

探究事业单位人力资源管理存在的问题及对策

刘 源

(南京市江宁区公路管理站 江苏 南京 211100)

[摘 要] 在社会经济不断发展的背景下, 事业单位起到了重要的服务性作用, 其社会公益性为主要的核心内容, 在对国有资源充分利用的基础上开展各种服务性活动。事业单位要实现对资源的合理配置, 必须加强对人力资源进行严格管理。由于受到各个方面因素的影响, 所以事业单位人力资源管理工作还存在很多的问题, 这些问题可能会影响到工作质量的稳定性, 需要在目前的基础上进行不断完善。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 存在问题; 对策

引言

在当前社会大背景下, 由于经济的迅猛发展, 各行各业都需要专业性的高素质人才, 这就促使人力资源成为输送和分配人才最关键的环节, 能否让人才位置合理是最根本的目标, 在事业单位中, 人力资源起着能否让事业单位发挥应有作用的关键性作用, 事业单位承担着为社会服务, 建设社会的责任, 能否发挥作用直接决定了当地的发展程度, 因此, 作为其中人才输送的枢纽, 人力资源管理部门必须有着合理健全的制度, 应建立科学性、实际性的管理体系。

1 事业单位人力资源管理存在的问题

1.1 对现代人力管理理念重视程度不足

目前我国事业单位仍然习惯于运用传统的方式进行人力资源管理, 导致事业单位发展步伐不能跟随时代前进的脚步, 事业单位无法满足新时期下社会的需求, 这种情况归根结底是事业单位对现代人力管理创新理念的不重视而导致的。事业单位对人力管理理念的创新意识缺失主要表现在几个方面, 首先, 虽然部分事业单位已经逐渐开始注意到了现代化人力资源管理创新理念的重要性, 但是由于人力资源管理创新理念发展时间比较短, 创新理念尚不成熟, 缺乏有效的管理效果, 相比于国外还存在较大的距离; 其次, 我国事业单位人力资源管理理念比较落后, 管理理念无法满足管理实践, 使得先进的管理理念无法有效运用到事业单位人力资源管理实践中。

1.2 缺乏健全的人力资源管理体系

薪酬、绩效、招聘、培训等是人力资源管理的主要内容。现阶段, 部分事业单位尚未建立客观、明确的员工薪酬考核标准, 素质测评、绩效考核、招聘制度、培训计划等方面也不完善, 进而导致人才没能在对应的岗位中发挥作用。例如, 绩效考核作为人力资源管理的核心内容, 是调动员工积极性和挖掘员工潜能的关键。但是, 从部分事业单位绩效管理的现状来讲, 常用一些比较笼统的词汇对员工的工作能力与工作业绩进行评价与概括, 并没有具体的指标或者对应的数据清晰地表达出来, 使得很多员工认为绩效考核没有多大意义, 不利于调动员工工作的积极性。

1.3 人力资源绩效考核没有健全

绩效考核其实是整个事业单位中比较重要的基本环节, 会对员工工作状态和自身发展理念产生一定影响, 可以促使员工不断适应工作环境的变化和工作要求。然而现阶段绩效考核过程中, 还存在很多问题, 主要是因为按照相应的人力资源管理要求建立绩效标准, 当然, 对于各个绩效评价的指标也不是很明确, 在各个指标上占到的比例还是存在不科学因素, 进而会不断提高绩效考核的难度, 无法为相关人力资源管理提供有效的支撑。除此之外, 因为现在绝大多数员工不能提升自身积极性, 从而对于事业单位稳定发展产生了一定的影响。

1.4 缺乏激励机制

在社会市场中许多企业为调动员工工作积极性, 在员工薪资待遇方面做出很大的改变与调整。但是在如今事业单位的工资增长与调整由国家根据财政状况、国民经济发展统一进行, 由政府人事部门统一审批。这种高度统一的工资分配形式, 使事业单

位自身的工资水平、工资总量与社会服务质量、经济效益、个人贡献脱节, 缺乏激励机制, 没有利益动力, 致使员工的工作积极性被打消, 从而对事业单位更好发展产生制约。

1.5 管理技术比较落后

随着互联网技术的不断发展, 人类已经进入信息时代, 互联网技术在各行各业均得到了广泛的推广和应用, 在一定程度上促进了管理水平的提高。然而, 我国事业单位却没有有效利用这一资源, 也没有对此重视, 可以说是严重浪费社会资源, 所以我国事业单位至今没有建立完善的信息管理系统, 导致事业单位人力资源管理出现明显的资源浪费现象, 不仅人力资源管理的工作效率和质量得不到保证, 还阻碍了事业单位的持续发展。

1.6 人力资源教育培训需要不断提高

事业单位人员教育工作, 在整个人力资源管理中占据着非常重要的地位, 因此会在很大程度上影响到员工的发展, 从长远目光可以看出来, 人力资源的管理工作可能会降低发展的活力, 战略性的目标可能会很难完成。在培训问题上主要体现在以下几个方面: 首先, 有些人员的教育培训工作缺少完善的体系, 根本没有和事业单位的战略性发展结合起来; 其次, 缺少对员工职业生涯的规划, 这将对员工未来发展带来严重影响; 最后, 有些员工素质存在很大的问题, 因此在以后相应的岗位分配中会出现很大的影响, 以此会增加培训开发难度。

2 关于事业单位人力资源管理的有效的对策

2.1 管理观念的创新

首先, 要改变思想观念, 注重并实现员工的工作能力和员工的自身利益共同发展, 把员工的个人利益直接与事业单位的利益挂钩, 从而让员工认识到自身的价值和地位, 充分调动员工的工作积极性, 最终实现两者共同发展。其次, 事业单位要把员工放在相应的位置, 了解其需要, 并对其进行有效的解决, 始终坚持以员工的实际情况出发, 实现人力资源管理创新, 避免人力资源管理工作忽视了员工的价值。

2.2 构建完善的人力资源管理体系

人力资源管理体系事关事业单位实际工作的开展以及未来发展的前景, 具有非常重要的现实意义。事业单位应当以科学理论与实践经验为基本依据, 构建一套规范的、完整的、合理的人力资源管理体系, 促使人力资源管理体系化、制度化。完善的人力资源管理体系具有可操作性强、开发员工能力效果明显等优点。在制定的过程中, 必须明确员工的薪酬考核、绩效考核标准, 同时确立招聘任用、人才培养、素质测评等条件与依据, 使得与员工相关的每一项考评都可以量化, 以直观、全面的数据表现员工的工作水平、工作业绩。另外, 关于人力资源管理体系的评估与反馈工作也要重视, 可以通过加强与员工的沟通了解员工的想法与需求, 从而对当前体系进行不断改善。只有单位管理制度朝着人性化方向不断完善, 才能为员工创造一个和谐、愉悦的工作环境, 调动员工的工作积极性。

2.3 完善激励制度

为调动员工工作积极性, 提高事业单位工作质量与工作效率, 需要完善单位内部激励制度。在完善激励制度过程中, 需要

保证其公平性与公正性,这样员工才能够积极参与到制度中,并且提升参与感。要结合事业单位实际情况,将员工的经济薪资与非经济薪资进行有效结合。然后对员工进行全方位考核,对员工工作等进行科学合理分析与评价。与此同时,将薪资与福利待遇等进行有效配置,根据员工工作情况安排与之相适应的薪资与福利待遇等,这样才能调动员工工作积极性,在岗位中有效实现自身价值,明确未来发展方向与努力方向。建立有效激励制度,能够在事业单位内形成良好工作氛围,同时使员工之间形成良好同事关系,彼此之间互帮互助,从而推动事业单位更好发展。

2.4 管理技术的创新

随着科学技术的不断发展,为人力资源管理提供了较多的便利,那么在人力资源管理创新时必须要用先进的管理技术,全面推动人力资源管理发展。另外,在新环境下,技术人员需要不断提高自己的专业技能,还需要提高自己的专业素质。只有在这种情况下,才能有效推动人力资源管理实现创新,人力资源管理工作才能顺利进行,事业单位的社会效益才能得到保障。

2.5 需要不断加强人力资源教育培训工作

在人力资源管理中,教育培训工作是指事业单位可以根据自身制定的人才要求进行有目的的训练和培养,主要是不断提高员工工作积极性和综合性的发展水平,更要不断促进工作的运行效率。当前事业单位在人力资源的教育培养工作中,还是存在很多问题,这样会使得员工在发展中受到了影响。要想解决好这一问题的发生,事业单位需要把员工教育培训工作放在首位,不断

开展教育和开发培训有关活动工作,从而建立起和事业单位发展对应的教育培训机构,更要完善有关的教育培训工作。首先,可以针对事业单位人力资源教育培训工作制定合适的计划方案,主要是让教育培训计划可以在实际中落实,在具有比较强的时效性前,首先做好科研活动,从员工角度出发,不断优化教育培训工作;其次,需要重视优化和创新员工继续教育的方式,主要是让每一位员工有享受教育的权利,采用多样化的手段让员工综合素质得到提升。再次,需要重视培训课程的开发和运行,建立起完善的培训系统。而教育培训的课程需要做好多样化,最好是在现场可以教会、教学视频等多种方式结合起来。最后,加强对员工的考核工作制度,做好对考核以后的教育培训工作,要总结出当前教育培训的价值,从而使得员工在工作上能力可以提高,同时也可以让人力资源的管理人员在综合能力上得到比较大的进步。

结束语

综上所述,随着时代的发展与进步,事业单位人力资源管理存在的问题逐渐暴露。面对问题,应当寻求更多有效的方法与策略及时进行解决,从而提升事业单位人力资源管理的水平,为社会提供更加优质的服务,促进社会和谐发展。

参考文献

- [1]张琼英.事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J].中国外资,2015(11):47-49.
- [2]康凤丽.解读事业单位人力资源管理改革面临的新问题及对策[J].人力资源管理,2018(06):449.

(上接第4页)

干部,在班级中并没有担任职务,却同样指挥班级工作,出现越位的情况,没有认识到班级工作与学生会工作之间的主次关系,对于班级干部工作的积极性产生了影响。所以在实际工作的过程中,学生干部需要认识到自身的工作性质,不能出现越位的情况,分清学生会工作的主次,帮助教师完成属于自身的工作。

6. 加强处理表扬与批评之间的关系

学生干部在自身工作的过程中具有较高的热情,但是因为其并不具有丰富的工作经验,特别是一些大型活动,经常会无法顾及所有工作的情况。导致在实际工作之中,忽略了很多内容,对于相关内容的建设产生了较大的影响^[3]。在组织活动的过程中,经常会出现贡献了自身认为具有创意的建议,但是却并没有受到广泛认可的情况,还可能受到了同学的认可,但是与传统不符,所以没有获得学校的肯定。一些学生干部在面对这些问题时首先需要分析自身做法存在哪些方面的问题,还需要从中获得更多的经验,避免再次出现相关情况。最后则需要从更好的角度解决相关问题,通过这些工作提升自身的素质。在面对教师的肯定时,学生需要接受,但是不能过于乐观,而是要从自身的实际情况出发,更好的发挥自身的能力,为之后的建设提供动力。

结论

学生干部在实际学习的过程中需要从学习与工作两方面出发,正确面对两方面的关系,明确自身在大学中的目的,认识到自身的责任,从班级的实际情况出发,为班级建设提供更大的动力,使所有同学都能够不断提升。在日常工作的过程中,使自身能够获得更大程度的提升,帮助领导与教师加强学生工作的实际效果,建立文明与勤奋的校风。

参考文献

- [1]陈丹,方子仑.基于“95后”大学生群体特征推进高校学生会组织改革的对策研究[J].科教导刊(中旬刊),2018,19(06):172-174.
- [2]李辉.学联学生会组织改革背景下高校学生会“三级联动”困境问题研究[J].青少年学刊,2018,14(02):48-51.
- [3]王萌.高校学生会提高学生干部素质的探索——以天津师范大学为例[J].佳木斯职业学院学报,2017,10(07):202-203.
- [4]金胜红.浅析高校学生会干部应处理好的几种关系[J].人才资源开发,2016(20):175.
- [5]郭亮.以素质教育为抓手,加强新时期高校学生会建设[J].科技资讯,2008(15):210-212.