

事业单位人力资源管理的现状与改革方向

栗丽华

河北省煤田地质局第二地质队(河北省干热岩研究中心) 河北 邢台 054000

[摘要]科技在不断发展,社会在不断进步,信息化技术飞速发展,大数据技术也应用在各行各业当中。事业单位的人力资源管理一直是事业单位最主要的一项任务,如何提高人力资源的组织能力和其工作的便捷程度一直是目前重要的关注点。现如今,大数据时代给事业单位带来了不小的影响,在提供大量数据资源的同时,通过对数据进行挖掘和多维数据分析,将能够从本质上提升人力资源管理的效能,提升数据的准确性,保障事业单位在人力资源管理上的统筹推进。

[关键词]事业单位;人力资源管理;现状;改革方向

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.252

当今社会,各行各业的发展都离不开人力资源管理。随着社会经济水平的不断提高,事业单位的发展与建设正面临着严峻的挑战,其对人才的需求量越来越大,要求也越来越高,若是仍使用传统的人力资源管理方式,不能满足其工作需求。因此,事业单位在进行人力资源工作时要结合人才的实际状况,制定科学合理的管理策略,采取具有针对性的改善措施,对人力资源管理工作进行探索以及创新,从而提高人力资源管理水平。

1 事业单位人力资源管理工作的意义与原则

人才是发展的重要支撑,没有人才,即便有再好的基础条件,再先进的理论,都无法得到良好发展,原因就在于其缺乏人的主观能动性。当前时代,发展是人才的发展,竞争是人才的竞争,事业单位的发展亦是如此,各事业单位若想提升工作能力与服务水平,必然需要不断强化组织队伍,培养、锻炼人才。因此,人力资源管理工作在企业的发展过程中显得尤为重要。但是,人力资源管理工作不是随心所欲的管理,不是粗放型的管理,而是要有据可循、有章可依。事业单位在开展人力资源管理工作的同时,应当确保管理工作符合自身单位的实际发展规划与需求,制定科学、合理、明确的人力资源战略,让工作的开展具有实际意义。此外,事业单位的人力资源管理应当确保整体的协调性,避免厚此薄彼的情况出现,做到人力资源管理工作的整体协调与合理,确保内部各个部门人才梯队的合理性。把握立足实际、整体协调两个原则,是事业单位人力资源管理工作得以顺利有效开展的重要保障。

2 事业单位人力资源管理的现状

2.1 激励机制不完善

人力资源管理过程中,激励机制是否科学、完善,直接影响着员工的工作质量和效率。当前,很多事业单位普遍存在激励机制不完善的现象,表现为:(1)激励机制内容不合理。比如,喊着为员工提供晋升机会的口号,提高他们的工作积极性,但真正落实起来比较困难。(2)员工的劳动和工资不成正比,使得员工不满,导致人才流失。(3)论资排辈或者裙带关系现象常在,而不是以员工的能力来决定工资或晋升,激励机制形同虚设。

2.2 岗位两极分化严重

在许多事业单位当中有不少人是没有编制或者是在

编制之外的,这些工作人员往往都担任相对比较重的劳动内容,而且没有一个合理的保障,因此,其个人的地位与相关的权益也会受到诸多的损失。有一些事业单位的岗位具有一定的特殊性,比如那些需要在一些恶劣工作环境里工作或者是工作负担特别重的岗位,在进行招聘的过程中,有很多人不想报考,这就导致单位不得不招一些编外的人员来填补空缺岗位。而一些福利待遇好的事业单位却往往竞争激烈,造成最近几年来所有事业单位的编制都受到严格限制,导致许多优秀人才无法加入事业单位,如此下来,事业单位的人力资源管理也会随之出现更多的问题。

2.3 思想僵化保守,不能做到与时俱进

尽管一些事业单位也意识到人力资源管理的重要性,并且还花费了足够的时间与精力,构建有效的人力资源管理机制,随着社会经济的发展,很多事业单位都在进行不断调整完善其职能,以适应时代发展的需求,但人力资源管理机制仍然没有完全与当前事业单位的发展相适应;没有系统的人才招聘培养计划,无法保证事业单位可以招揽更加优质的人才,使原有的人力资源管理跟不上时代发展的步伐;没有形成较为完善的事业单位人力资源管理机制,降低了事业单位人力资源管理工作的效率与水平,无法及时有效地实现人力资源管理的目标。

2.4 绩效考核机制落实不到位,无法调动员工工作

积极性。事业单位的发展中,绩效考核机制的落实不到位,存在着人员对考核机制认知不足的问题,由于事业单位的领导人员认为绩效考核的目的是为了压榨员工的劳动力,因此很多事业单位都实施了低上限高下限的绩效考核机制,员工必须付出很大的努力才能满足工作考核需求,要想获得相应的报酬就要拼尽全力,但是却存在着付出劳动与回报薪酬不匹配的问题。

3 事业单位人力资源管理改革方向

3.1 更新人力资源管理理念

新时期,事业单位应创新并制订符合时代发展特征的人力资源管理理念,在人力资源管理工作中贯彻落实以人为本的管理理念,为员工营造和谐轻松的工作环境,深入了解和关心员工,密切关注员工在工作与生活中的具体情况,从而在进行调配工作时占据主动地位。同时为了提升员工的工作热情与积极性,事业单位要将人力资源管理工作融入部门的

日常管理工作中，不能受到传统人力资源管理观念的影响，将管理范围局限在员工招聘以及员工考核两个方面。事业单位将人事管理与各项管理内容相接轨，在日常管理中渗透人力资源管理理念，使人事管理能够覆盖工作的方方面面。

3.2 完善管理体系，提高管理效率

在单位管理过程中，体制和制度占据着最核心的位置。具体而言，制度可以带来限制性，在管理过程中发挥着不可或缺指引和借鉴作用。因此，要想优化人力资源管理的效率，事业单位需要秉承法治理念，不断改进人力资源管理制度，持续完善人力资源管理体制，为人力资源管理工作扎实稳步推进提供不竭动力。单位在优化管理制度时，需要以传统的劳动保护、人事以及档案制度为基础，对激励机制、绩效管理以及成本管理进行不断完善，遵循择优录取、人尽其才的原则，从而吸引、留住、用好人才。单位还应开设专门的人力资源管理机构，权责分明，要以吸引人才、发展人才、实现人才价值为目的，开展好人力资源的开发、规划、配置以及奖惩工作，为事业单位更好更快发展奠定良好基础。

3.3 与时俱进，做好人力资源管理规划

万事开头难，对于事业单位人力资源管理工作来说亦是如此。在开展相关工作之前，应当思考怎么做，目标是什么，抓手是什么，做好人力资源管理工作的规划，同时与时俱进，注重人力资源管理理念的更新，提升对相关工作的认识。当前是人工智能与大数据信息化爆发的时代，事业单位人力资源管理工作的规划可以从数据信息、管理方面切入，进行相应的工作规划。一方面，借助数据资源，规划人力资源数据化管理道路，创新管理模式，丰富单位基础数据以及人才信息数据，精细化整合单位内部人员的信息，完善内部人才资料库，认识人才、了解人才，如此才能为人力资源管理工作提供有效支撑。另一方面，事业单位人力资源规划中应该包含思想工作的建设规划，端正工作人员的工作态度，营造良好的管理学习氛围。首先，单位应当在内部树立良好的工作作风，激励大家不断提升工作能力，提升思想认识，培养良好的合作意识，促进内部良性竞争。其次，单位应当注重宣传工作的开展，时代在变化，人力资源管理理念也在不断发展，要想避免再出现理念认识不足的问题，就需要单位与时俱进，加强学习，不断调整优化管理工作。

3.4 加大人才资源的培训力度。人才招聘结束后，

还要对其进行专业化的技能培训，以便更好地发挥个人所长，提高工作质量。对此，管理层要根据员工的工作状态，及专业知识的掌握程度，制定有针对性的培训内容，使其能和自身工作更加契合。对于单位现有的老龄化员工，由于他们接受新事物的能力不足，可以让他们带领新员工熟悉业务，这种“老带新”的模式，能帮助新员工更快地适应工作。另外，通过新老员工的接触学习，还能带动老员工的工作活力，从而愿意花费时间和精力学习新知识、新技术，提

高人力资源管理队伍的综合实力。除此之外，事业单位还要确保资金充足。无论是人力资源管理创新的实施，还是信息化的建设，都需要资金充足到位。这就要求事业单位拓展资金来源，不能只寄希望于政府支持，因为政府下放财政支持需要审核、调查等一系列活动，等待周期长，有时甚至不会批准单位的发展愿景。所以，事业单位要格外重视人力资源发展、创新管理问题，搭建合作平台，用外力推动人力资源管理创新。而且，合作平台的搭建还能为单位的人力资源管理提供技术支持，推动单位稳步发展。

3.5 加强员工的内部沟通

在网络经济时代的大背景下，事业单位可以创建新的人力资源管理模式，通过微信、QQ等社交平台，构建一个单位的网络组织，加强领导层与员工的交流。员工可以在单位颁布新的制度和管理方案之后提出自身的看法，这能够激发员工对待工作的主动性，利用合理有效的机制管理措施，增强员工之间的认同感，消除误会。事业单位应针对员工特性，制定相应的培养计划，让每一位员工发挥自身的特长，能够人尽其才，提高其能力和工作积极性，从而增强单位的向心力、凝聚力。顺应当下社会的主流价值观，提高员工的自我认同感，有利于人才长期与事业单位合作。

3.6 创建独立的数据管理部门

通常情况下，事业单位并没有专门去设立独立的数据管理部门，因此往往在数据收集分析管理过程中由于一些不小心的失误，导致部分数据没有及时整理和存储，造成数据的丢失。而一旦发生数据丢失的情况，就会给事业单位的人力资源管理带来很多困难。在如今大数据的背景下，如果使用以往传统的管理方法，数据丢失等问题会变得更加严重，因为当前数据的大幅度增加会导致数据管理的难度越来越大。所以，专门设立一个以数据管理的部门是现在大部分事业单位急需要做的，这个部门不仅可以用于数据的收集与整理，还能更快更准确地进行数据的存储工作，从而更好保障数据的完整性，实现数据的共享。

结束语

综上所述，为了推动单位的平稳健康发展，事业单位开展的人力资源管理工作也应该紧跟时代步伐，做到与时俱进，勇于创新。因此，事业单位要摒弃陈旧的管理理念，树立先进的人力资源管理理念，建立健全管理制度和激励机制，不断探索新型管理方法，打造良好的管理文化，进而改进人力资源管理的成效和质量，为单位的长足发展和国家的富强进步打下牢固基础。

参考文献

- [1]张银婧.大数据下事业单位人力资源绩效管理创新探讨[J].现代商贸工业,2020,41(33):83-85.
- [2]孟紫霞.研究事业单位人力资源管理存在的常见问题及对策[J].中国市场,2020(11):110-111.