

事业单位人力资源管理环境分析及改良对策

吴文静

平山县中医院

[摘要]自改革开放以来,我国的社会经济发展速度迅猛,推动着各行各业的优化与升级,在这样的时代背景之下,现代化经济体系的建设步伐不断加快,事业单位作为我国经济发展的重要支撑部分,一直备受社会各界的广泛关注,因此,事业单位也要不断地进行改革与创新,紧跟时代发展的步伐,本文针对事业单位人力资源管理方面存在的问题展开分析,并且结合实际需求以及社会要求提出相应的优化措施,希望能够改善事业单位人力资源管理环境,创新管理思维,构建合理的管理体系制度,为事业单位人力资源管理工作的贯彻与落实贡献一份力量。

[关键词]事业单位发展;人力资源管理;问题与优化对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.718

一、事业单位人力资源管理的影响因素

(一) 传统人治思想的影响

对事业单位的发展过程进行探究,不难发现,我国目前大部分的事业单位仍然以传统的管理模式为主,而这种人事管理观念的核心思想是对工作人员进行思想上的控制,整体来说,不仅较为落伍,而且存在着一定的弊端,这种传统的人力资源管理观念和模式严重制约着人才的发展和改进,根据马斯洛的需求层次论进行分析,不能够将工作人员视为经纪人和单独的个体人才,具有感情和需求,是思想上的自由人,只有确保人才能够在生活上实现独立自主,将自身的社会属性充分地展示出来,得到想要的权利,尊重,才能够进一步发挥自身的重要作用,而事业单位的领导者虽然不断地加强人力资源管理改革的宣传,不断地进行创新口号的提出,但是总体来说,实际工作中相应的资源投入仍然较少,人力资源的管理投入并不得到重视。

(二) 制度缺陷助长了责权利关系失衡

目前,事业单位并没有贯彻以人为本,精细化管理的管理方针,仍然让员工按照自身的职责进行工作的分配,按照年龄进行薪资待遇的提升,这就导致事业单位的氛围过分的僵化和死板,这种传统的人事资源管理更加侧重于让员工服从命令,听从指挥并且实施按岗位分配薪酬的制度,这就使得整个制度体系存在着诸多的漏洞,员工只需要完成自身下达的目标,就算完成了考核,考核机制严重的失衡,这对于人才来说毫无吸引力,平均分配的人才环境导致即便是存在想要改革的领导,也无从下手,工作人员没有相应的激情和思维,使得改革和优化工作缺少了必要的平台和土壤,整个人力资源管理制度直接导致群众和领导无法实现长期有效的沟通,如果不加以改正,必然会导致责权利的严重失衡,让人才的作用无法充分地发挥出来,最终导致大量人才的流失。

(三) 领导阻挠人力资源管理创新

事业单位的人力资源工作一直是由行政单位单独部门负责,由于行政工作十分的细致繁杂,人力资源涉及的工作十分繁多,这些就会导致工作人员的时间被大量的占据,没有更多的精力从事相应的改革与创新工作,这必然会导致人力资源管理工作的进一步落后,形成了一个恶性循环,当然,也与相关事业单位的领导者不重视,没有加大人才和资源的投入,而且传统的人力资源管理工作将大量的时间放在人事档案整理,劳动关系整理,工资审核,职称评定等等复杂的事物之上,没有制定人才培养计划和人才战略指挥计划,人才无法在适合的岗位发挥自身的作用,自然会导致人才的不满,从而造成人员的流失。很多工作也没有引入信息化手段,而是以人工手工工作方式为主,工作效率较低,而且出现错误的可能性较高。

二、人事资源管理工作优化措施

(一) 树立新思想,创造和谐环境

事业单位是我国服务于民的重要公益性服务为主的组织机构在从事日常的工作过程中,由国家和地方进行财政拨款,这就使得日常的运营无法形成高效有序的管理机制,因此事业单位必须要,将自身的优势充分发挥出来,由于事业单位自身工作的特殊性,经常会聚集一大批有着强烈责任感优秀人才,要将这些人才的重要作用充分发挥出来,时刻关注国家的发展动向以及改革意向,努力打造事业单位与祖国发展的和谐统一,贯彻落实以人为本的核心思想,注重对员工的关爱和照顾,尊重员工的主权,实现工作和情感上的和谐交流,让每一位员工感受到事业单位以人为本的人才观照理念。

(二) 落实人才制度,理清责任权利关系

事业单位要想在市场经济体制下进行良好的发展,必须要落实相关的人才政策,不断引进优秀的人才,从而使得自身的管理团队属于行业一流团队,从而将事业单位的核心竞争优势和重要作用充分发挥出来,首先要配备强硬的设施引导手段,一些新的政策实施和开展,必然会受到众多的阻碍,这就很有可能存在一些不良的思想和行为,因此要设置相应的监督督察小组,对这些不良行为进行严厉的抨击和打击,保障政策的下达和改革不会存在任何的偏差,同时还要注重对人才的培养,确保人才能够处于一种良好的自我学习,自我优化的过程,将人才的生产力,推动力充分的激发出来,最后还要理清责任,权利和利益关系,绝对不能年龄而平定薪资,因关系而定岗位,从根源上杜绝腐败现象的发生。

(三) 激活领导素质

领导的重视是人力资源管理改革推进的重要推动力量,因此要必须让领导认识到改革工作的重要意义,从而自发地进行人力资源管理工作的学习和思考,加大宣传力度,投入更多的资金和人力物力支持,为人力资源管理工作的革新提供必要的平台和基础。

三、结束语

综上所述,对于我国的社会经济发展来说,事业单位的重要性不言而喻,本文立足于事业单位发展过程中人力资源管理工作的不足,展开分析并提出了相应的优化措施,希望能够将人才的重要作用充分的激发出来,为事业单位的和谐发展提供强有力的帮助。

参考文献:

- [1]高嘉嘉.企业内部控制环境中人力资源管理风险及控制分析[J].中国管理信息化,2019(12):143-144.
- [2]彭娟.动态环境与生命周期视角下人力资源管理策略对组织绩效的影响:基于模糊集定性比较分析[J].中国人力资源开发,2019(01):98-112