人才已经成为当今时代的发展要求,我们要注意结合当前机关事业单位改革的人才需求现状进行分析,在机关事业单位的人力资源改革中要注重以人力资源开发体系来进行,不能仅仅参照于传统的选人、用人的方式来进行人才使用,要结合单位发展的要求,有选择性对人才进行开发、选择和利用,进而促进我国机关事业单位对人力资源开发和培训工作的有效进行,使得我国机关事业单位的综合能力能够得到很大提升,致使其更好地为社会的发展和进步做贡献。

4.5 科学划分职位,优化职位结构

在机关事业单位中,职位划分要做到“以德配位,以才定职”,要避免单位职位空悬现象发生。同时,还要做好职位的分类、细化工作。同一工作性质的岗位,不用安排过多的人员,要根据实际情况配置岗位人员。例如,做好岗位分类工作,哪一个岗位需要哪种人才,在数量与能力上有哪些要求等,都应进行细致划分,最好是经过探究与讨论后进行系统分类。众所周知,设立过多不必要的岗位可能消耗工作人员的意志力,不利于提高他们的工作积极性。因此,机关事业单位要合理优化职位结构,去除一些不必要的岗位,以免造成职位与人员的空置浪费^[5]。

5 结束语

综上所述,现阶段,我国机关事业单位正在对人力资源管理改革进行积极探索,取得了一定成绩,然而就目前的情况看,管理现状中仍存在很多问题。因此为进一步推进人力资源管理改革的实施,机关事业单位管理者应增强人力资源战略意识,加强员工培训,一方面提升人力资源管理相关人员的专业技能水平,另一方面向单位全体员工宣贯改革的重要性意义,以减少改革阻力,推进改革顺利高效的运行。

参考文献:

- [1]肖阳.事业单位人力资源管理的现状和改革方向[J].读天下(综合),2020(9):0284-0284.
- [2]张超.对行政事业单位人力资源管理模式的改革途径探索[J].今日财富(中国知识产权),2020(2):29.
- [3]刘丽.探究事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].人才资源开发,2019(12):6-7.
- [4]李玉芳.新形势下事业单位人力资源管理改革及创新分析[J].全国流通经济,2017(16):41-42.
- [5]石爱玲.事业单位人力资源管理改革面临的问题及策略[J].现代商业,2017(5):53-54.