

机构改革背景下事业单位人力资源管理改革探究

王一惠

唐山市生态环境局迁西县分局 河北 唐山 064300

[摘要]进入到新的历史发展阶段,我国经济社会发展水平持续提高,整体层面的改革突破显著加快,我们能够在不同层面上都交上满意答卷,是与坚定抓好了事业单位工作直接联系在一起的。事业单位有着明显的制度优势,可以更好汇聚社会资源力量推动国家政策举措落到实处。国家加快推进事业单位改革,注重与新时期、新阶段的融合,更好适应社会主义市场经济发展基本需要,这对于提高事业单位的生命力、影响力都有重要作用。人力资源管理,是影响事业单位改革发展的关键一环,更是事业单位机构改革的重中之重。本篇文章主要是从不同角度对事业单位人力资源管理改革进行了深化探索,这对于不同层级事业单位改革发展都有非常好的指导作用。

[关键词]机构改革; 事业单位; 人力资源管理; 改革探究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.03.050

在现代市场经济环境下,不同层面、各个领域的竞争愈发激烈,竞争的本质都是围绕着人才展开的,对于事业单位而言更是如此。事业单位,对深化党的政策措施落实、对维护人民群众根本利益、对稳固社会主义制度都发挥着基础性、根本性影响,这是国家对事业单位非常重视的原因。时代在变,社会在变,事业单位改革发展也在持续加快,全面深化改革的时代背景对事业单位改革提出了更高标准,给予了更多期待,如何做好事业单位人力资源管理改革则是重中之重。扎实做好人力资源管理工作,能够更好吸纳先进年轻力量,可以有力搞活事业单位内部环境氛围,对加快整体层面的改革突破,实现不同领域的深化创新都有着重要作用。

1 当前事业单位人力资源管理存在的问题

1.1 观念及管理模式先进性不够

在现代市场经济环境下,事业单位面临着前所未有的历史发展机遇,也碰到了各种挑战,如何实现事业单位的有序改革、更好发展、潜能释放,都备受关注,合理的用人机制则是基础所在。虽然事业单位在人力资源管理上有了很大突破,但是也存在着明显的缺陷,完全公平公正的机制还没有建立起来,在诸多方面还处于初期探索阶段,不少事业单位特殊岗位管理上还是以领导提名、部门考察、组织任命的基本方式开展。这种管理模式,有一定的优势,方便领导干部针对性选拔人才,但也容易出现裙带关系、任人唯亲等情况。同时,事业单位干部职工的创新意识不强,人员的整体流动性不强,都对事业单位深化改革构成了影响。在以往事业单位发展建设中,存在着明显的管理人员配置不合理情况,导致了人才资源的浪费,不少优秀管理人员的智慧力量难以发挥出来,导致事业单位整体的服务水平偏低,实际影响力有待提高。

1.2 管理内容较为单一

在推进事业单位人力资源管理上,表现的较为粗放,没有充分考虑事业单位的基本情况而对人力资源进行规划与深化分析,在具体人员的选拔及配置人员当中,选拔的组织性没有很好体现出来,在对人才进行实际聘用及人才综合能力

的有序提高上,表现的尤为明显,导致现代人力资源管理流于形式,无法体现出人力资源管理对事业单位改革发展的优势支撑作用。

1.3 薪酬激励机制不够明显

在现代事业单位管理实践中,还没有建立起非常好的激励机制,没有将市场经济的优胜劣汰特点进行充分深入体现,一定程度上还是存在着“大锅饭”现象,激励机制建设不到位,必然会影响对事业单位人才的统一有效管理。通常而言,事业单位工作人员工资薪酬需要和职位等级进行直接挂钩,但是当前不少事业单位职工工资绩效和工资挂钩非常小,薪酬绩效对职工的激励带动作用不够明显,存在着干多干少一个样情况,必然会影响干部职工创新力、竞争力的提升,这就需要在激励机制上要逐步深化完善。依托良好的薪酬激励机制,让薪酬激励与劳动付出、智慧创新结合起来,这样才能让事业单位更加活跃,对加快事业单位整体层面的改革突破都有深刻影响。

1.4 文化环境氛围塑造不够

文化,能够起到潜移默化的熏陶作用,对事业单位人力资源管理有着根本性影响,良好的文化氛围,能够显著提高干部职工的向心力、凝聚力、战斗力,对深化人力资源管理都有重要作用。所谓的文化,主要是指事业单位从建立到改革发展不同阶段逐步形成的统一价值观及共同生活习惯,这对于事业单位而言是独有的精神财富,更是衔接联系一切的文化力量,而且这些既有文化中,包含了被干部职工所认可的道德观念及日常行为准则等。通过大力发展事业单位文化,能够更好彰显中国特色社会主义制度的优势,对加快高素质人才队伍建设都有着深刻影响,能够将不同层面的智慧力量汇聚到一起,从而显著增强事业单位的竞争力、影响力。但是,在深化文化建设上,事业单位的主动性并不是特别强,不少事业单位将文化建设单纯的了解为组织几次学习或者收看相关的视频内容,没有从干部职工生产生活角度对文化建设进行深层次规划,文化建设与事业单位功能特点、日常管理运行、职工生产生活需要等的结合不够,导致文化

建设在实践落实上过于单一，甚至与整体的事业单位出现了脱节，必然难以发挥出文化对人力资源管理的服务熏陶作用。

2 机构改革背景下提升事业单位人力资源管理水平的基本策略

当前，我们国家已经进入到第二个百年奋斗历史阶段，事业单位对国计民生的基础性、根本性影响更加凸显出来，立足于社会主义市场经济大背景，必须要更加坚定的抓好人力资源管理工作，致力于不同层面提升事业单位人力资源管理水平，这样才能更好服务于事业单位的新发展、新突破，切实凸显事业单位的优势，增强事业单位的服务成效。

2.1在推进人力资源管理上需要不断创新

对于事业单位而言，要深刻认识其属性的特殊性，在深化人才管理机制上，必须要突出创新二字，逐步走出以往人才选拔选聘的老路，对现有的人力资源管理机制进行创新完善，真正将素质高、水平高的人员选拔出来，充实到关键岗位上，以人才价值作用的体现搞活事业单位实干环境氛围，这对于深化整体层面的改革突破都有很大帮助，对加快事业单位高素质人才队伍建设也都有着极为深刻的影响。

2.2管理人员要深刻认识人力资源重要性

在现代市场经济环境下，虽然事业单位有国家作为依托，具有明显的稳定性，但是在机构改革大背景下，事业单位内部的组成元素也更加活跃，内外部的竞争更加激烈，管理人员需要深刻认识竞争的本质精髓，切实抓好高素质人才队伍建设工作，将人才放到事关事业单位改革发展的核心位置。加快现代化人才培养机制的建设，充分利用现有手段对人才培训及宣传等工作进行落实，逐步深化绩效与人力资源管理结合的程度，营造向劳动付出向创新实干看齐的良好环境氛围。

2.3人力资源管理要切实突出以人为本

在推进事业单位人力资源管理上，必须要践行好以人为本理念，努力实现人力资源管理内容的丰富完善，推动人力资源管理在事业单位改革大背景下走深走实。在进行人事制度制定及完善上，必须要从干部职工的角度进行切入，致力于维护干部职工的实际利益，努力营造公平公正、竞争有序的环境氛围。选树好先进榜样，为干部职工营造积极向上的环境氛围，让干部职工向愿干事、能干事、肯干事的干部职工看齐，将智慧力量汇聚到服务事业单位改革发展上去，从而让事业单位的发展潜力、创造能力显著提高。在推进人力资源管理上，事业单位管理层扮演着至关重要的角色，管理人员要充分用好党史学习教育等平台，提高自身的综合素质、专业能力，更加精准、全面、深层的把握人力资源管理的基本内容，将以人为本融入人力资源管理的每一个环节

中。

2.4加快建立完善的薪酬绩效激励机制

薪酬绩效，是对干部职工劳动付出的肯定，合理的薪酬绩效，能够更好激发实干担当环境氛围，对优化事业单位改革环境有重要意义。事业单位在推进薪酬绩效激励过程中，要注重区分管理岗位、专业技术岗位等，结合不同的岗位性质建立合理的薪酬绩效激励机制，让不同层面的劳动付出得到充分肯定。在薪酬绩效激励上，要制定更加灵活的激励考核标准，让符合干部职工的能力所及，而且还要逐步增加绩效在所有薪酬所得中的比重，从而让干部职工的实际付出更具有灵活性，更加向实际劳动付出看齐。此外，还应当针对事业单位中职工的实际情况，制定出适当的职业生涯规划，改善职工的工作环境，从而使职工的工作变得更加舒心，调动职工在工作中的主动性和积极性。

2.6大力营造良好文化环境氛围

文化，是软实力，是事业单位在长期的日常工作管理过程中，创造出来的具有单位自身特色的精神财富。机构改革背景下，事业单位要结合自身情况，制定合理的文化建设实施方案，实现对以往的传承与今后的创新发展结合，让文化的示范带动作用更好凸显出来，这就需要事业单位明确一个具有感召力的价值观，需要具有一个可行的发展战略，努力营造和倡导有利于执行的工作氛围和环境，并将单位中的职工和单位视作一个成体，使其能够为一个相同的目标而努力。同时，在文化建设上，要注重与干部职工需求的结合，要注重与事业单位职能体现的结合，真正发挥好文化建设以点带面的促进作用。

结束语

综上所述，本篇文章主要是对当前机构改革背景下事业单位人力资源管理存在的问题进行了分析，深刻认识了人力资源管理的复杂性、特殊性，进而对如何提高人力资源管理水平进行了不同层面探索，这对于加快事业单位改革发展，切实凸显其竞争力、影响力都有着重要作用。

参考文献

- [1]李松晓.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J].河北企业.2019,(4).124-125.
- [2]于金光.机构编制改革视角下事业单位人力资源管理体制创新研究[J].现代经济信息.2019,(3).123.
- [3]孟凡华.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探讨[J].新商务周刊.2019,(9).156-157.
- [4]熊菁.关于大数据时代企业人力资源绩效管理探讨[J].人力资源管理.2017,(5).102-103.
- [5]郭欣欣.大数据时代事业单位人力资源绩效管理与创新研究[J].人力资源管理.2018,(6).570-570.