

浅议事业单位人力资源管理优化策略

杨婷

河北省水务中心石津灌区事务中心 050000

[摘要]目前,我国基层事业单位体制不断健全,人员数量与综合素质水平都有所提高。做好事业单位人力资源管理工作还要从基层工作入手,以提高人员管理水平。文章对事业单位人力资源管理问题与优化措施展开探讨。

[关键词]事业单位; 人力资源; 资源管理; 管理优化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.1282

引言

现如今我国正处于社会主义事业发展新阶段,事业单位作为社会组织机构中的重要群体,对人力资源管理水平要求更高,然而目前部分事业单位人力资源管理中存在部分问题,需要工作人员进行系统分析,找出问题存在的根源,结合现实情况设计管理策略,确保事业单位实现长远发展目标。

1. 业单位做好人力资源管理工作的重要意义

1.1 做好人力资源管理工作符合事业单位发展需求

事业单位在管理运行中需要关注到人力资源管理工作的的重要性,充分发挥人力资源的重要价值,为人民群众提供更加优质的服务。一方面,科学有效的人力资源管理工作对于事业单位人力资源的优化配置有着积极的促进作用,让单位内部广大干部职工均可以在各自工作岗位上发挥自身价值,从整体上提升单位的工作效率及质量。另一方面,积极做好人力资源管理工作有助于事业单位更好地发挥自身的服务职能。通过对单位内部人力资源的有效开发,不仅能够创新人才管理方式,同时能够提升单位内部人才的专业素养和业务能力,促进干部职工更好地承担岗位职责,进而为事业单位健康稳定发展提供良好的人力资源支持与保障。

1.2 提高人员积极性

对事业单位中的工作人员来说,一般对自己的职业规划都较为清晰和长远,所以如何将自身的职业规划与单位事业的发展进行互相融合,产生良好的共鸣,使之二者彼此相辅相成、共同发展、互相促进与进步,就成为事业单位人事管理方面的重要目标。因此,需要对人事方面的管理工作进行足够好的调整与优化,让每个员工的职业前程与发展,都能和事业单位自身的发展与变化紧密联系在一起,实现员工与单位的同发展、共命运、共呼吸,让在事业单位中取得良好优异成绩的员工,能够获得归属感和满足感,从而提高整个单位内部的氛围。让每一名员工都能够提升自身的工作积极性。

1.3 可以作为资源分配的关键依据

从相关数据来看,绩效考核制度的结果,可以作为职工资源分配的关键性依据,比如职工的调岗和晋升,以及内部选拔和外部招聘等。科学的绩效考核机制,可以进一步完善和优化人力资源的整体结构,有利于充分发挥出职工的工作潜力,对于单位的管理也具有十分积极的影响作用。一个单

位的稳定发展,离不开职工激励机制的有效实施。公开、公平的奖罚机制,可以充分调动员工的主动性和积极性,可以促进各部门及职工之间的平等竞争,进而促进事业单位朝着更快、更好的方向进行发展。资源的合理化分配和调整,能够实现事业单位与员工的合作与共赢。

1.4 为薪酬制度的规范化建设提供支持

绩效考核的开展有利于薪酬管理制度的科学性与规范化建设,促进事业单位薪酬管理水平的提升,推动人力资源管理工作专业程度的提升,有效维护单位员工的劳动权益,充分激发其工作热情,提升工作效率,使其在单位建设工作中贡献更多力量。与此同时,绩效考核工作的开展,可对员工进行激励,提升其竞争意识与创新意识,提升员工对自身效用发挥的重视程度,使其主动采取一定措施提升自身价值,强化员工的归属感,提高其与单位联系的紧密程度。人力资源管理部门在进行季度或是月度奖金的发放时也可将绩效考核结果作为衡量标准,提升薪酬与岗位及贡献度的一致程度,使得单位员工处于公正与公开的工作氛围中,实现对员工积极性的激励。另外,单位管理人员也可结合绩效考核结果进行惩罚措施的制定,使得员工充分投入到自身的工作中,保证员工工作行为的规范性,助推员工工作态度的端正性建设,为群众提供更为优质的服务。

2. 基层事业单位人力资源管理中存在的主要问题

2.1 人员使用问题

根据调查发现,在使用人员中所面临的难题,已经成为基层工作的明显问题,镇街事业编制是和公务员一起办公,事业单位承担了很多事务性的事情,而且基层事业单位晋升空间小,待遇有限,很多人容易滋生倦怠心理,对待工作缺乏热情。基层事业单位的待遇及晋升空间对于高端人才的吸引力小,长期从事基层工作的人员得不到系统的培训和提升,有些单位甚至有可能出现人才断档的趋势和危机。

2.2 绩效管理机制不完善

当前,我国部分事业单位所采用的绩效管理机制面临不足,仍在采用传统的绩效管理方法。基于此,事业单位需立足于岗位具体的工作内容以及自身情况,科学制定相应的绩效管理制度,并基于此实现对绩效工资优化分配。目前,我国部分事业单位所采用的绩效分配制度呈现比较固化的特点,而且形式存在过于单一的问题,导致绩效工作同职工的工作表现以及工作量相脱离,没有真正体现出绩效考核对职

工的激励作用。所以，事业单位需立足于多种因素持续完善绩效管理机制。

2.3 缺少合理的激励措施手段

在具体的工作过程中，如果激励措施的实施不够准确、全面、合理，就会导致激励体系在整体上存在着不健全的问题。许多员工给公司做出了突出的贡献，但是却没有得到预期的考核成绩，所以也没有得到相应的奖励。在分配薪酬的过程中，有部分的人员付出较少，但是却可以和有突出业绩的工作人员一同分享劳动成果，这明显是不合理的。从实际情况的角度出发，事业单位还是按照传统的固定工资及津贴薪酬进行分配，但是津贴部分大都是和职工的工作情况互相联系的，在开展人力资源的管理工作时，津贴的价值和作用就很难得到有效的发挥。所以，如果说事业单位人力资源管理工作的目标和实施手段比较缺乏，那么激励措施也很难进行优化和完善，也就无法激起员工的工作热情。

3. 基层事业单位人力资源管理改进的建议

3.1 树立良好用人导向

用人导向科学，则基层人员越有活力，工作质量和效率就越有保证。首先，基层事业单位和人事部门应该倡导“多劳多得”的组织文化，鼓励单位职工在工作岗位上发挥主观能动性，敢于付出、乐于收获。其次，单位还应注重为职工提供尽可能多的岗位再教育平台，为员工职业生涯发展出谋划策。员工个人成长离不开组织的关怀和培养，也离不开工作平台的锻炼。一方面，基层事业单位要通过紧密结合工作实践的培训，提高员工解决实际问题的能力，提升业务素质；另一方面，要积极围绕工作中心，鼓励人才发挥优势，在用人的过程中提高其能力和素质。

3.2 健全绩效考核体系

切实可行的绩效评估体系是绩效考核机制的重要组成部分，所以事业单位的绩效管理人员需要注重保障绩效评估的准确性，切实发挥其对于事业单位全体职工的规范性和约束性作用，促使其更好地投入工作，助力单位整体工作质量的提升。对于绩效考核来说，管理人员不仅要制定明确的制度，还要综合考虑事业单位的实际情况，在明确各个部门以及职位具体特点的基础上，构建更为妥当有效的考核评价方式，保障绩效考核体系实施的针对性，确保其能够同每一个职工的具体情况和需求相适应。具体来看，管理人员可以广泛搜集国内外在绩效考核和绩效管理上的科学做法，对适用于我国事业单位的做法进行优化提炼，并在原有的基础上创新应用。事业单位需要将全体职工的个人发展同单位发展充分结合，让工作人员意识到自身发展是建立在事业单位整体发展基础上的，进而强化推动职工同绩效管理工作的有机融合。

3.3 构建并完善激励机制

激励活动的基础和目的，是在以人为本的管理基础上构建激励体系，而职业激励机制则是激励机制的一个整合过程。外部激励机制可以积极转化为员工的工作思想与行为习

惯，员工个体之间能够受到启发或间接影响的作用，如果合理运用这种作用，可以促进员工产生强烈的工作动机，进而对集体乃至整个事业的发展，产生极大的社会影响。对于员工的精神激励，其模式可以分为生理与物质、精神与物质、关怀心理等形式。在事业单位的人力资源管理工作中，由于具有一定的特殊性，所以目前已经逐渐发展为社会发展需求的主要群体。该群体一般都具有社会文化情感需求和未来发展需求，所以事业单位也应当根据时代的发展趋势，尽可能的满足员工的物质或精神需求，并且要给予其足够的人文关怀与文化关怀，结合工作给员工提供合适的优势参考。比如可以在进行内部激励管理的工作过程中，应当多注重员工的挑战性与独立性，有效挖掘员工的核心潜力，以及创新的能力。激励机制还需要与物质激励进行有机结合，物质是人类赖以生存的基础条件和保障，如果可以合理的进行融合，必然会刺激员工鼓足干劲。此外，激励机制也可以和职位的晋升工作进行关联，优化激励体制，可以使事业单位凝聚和产生强大的精神力量，从而可以更好地为社会进行服务。

3.4 重视信息化管理手段，促进人力资源管理科学化、高效化

首先，事业单位要根据实际情况向上级申请有关人力资源管理信息化建设的资金支持，或根据实际情况对单位年度资金预算比例做出合理调整，以此为人力资源管理信息化建设提供强有力的资金保障。其次，事业单位可加强与第三方研发机构的交流合作，选用更加符合单位人力资源管理特征及发展需求的管理软件，并对软件中的一系列功能进行完善，促进人力资源管理朝着便捷化、高效化的方向进行发展。同时积极做好软件安全防护，确保数据信息的安全性与可靠性。再次，为人力资源管理信息化建设提供良好的制度支持与保障，比如软硬件管理制度、岗位职责制度等，确保信息化手段的重要价值和功能在事业单位人力资源管理中得到更加充分的发挥。

结语

综上所述，这些年我国综合实力逐年增强，人力资源管理也逐步渗入各个领域，为促进我国经济发展起到积极作用。对于事业单位而言，目前在人力资源管理中仍存在管理观念滞后、绩效考核机制落后、激励机制不健全等问题，因此还要重视事业单位人力资源管理工作，健全绩效考核体系，构建并完善激励机制，引入信息化技术，以提高事业单位人力资源管理水平。

参考文献

- [1] 郑丽艳, 张景春. 事业单位人力资源绩效考核现状及对策[J]. 科技创新导报, 2021(33): 212.
- [2] 翟凤仙. 浅析事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 改革与开放, 2021(23): 30-31.
- [3] 吕彤. 对当前我国事业单位人力资源现状分析与思考[J]. 才智, 2021(11): 291.