

浅谈事业单位人力资源规划的问题及解决对策

刘会娟

国家濮阳经济技术开发区财政局

摘要：我国大多事业单位会处于公民社会与政府之间，与国有企业、党政部门等会产生较大的不同，主要体现在其管理模式、运作机制以及资金来源等方面。而要想确保事业单位工作人员积极参与到工作中，提升主动性以及积极性，就需要做好人力资源管理的工作。而对人力资源规划来说，作为人力资源管理的重要部分，属于事业单位制定重大决策的基础。由此，使得事业单位逐渐重视人力资源规划工作。基于此，本文主要对事业单位人力资源规划的重要性进行分析，探究事业单位人力资源规划的问题，并以此为基础，提出有效的解决对策，以期发挥出人力资源规划的价值，促进事业单位的高质量发展。

关键词：事业单位；人力资源管理；人力资源规划；问题；解决对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.10.210

对人力资源规划来说，主要指事业单位在面对未来的发展过程中，为更好地满足组织对人力资源的需求，以及保证个人发展需求得到满足的情况下，所进行的一系列人力资源开发、管理活动。这些活动主要包括人力资源的获取、利用、保持以及发展等。在事业单位当中，人力资源规划是其整体发展规划的重要组成部分，也是其实现稳定发展的关键所在。然而，在现实中，事业单位在人力资源规划方面还会存在相应的问题，进而对事业单位的发展带来影响。为此，需要采取针对性手段进行解决，以期提升其人力资源规划的水平。

一、事业单位人力资源规划的重要性

（一）有利于提升单位竞争能力

在当今社会，事业单位面临着来自各方面的竞争压力，包括技术革新、市场需求变化、政策调整等。而有效的人力资源规划能够帮助事业单位及时了解并掌握人才市场的动态，根据单位发展的需求，针对性招聘和培养高素质的人才。这样，所招聘的人才便能够为单位带来新的思路、新的技术和新的管理方法，从而提升单位的整体竞争力。并且，人力资源规划还能通过合理的激励机制，提高员工的工作积极性和创新能力，从而增强员工的归属感和忠诚度，进一步推动事业单位的发展，使得事业单位在激烈的市场竞争中占据有利地位^[1]。

（二）有利于优化配置人力资源

人力资源规划的核心目标是实现人力资源的最优配置。而通过对事业单位内部员工的数量、结构、素质等方面进行分析，做好人力资源规划工作，便能够预测未来一段时间内单位的人力资源需求，从而制定出相应的人力资源计划。这有助于单位避免人力资源的浪费和短缺，实现人力资源的合理配置。并且，在优化人力资源配置的过程中，人力资源规划还能帮助单位建立科学的

员工晋升和转岗机制，为员工的职业发展提供明确的路径和规划。这不仅有利于员工的个人成长，也能为单位的长期发展提供稳定的人才保障^[2]。

（三）有利于凸显事业单位职能

事业单位作为社会服务的重要力量，承担着诸多公共服务职能。人力资源规划能够帮助事业单位明确自身的职能定位和发展方向，从而针对性招聘和培养符合单位职能需求的专业人才。这些专业人才将为单位提供高质量的服务，满足社会的多元化需求。并且，人力资源规划还能通过优化员工队伍结构，提升单位的整体形象和声誉。拥有高素质、专业化和高效能员工队伍的事业单位，将更容易获得社会的认可和信任，从而更好地履行其公共服务职能。这样，便能够通过人力资源规划工作的开展，凸显事业单位的职能。

二、事业单位人力资源规划的问题

（一）缺乏现代人资规划理念

对思想来说，会直接决定行动。在人力资源规划工作当中，理念能够发挥出无穷力量。不过，当前有很多事业单位在人力资源规划中都很难摆脱传统，没有形成现代化人力资源规划理念^[3]。因缺乏先进的规划理念，导致在具体开展工作的过程当中，很难解决事业单位存在的实际问题。再加上事业单位的流动性比较差，进而导致人力资源规划人员存在依赖原有知识、本领或功劳开展工作的情况。由于缺乏现代人资规划理念，导致实际工作很难顺应事业单位现代化管理的需求。

（二）招聘考核机制有待完善

当前社会的竞争以人才竞争为主，为此事业单位要想获得更加健康地发展，就需要强化对人才的培养。不过，依据现实情况来看，有很多事业单位在对人才进行招聘的过程当中，过于注重以学历为主，忽视对工作

经验的考核，这也就导致人才需要很长时间才能适应工作^[4]。再加上部分事业单位缺乏严格的人才培养以及考核机制，进而导致在无法顺利开展人力资源规划工作的同时，阻碍事业单位的发展。

（三）人资规划与实际不相符

现阶段，有很多事业单位的人力资源规划与实际情况不符，以此导致降低人资规划的针对性。部分单位的人力资源管理工作与实际的联系没有很紧密，所制定的长期发展规划也未能与单位实际情况相结合，仅仅会对其他单位的规划模板进行照搬。如此，不但无法对人才供需之间的矛盾加以解决，还会导致人力资源规划的有效性得到降低。

（四）各部门配合程度不够高

事业单位中的管理部门有很多，并且每一个部门都会负责不同的工作。不过，人力资源规划工作会对事业单位整体带来影响，不单纯需要依靠人力资源管理部门负责，也需要其他部门的参与和配合。不过，当前有部分事业单位对人力资源规划工作没有较强的参与和配合程度，很多部门认为人资规划不属于自身职责，进而导致无法产生积极性。尽管有些部门能够认识到人力资源的作用，但是在参与的同时，没有明确的指向性，部门之间的配合程度没有很高，进而影响人力资源规划的效率。

（五）人资管理缺乏长远规划

当前，有很多事业单位都会注重对更加完善的人力资源管理制度进行建立。不过，却忽视对人力资源规划方面的重视程度。部分事业单位单纯注重结合上级要求，部署人力资源，并且对相应的管理制度进行落实，每一项工作都会存在按部就班的情况。由于缺乏人力资源管理的长远规划，进而导致很多高素质人才缺乏提升的空间，存在人才流失的状况，而后继续进行人才培养以及招聘，以此恶性循环，影响事业单位的发展。

三、事业单位人力资源规划问题的解决对策

（一）转变人力资源规划理念

在事业单位的发展过程中，人力资源规划必须以合法合规为前提，充分发挥其战略思维。要想转变人力资源规划的理念，就需要认识到，人力资源是事业单位最宝贵的资源，其合理配置和管理直接关系到事业单位的竞争力。因此，事业单位需要从战略高度出发，将人力资源规划纳入整体发展规划中，以确保人力资源与事业单位的发展目标相协调^[5]。由于传统的人力资源规划观念往往过于注重短期的招聘、培训和绩效管理，而忽视了人力资源的长期发展规划。为真正将人力资源规划

作为事业单位发展的重要支撑，事业单位需要树立全局观念，将人力资源规划与事业单位的长期发展战略相结合，注重人才的储备和培养，为事业单位的长远发展奠定基础。在转变理念的过程中，事业单位可以积极学习国内外先进的人力资源管理理念和方法，结合自身实际情况进行改进和创新。同时，加强对人力资源规划人员的培训和教育，为人力资源规划人员提供充分的培训和教育机会，不断提高其专业素养和综合能力，使其能够更好地适应事业单位的发展需求。这样，就能够逐渐形成符合现代化要求的人力资源规划理念，为事业单位的发展提供有力的支持。

（二）完善招聘与考核的机制

要想确保人才的考核更加合理以及公平，事业单位就需要注重完善招聘与考核的机制。在此过程当中，事业单位需要制定明确的招聘标准，标准应该综合考虑候选人的学历、工作经验、技能和潜力等多方面因素。同时，招聘过程应该公开透明，避免出现任何不公平的现象。由于传统的人才任命方式可能与岗位不符，所以需要优化任命的形式，通过运用招聘精选的方法，借助笔试以及面试两个流程来对应聘者是否符合岗位需求进行判断^[6]。事业单位还应该建立有效的考核机制，定期对员工的工作绩效进行评估。评估应该基于明确的工作目标和可衡量的绩效指标，以确保评估结果的客观性和公正性。在完善招聘与考核机制的同时，事业单位还需要注重人才的选拔和培养。通过制定合理的人才选拔标准，以此吸引更多有才华的人才加入。在对人力资源规划进行改革的过程当中，不但需要强化对技术人员专业知识以及技能的考核，也需要注重对其在岗位上所获得的效益加以考核。这样，便能够为岗位的调整以及确定提供保障。

（三）结合实际调整激励政策

对事业单位的所有员工来说，对其工作积极性进行调动的主要手段就是激励政策。为此，在人力资源规划工作中，事业单位应注重与时俱进，依据实际情况来对激励政策进行调整。并且，也需要保证激励政策在人力资源规划工作中长期展开，以此确保员工的积极性和创造力能够持续发挥。为此，事业单位在开展人力资源规划工作的过程当中，应注重在激励政策方面加强长效性，结合社会经济发展以及事业单位内部变革的实际情况，不断调整和优化激励政策，使其能够更好地满足员工的发展需求和期望。在此过程当中，事业单位可以选择建立与绩效挂钩的薪酬体系。通过将员工的薪酬与其工作绩效紧密挂钩，使员工的收入与其贡献紧密相关。

这样,不仅能够激发员工的工作积极性,还能够促进事业单位内部的公平竞争。事业单位还可以根据员工的职业发展规划,设立内部晋升机制,为员工提供更多的晋升机会;通过跨部门合作项目,为员工提供更多的跨部门交流机会。这样,不仅能够满足员工的职业发展需求,还能够促进事业单位内部的人才流动和知识共享。同时,事业单位应该注重营造良好的企业文化氛围,让员工感受到归属感和认同感。可以开展各类文体活动、团队建设活动等,增强员工之间的凝聚力和团队合作精神;可以设立员工建议箱、员工座谈会等,鼓励员工提出自己的意见和建议,增强员工的参与感和归属感^[7]。这样,不仅能够提高员工的工作满意度和忠诚度,还能够促进事业单位内部的和谐稳定。

(四) 加强各部门的协同配合

在人力资源规划工作中,各部门之间的协同配合至关重要。要想更加高效地开展人力资源规划工作,事业单位需要加强各部门的沟通和协作,打破部门壁垒,形成合力。在此过程当中,事业单位可以建立跨部门协作机制,明确各部门的职责和角色,确保人力资源规划工作的顺利进行。通过设立人力资源规划委员会或跨部门工作小组,由各部门负责人共同参与,共同制定人力资源规划方案。并且,事业单位需要加强部门之间的信息共享和沟通。各部门应及时向人力资源部门提供员工信息、岗位需求、绩效评估等方面的数据和信息,以便使得人力资源部门全面了解事业单位的人力资源状况,制定更加合理的人力资源规划方案。事业单位还可以建立跨部门培训机制,提高各部门员工对人力资源规划的认识和理解。通过培训,可以帮助员工更好地了解人力资源规划的目的、意义和作用,提高员工参与人力资源规划的积极性。不仅如此,事业单位也可以加强对人力资源规划工作的监督和评估。为确保人力资源规划工作的有效实施和持续改进,事业单位需要建立监督和评估机制。通过设立专门的人力资源规划监督小组,负责对人力资源规划工作的执行情况进行定期检查和评估。在实施监督和评估的过程中,事业单位需要注重数据的收集和分析。通过对人力资源规划工作的相关数据进行收集、整理和分析,可以更加客观地评估人力资源规划工作的效果,为后续的改进提供依据^[8]。

(五) 组建人资规划长效机制

由于人力资源规划是推动事业单位长期发展的关键因素,更是确保组织稳定和持续发展的重要保障。因此,构建人力资源规划的长效机制,对于事业单位而言

至关重要。事业单位可以选择设立专门的人力资源规划部门或岗位,这一岗位需要由具备专业知识和丰富经验的人力资源规划人员来担任。不仅要对本单位的业务和发展战略有深入了解,还需要具备制定符合事业单位实际情况的人力资源规划方案的能力。这样,就能够确保人力资源规划工作的专业性和系统性,使规划方案更加贴合事业单位的实际需求和方向。并且,还需要建立人力资源规划制度体系,明确人力资源规划的目标、原则、流程和要求,为人力资源规划工作的操作和管理提供明确的指导和规范。通过制度的建立,可以确保人力资源规划工作的科学性、合理性,为事业单位的长远发展提供坚实的制度保障。在对人资规划长效机制进行建立的过程当中,需要确保与事业单位的发展方向以及需求相吻合,并且将短期、中期以及长期规划进行充分融合,形成具有连贯性和可持续性的规划体系。这样,便能够保证人力资源规划工作的有效性。

结束语

综上所述,人力资源规划在事业单位发展的过程当中,占据重要地位。然而,当前事业单位在人力资源规划方面还存在诸多问题。为解决相应问题,事业单位需要结合具体问题具体分析,采取有效的方法,以此使得人力资源规划工作的顺利开展,进而为社会提供更加优质、高效的公共服务。

参考文献

- [1] 茅瑗. 事业单位人力资源规划与柔性管理[J]. 投资与合作, 2021, (12): 171-172.
- [2] 唐丽. 如何应对事业单位人力资源规划难题[J]. 人力资源, 2021, (18): 48-49.
- [3] 林尚达. 新时代事业单位人力资源管理创新分析[J]. 今日财富, 2021, (17): 217-219.
- [4] 孙冬冬, 李庆, 焦劲森. 事业单位人力资源管理中存在问题及改进对策[J]. 中阿科技论坛(中英文), 2021, (03): 76-78.
- [5] 潘海燕. 事业单位人力资源规划的问题及对策研究[J]. 商讯, 2020, (31): 174-175+178.
- [6] 王宏. 事业单位人力资源规划与柔性管理探究[J]. 财富时代, 2020, (07): 75-76.
- [7] 宋新艳. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 大众投资指南, 2019, (16): 96.
- [8] 丁海波. 事业单位人力资源规划存在的问题及对策[J]. 现代经济信息, 2019, (18): 60-61.