

事业单位人力资源管理的问题及解决策略探索

成燕

山东省邹平市魏桥镇人民政府

[摘要] 事业单位的良好发展对于当前社会发展情况有着重要的现实意义，为了推动社会平稳健康发展，相关部门对事业单位加强监管，建立健全管理体系，保证工作的效率以及质量。而在事业单位发展的过程中，人力资源管理是不可或缺的，可以在第一时间找到事业单位中出现的问题，保证其稳定发展，从而为现代化社会的发展提供有利条件。

[关键词] 事业单位；人力资源管理；问题；解决方法

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.406

引言

事业单位是推动经济社会发展的组成部分，对社会而言意义重大。而人力资源管理是事业单位运行中最重要的一环，决定着事业单位能否良好发展。所以，做好人力资源管理工作，才可以让人力资源最大程度发挥出价值。从现阶段情况而言，大部分事业单位人力资源管理中都出现各种问题，使事业单位发展受到极大影响。所以，一定要研究这些问题，同时制定科学的解决方法。

1 事业单位人力资源管理中出现的问题

1.1 对于人力资源的管理缺乏足够的重视

对事业单位而言，在进行管理工作的时候，人力资源管理是至关重要的一部分，然而从现阶段的情况而言，大部分事业单位对于人力资源管理并没有足够的重视和关注，从而使工作人员在进行工作的时候出现懈怠心理，导致人力资源管理工作并没有显示出真正的作用和效果。和企业单位比较而言，事业单位对人力资源管理的忽视程度会更加显著，通常来说，企业单位把人力资源管理工作作为推动企业不断发展的必要条件，不管是员工培训还是入职等各种工作方面，都对人力资源管理工作给予了高度的重视。然而事业单位这方面的不足十分显著，通过研究能够得知，事业单位里的员工并没有强烈的竞争思想，在人力资源管理上也做不到公平、公正，职员考核同样没有按时开展，这些情况都严重制约了人力资源管理工作开展进行^[1]。

1.2 员工选拔工作缺乏合理性

和企业单位相比较而言，事业单位内部结构往往都十分的复杂，所以在选拔员工的时候有着较高的困难。因为部分因素的影响，事业单位在开展员工招聘以及选拔方面做不到真正的公平，没有严格按照人力资源管理工作需要遵守的原则。所以，在员工选择上就会缺少合理性。而这样就会导致事业单位会错过大量的优秀人才，长此以往，就会极大的束缚事业单位的进一步发展。从某方面而言，事业单位的新工作人员大多数是关系户，从而导致单位员工素质参差不齐，使单位职业素养大大下降，给单位工作质量以及效率造成极为不利的影响。

1.3 员工考核工作亟待完善

在人力资源管理中，员工考核是不容忽视的重要环节，不但可以显著提高员工积极主动性，同时让员工在工作的时候可以认真负责，提高员工素质。然而从现阶段的具体情况而言，大部分的事业单位在员工考核上缺乏健全的制度体系，考核标准同样是参差不齐，从而使混水摸鱼问题普遍存在，使考核工作整体效果受到严重影响。当前，绝大多数事业单位员工考核是按照月度以及年终总结的形式进行，这就意味着考核工作有很大的随意性，对于公平、合理性上依旧存在许多的问题和欠缺。此外，在进行考核工作的时候，没有在第一时间反馈考核的最终结果同样是一项严重的问题，这样一来，考核工程中出现无法第一时间被解决，员工的考核就丧失了意义。所以，事业单位要加强健全完善考核工作^[2]。

1.4 员工培训工作出现不足

在事业单位开展管理工作的时候，培训员工可以使其自身的工作能力得到良好的提升，让员工可以为事业单位带来更加完美的服务，推动单位工作能力得以增强。然而从现阶段表现出的一些情况而言，大部分的事业单位在培训员工的过程中没有提高重视程度。首先，在岗前培训方面，因为招聘体系缺乏完善性，再加上没有公平性，能入职前进行系统化培训的员工少之又少。除此之外，大部分的单位有没有健全的培训体系，培训通常都只是形式主义，员工具体工作水平也没有得到有效的提升。而培训工作缺少完善性的原因，是由于事业单位培训资金十分匮乏，而且重视程度不高。所以，要推动人力资源管理工作水平得到提升，就一定要对员工培训加以重视和关注。

2 解决事业单位人力资源管理问题的方法策略

2.1 建立健全员工考核体系

按时对员工的实际工作情况进行考核，可以推动员工提升自身对工作的积极主动性，同时推动员工的自身能力得到进一步提高。所以，事业单位要把足够的精力放在员工考核体系的建立上，加快考核体系可以朝着完善的趋势不断发展。首先，单位的领导对考核体系要有明确认知和了解，认知员工考核的意义以及重要性，才可以有效加快考核体系的建设以及发展。其次，要对考核体系公平性给予高度重视，考核员工主要是为了掌握其实际的工作情况，基于此，处理员工工作过程中出现

的各种问题和缺陷，若是考核体系没有公平性可言，就意味着考核机制已经丧失存在的意义。除此之外，考核过程中要重视全面性原则，无论是员工绩效、对于工作的态度，还是思想道德等各方面都需要做好充分的考虑，只有这样，才可以确保考核结果有着良好的准确性，为后续工作带来客观依据^[3]。

2.2健全人才培养以及晋升体系

对于现阶段的事业单位来说，健全人才培养以及晋升体系可以进一步增强其人力资源管理工作的水平。事业单位人力资源的管理者要对人才培养的意义以及重要性有明确认知，健全人才培养体系，和事业单位现阶段的发展情况以及目标相结合，制定针对性人才培养计划，让所有的员工可以在事业单位中得到培训，同时最大程度发挥自己的价值，让所有的员工都可以找到属于自己的优点和长处。另外，要健全晋升体系，事业单位人力资源管理部门要进一步完善员工自身职业规划，掌握员工具体需求以及在工作方面的表现，重视工作认真、为人谦虚、真诚对人的员工，使用晋升的方式给积极员工职位，而且还可以方便展开统一管理工作，使人力资源管理的水平得到显著提高。除此之外，健全晋升体系，选择工作积极的员工到岗位之后，还要对已经晋升的员工进行观察，掌握员工在获得晋升之后的工作情况，有没有比晋升前还要努力，并且还要询问其他员工的观点和看法，如果别的员工非常满意晋升员工的能力，同时该员工业务水平过硬，那么就结束他的观察期，给予晋升的相关待遇；而如果员工晋升后工作表现直线下降，就延长观察时间，或直接取消其晋升资格，确保晋升能够让其他的员工信服^[4]。

2.3对招聘环节给予重视

对于事业单位来说，对招聘环节给予重视同样是提高人力资源管理水平的手段之一。作为为事业单位提供全新活力的唯一途径，人力资源管理的工作人员承担着选择以及引进的重任，要引进水平高、自愿奉献的高质量人才。在招聘的时候，要确保招聘信息是真实可靠的，不能存在虚假招聘信息，并且要确保为应聘者说明工资情况和工作内容以及具体时间，招聘人员说的所有福利以及工作的内容都必须要和具体工作情况一致，严禁为实现招聘指标进行虚假招聘，或者谎报待遇等，维护好事业单位良好形象以及真实性。另外，要确保招聘过程处于公平、公开状态下，不管是招聘，还是考核，抑或是面试等各个环节，都要处于公开状态。同时公示最终的招聘员工，让别的群众和聘者明确人才的筛选过程，让招聘过程和员工都令人信服，并且确保招聘员工不但自身专业水平已经达标，同时还可以解决工作中出现的问题，以及员工自身素质过硬，有着较好的道德品质，只有这样，才可以实现人力资源管理招聘的

最终目的^[5]。

2.4优化管理思想，创新管理手段

在事业单位人力资源管理中，为了推动事业单位能够持续健康发展，事业单位就要对人力资源管理工作给予高度的关注，基于自身的发展，深入研究人力资源管理工作的相关理念以及管理模式等等。传统管理思想和管理模式不能满足现代事业单位的需求，进行优化创新是现阶段事业单位尤为重要的内容。事业单位里面的管理人员显示出自己的意义和作用，全面分析传统管理思想和模式，秉着以人为本的理念，不断学习、引进现代化管理思想和模式，同时在事业单位不同的工作环节里落实，在不知不觉中影响事业单位的基层工作人员。有效引导事业单位的管理人员，提升不同环节的工作效率以及质量，进一步增强人员素质，给事业单位的人力资源管理工作发展带来有利的影响和条件。

3 结语

综上所述，在事业单位的发展进程中，人力资源管理的意义以及地位是不可或缺的，需要事业单位给予足够的关注和重视，全面研究人力资源管理工作里面出现的各种各样的问题，同时对于这些事业单位人力资源管理的问题进行有效的处理。制定科学的处理方法，改善管理思想、模式，给事业单位人力资源管理的工作带来新鲜的血液，还要健全奖惩体系，激发出事业单位人员自身的热情和主动性，对人员进行培训，增强人员专业水平以及素质，把健全的管理体系落实于不同的工作环节里面，慢慢改变事业单位人力资源管理的局面，通过长远的发展目标来制定相关的规划，为推动事业单位长久平稳发展提供有利条件，让事业单位在现阶段的社会发展过程中稳定地位。

参考文献

- [1]冯兰.新时期事业单位人力资源管理困境与破解对策[J].现代商业,2013(09):252-253.
- [2]李玉芳.新形势下事业单位人力资源管理改革及创新分析[J].全国流通经济,2017(16):41-42.
- [3]赵伯阳.新形势下事业单位人力资源管理现状及提升策略[J].知识经济,2017(08):110-111.
- [4]孙元红.新形势下事业单位人力资源管理工作的创新研究[J].东方企业文化,2015(08):78+80.
- [5]邵文霞.浅析创新在事业单位人力资源管理改革中的运用[J].黑龙江科技信息,2016(36):358.

作者简介:

成燕(1977.6),女,山东省邹平市魏桥镇魏桥村,本科,中级经济师,主要研究方向:人力资源。