

事业单位人力资源管理的优化策略分析

孔霞

山东省济南市平阴县锦水街道办事处

[摘要]伴随新时代的发展,我国事业单位的建设改革不断地深入,在事业单位的发展当中需要保障发展目标以及方向的遵循,人力资源在事业单位管理当中有着重要性的作用,为促进事业单位持续、健康发展奠定了坚实的人才基础。而事业单位是国家设立的相关服务性组织机构,是为社会提供的公益性的服务体制载体,是我国现代化建设的主要力量。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 优化

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1806

我国专业化人才主要在事业单位聚焦,事业单位在教育、文化等领域都发挥着重要的作用,但是当下的传统的事业单位的人力资源的管理模式还是相对落后的,并不能跟进时代的发展脚步,与时代的进步存在一定的差距性,因此文章当中会结合事业单位在人力资源管理当中实际的存在的问题进行剖析,并且给出实际的策略,以此为事业单位的人力资源的发展提供参考。

一、事业单位当前人力资源管理中存在的问题

(一) 人力资源管理理念滞后

事业单位主要是国家组织的人才的安排,同样是依据相关管理部门的岗位分配进行人员的后期补充,因此不需要考虑人员的实际能力,但是在新的时期,主要需要运用自主化能力型的人才,这两者在人力资源的管理目标之上存在着明显的差距性,因此这就导致事业单位在人力资源的管理方面不能取得良好的管理效果。

(二) 招聘机制不合理

一些事业单位在招聘时没有明确岗位条件,从而招聘到的人员与岗位匹配度低;一些事业单位出现人才高消费的情况,不结合实际往往只追求高学历,从而造成人力资源浪费;还有一些事业单位降低招聘标准,或者随意进行招聘,没有结合岗位实际情况,这样就导致人员工作效率低。

(三) 人才薪酬结构不合理

在事业单位内部,经常采用的薪酬管理制度,就是结合岗位技能等级、实际工作量等。但就实际情况进行分析,事业单位的薪酬管理制度不科学、绩效考核不到位,容易使得事业单位的薪酬制度出现不合理、不公平的问题。如果事业单位为了体现多劳多得的理念,没有建设科学化的绩效体系,就会引发员工的不满情绪。尤其是没有进行量化考核的部门员工,会感觉到考核缺乏公正性、公平性,自然在内部推行绩效考核薪酬管理制度时面临一定的困难。在干部薪酬管理的过程中,薪酬管理制度没有以业绩为核心做好考核工作。许多干部薪酬较多,但是对事业单位实际的贡献较少。长此以往,会打消基层员工的工作积极性,不利于后续经营活动的开展。此外,事业单位的基本薪酬水平较低,无法满足员工的岗位晋升与发展需求,也引发了人才流失的风险,增加了人力资源管理难度。

二、事业单位人力资源管理的意义

事业单位在我国经济体制中地位相对特殊,由政府利用国有资产设立,以公益性和服务性为主,涵盖教育、科技、文化、卫生等领域,虽不直接参与经济建设,但对国家正常运转起到了不可替代的作用。事业单位在国家运转当中更应充分发挥其优势作用,保障社会各项服务高质量开展。

(一) 提升职工工作的积极性

事业单位因其公益性质,职工工资总额往往不和单位经济效益直接挂钩,导致职工积极性不强,对自己的职业前途缺乏相应规划,单位整体积极向上的氛围感不强,服务意识薄弱。引入并优化人力资源管理模式,能够更好地促进职工科学制定职业目标、合理进行职业规划,有效提升职工工作积极性和工作效率。

(二) 提升单位发展动能

事业单位作为社会服务组织,在国家经济建设中发挥了极大的保障和支持作用。引入人力资源管理理念,可以促进事业单位在科学制度的引导下实现健康有序的高质量发展,增强新时代公益事业的生机活力。

三、完善基层事业单位人力资源管理方式的策略

(一) 创新管理方式方法

1. 建设人力资源管理平台、确保基础设施建设到位。例如建设内部网站、网络学习系统等。在借鉴经验的同时,提升人力资源管理网络化运营发展水平,并促进知识管理、人力资源管理知识的紧密融合,紧跟时代的发展脚步。2. 促进岗位合理安排,设置合理的目标,并提出相应的设计方法,做好个性化管理的工作。针对文化背景不同、基本需求不同的员工,做好权变管理工作。以岗位安排为核心,坚持人员和岗位匹配,确保人员岗位轮换到位。在设置目标的同时,选择难易适中的目标,将其个人价值体现出来,保证与组织目标相符。在设计各项工作的时候,将员工满意度以及事业单位愿景相融合,了解知识型员工的基本特点,不断改变工作内容、基本职责等,使得变化具有挑战性,应对创新与挑战,顺利达成事业单位的发展目标。3. 建立自我管理行动小组,还要将兴趣、职业规划相同的员工结合在一起,避免受到繁琐制度的影响,开展谈心工作。结合基本岗位要求,促进管理层人员与基层人员的交流,避免出现无效内耗问题。在建立自我管理行动小组的同时,解决存在的问题,还要促进事业发展、产品开发,选拔高素质骨干人才。

（二）完善绩效考核制度

绩效制度是考核一个职工对事业单位贡献大小的重要标准，而在事业单位中，完善绩效制度可以帮助职工真正实现自身价值。事业单位应在国家政策指导下，注重引入事业单位化管理理念，根据自身情况完善绩效制度，明确工作目标，将工作成果与薪酬福利相关联，搞活内部分配。可依据绩效定薪酬，以工作完成的多少和完成的情况以及完成的质量来确定工资待遇与相关福利。也可出台相关规定，依据薪酬定绩效，将工资福利设立为几个档次，每个档位的薪酬有其相对应的工作要求，达到哪一档的工作要求就拿哪一档的工资。更可根据单位发展目标设立灵活薪酬，使职工不再拿死工资，这样，可以极大地提升职工工作积极性和工作效率，从而使得事业单位全面提升自己的服务水平，更好地为社会主义现代化建设服务。事业单位也应出台明确规定，将工作状态纳入绩效考核中。将绩效制度与职工考勤结合起来，规定职工每月病假事假天数，若天数超出合理范围，即扣除绩效奖金。针对旷工职工及无理由脱岗、长期请假职工，扣除全部绩效奖金并采取一定惩罚措施，屡教不改者实行劝退或开除，这样，可有效避免职工工作态度懒散，纪律性差，从而影响工作效率。例如图书馆或者档案馆，因这两类单位均为财政全额拨款的公益类事业单位，工作成果与工资水平并不直接关联，所以存在着部分职工工作散漫，服务水平低等现象。这时，可引入合理的绩效制度，将工资和福利与考勤及工作态度相挂钩。例如，将工资福利与来访人员体验相挂钩，设立意见本，鼓励来访人员在体验过服务后留下自己的意见和对工作人员的评价，每月派专人进行汇总，得到表扬的，绩效奖金可全部发放；受到批评的，按次数及情节严重程度，绩效工资按百分比发放或扣除全部绩效工资。

（三）重视事业单位内部的信息化建设

事业单位可以通过运用互联网技术，建设信息化的人力资源管理系统，将所有员工和客户的信息录入并保存至系统中，在必要时可以第一时间查找相关人员的信息。例如，事业单位要想查阅员工的基本资料，不需要耗费大量的时间翻阅纸质档案，可以直接运用信息系统查阅员工的个人信息、工作经历、工作考核结果等。信息化建设不仅有助于管理工作，也能够支持事业单位在开展晋升、评奖评优等多方面的工作。同时需要建立内部的网络论坛，给员工提供互相交流沟通的渠道。员工通过在论坛上发布求助信息与同事互动，可以和同事保持良好的关系，借此提高事业单位的凝聚力。网络论坛也能作为员工发泄情绪的渠道，改善员工的不良情绪，有助于降低事业单位员工的流动性。当员工在工作中遇到困难时，也能通过网络论坛积极求助，实现内部员工间的互帮互助。网络论坛也可以作为上下级沟通的良好平台，员工对于工作中遇到的问题的一些看似不合理的现

象均能通过网络邮箱的方式发送给指定部门，各部门管理人员能够在第一时间了解员工的观点和态度，采纳员工的合理意见，实现人性化管理。网络论坛的开发可以借助微信小程序，无须额外下载APP，员工可随时通过手机设备和移动互联网登录论坛，为论坛功能的发挥提供了可行性。

（四）积极完善招聘机制

在新经济时代背景下，事业单位的人力资源管理工作要满足时代发展需求，就一定要积极完善人才配置，在人才引进的源头做好控制。以往的事业单位招聘，都更加看重理论知识，但是在具体实践当中操作性较差，与岗位的配合度较低。要做到人尽其才，就应当在选聘人才期间，科学设置招聘机制，综合岗位的具体需求，合理选择人才，增强岗位的匹配度，进而达到工作质量与效率的有效提高，确保事业单位高效稳定运行。

（五）健全人才教育与培训机制

提升事业单位人才队伍的综合技能水平，对于提升人才管理效率、发挥人才价值来说十分重要。在事业单位内部，需要结合数字经济发展、信息技术的发展现状，开展人才队伍教育与培训方面的工作。在促进与培训机构沟通与合作的同时，举办最新技术、知识、报告等多项工作，还需要与员工绩效考核管理实际情况相融合。对于勇于创新的员工，则需要给予相应的培训激励，以此提升其参与主动性。采用定期开展人才教育与培训的方式，切实提升员工业务技能水平，为事业单位创造更高的经济价值与社会价值。

结束语

在进行事业单位的管理的过程当中，人力资源的作用是非常的关键的，当下因为我国的经济化的快速的发展，落后的人力资源管理工作不能跟上时代的发展需求，因此在新的时代需要重视人力资源管理工作，通过一系列的策略提高人力资源管理的能力，建立完善的人力资源管理体制，使得事业单位的人力资源的管理能够符合当下时代对于事业单位的需求，进而提高事业单位的竞争能力，助力于我国的可持续性发展。

参考文献

- [1] 张珈宁. 事业单位人力资源管理中的绩效管理策略[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(01): 80-81.
- [2] 陈波. 事业单位人力资源管理的改革方向及完善策略探讨[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(32): 64-66.
- [3] 东瑞玲. 事业单位人力资源管理中的绩效管理策略[J]. 中国中小企业, 2020(10): 183-184.
- [4] 宋辉. 创新事业单位人力资源管理策略[J]. 人力资源, 2020(06): 3-4.
- [5] 佟珣. 事业单位临时用工的人力资源管理策略[J]. 中外企业家, 2020(02): 125.