

新常态下如何做好事业单位的人力资源管理工作

张楠

(沂水县投资促进服务中心 山东 沂水 276400)

[摘要]随着国民经济的快速发展,事业单位紧跟其后,人力资源对事业单位的发展起着关键的推动作用。在新的发展范式下,事业单位应根据自身的性取向进行改革、调整和创新。新范式的发展需要在事业单位相对稳定的时候更加创新和稳定。要实现稳定创新的职业发展,单位的人力资源管理必须从单位的人力资源管理入手,使单位的人力资源管理更加创新,进而在稳定的基础上推动和推动其实施。

[关键词]新常态;事业单位;人力资源;管理工作

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.03.1913

所谓新常态不同于老常态,所谓“常态”主要指自身的状态,目的是在经济发展过程中保持稳定发展,不断创新,有效促进国民经济发展。事业单位的发展始终处于稳定状态,但在新的正常发展趋势下,必须保证创新发展。

一、事业单位的人力资源概述

(一) 事业单位的人力资源的特点

事业单位由于其不同于其他社会企业的性质,在社会发展中起着导向作用。首先,从事业单位发展目标来看,事业单位发展的最终目标是服务社会公共利益,与社会企业相比,没有相应的社会管理职能;在资源方面,事业单位创造自己的资源,这些资源是国家提供的,是相对可靠的资源。事业单位与事业单位具有组织稳定和利用社会资源促进发展的共同特征,这不仅是为了营利,也是为了利用国家资源在国家的支持下为社会创造公共产品。

(二) 事业单位的人力资源管理的重要性

人力资源对事业单位人员结构规模的调整起到了一定的作用,从而实现了人员组织结构的优化。首先,组织的人力资源也能促进组织发展过程中的创新,根据组织发展的需要吸引高素质的专家;第二,事业单位的人力资源有助于提高组织的效率。在事业单位的人力资源管理中,对事业单位员工的职能和绩效指标一般都有明确的界定,员工能够积极地工作,这有利于提高事业单位的工作效率,只有在如何明确界定人力资源的职能和绩效指标上;最后,事业单位的人力资源管理可以提高企业的整体管理和服务水平,事业单位管理也应该规范本单位的人力资源管理,首先是确定人力资源开发的方向和目标。要有效开展干部管理和绩效管理,必须改革和创新干部管理,促进有效发展。

二、事业单位的人力资源管理中所出现的问题

(一) 在人才的招聘上比较固定

在招聘方面,用事业单位通常对优秀人才的招聘进行考试和面试,他们通过了与公务员相同的考试。但在人才使用上,考试不能直接反映出事业单位的一些特点。另外,考试是临时性的,在人才选拔过程中一般没有专业化,一些通过考试的员工并不总是适合这个职位,这就导致了很多问题,要提高组织的管理水平和创新水平,就必须改革、完善和改革人事调整与创新。

(二) 单位的绩效考核体系不够完善

在发展过程中,事业单位往往急于完成工作,单位绩效考核体系也不完善。由于其性质,调整本组织内的考绩结果可能有助于其工作人员积极有效地管理。但在目前的绩效管理体系中,还没有一套完整而具体的管理制度,直到年底根据一些考核才出台了激励措施。因此,在尽可能完善绩效考核体系的同时,单位领导一定要重视,真正促进单位领导积极参与工作,使单位更加创新稳定发展。

(三) 绩效的管理上不是很科学和合理

事业单位的绩效管理和工资的发放区别于企业单位,一般

由财政分配。统一发放,缺乏科学知识和不合理之处在于,工资的发放取决于单位从事的工作性质,而不是工作人员对组织工作的贡献和态度。在很大程度上,存在着一定的缺陷。很多单位觉得自己能胜任自己的工作,不开展任何创新和提拔,以获得稳定的月薪,不利于事业单位的发展。此外,单位领导的绩效考核存在较大差异,直接影响到单位领导的积极性。

(四) 在单位人员的培训上比较欠缺

目前,事业单位的发展还不足以培养人才。首先,事业单位工作人员按综合评价进行划分,按岗位进行薪酬分配,绩效管理缺乏与培训相关的绩效考核要素,而且各单位对培训重视不够。二是事业单位的专业培训相对单一和片面,缺乏多样性和专业性。此外,由于缺乏专门的培训机构和培训人员,工作人员的发展较为滞后。最后,事业单位人才培养缺乏系统性和计划性,单位人才培养按政策进行。

三、新常态下如何做好事业单位的人力资源管理工作

(一) 完善人力资源管理制度

在新的发展范式下,事业单位必须转变人力资源管理观念,不断完善人力资源管理体系。在完善人力资源管理制度时,要考虑两个方面:一是招聘管理制度。工作安排应通过一套考试,工作性质应根据工作人员的专业水平进行分配,以确保其专业应用,避免因专业人员专业资格较差而导致组织发展缓慢;第二,事业单位要建立相应的培训体系和方案。各单位每年根据自身发展情况制定本单位人才培养计划和制度,并按计划、按考核制度开展培训,切实提高事业单位人员的工作能力。

(二) 建立科学有效的激励机制,完善绩效考核制度来加强人力资源管理

在绩效考核方面,各单位要通过建立科学有效的激励机制,完善人力资源管理绩效考核体系。各工作单位应当按照职责分工,认真做好工作人员的工作,使他们能够同时履行职责;要使工作更加专业化、科学化,就要使工作成果更加具体、细化。绩效考核应该包括员工的工作态度和对本单位工作的贡献,而不仅仅是基于工作性质的岗位评价。此外,绩效指标必须按月、按季具体化,使职工注重工作的创新和变化,切实促进单位的创新和稳定发展。

结束语

综上所述,新环境下的人力资源开发需要结合事业单位发展的实际情况进行分析,从而发现和总结存在的问题,采取更加合理的措施改进人力资源管理方法,促进人力资源开发更加有效。

参考文献

- [1] 王晓瑜. 新常态下如何做好事业单位的人力资源管理工作研究[J]. 经济管理(文摘版): 00237-00237.
- [2] 秦保芳. 新常态下事业单位人力资源管理创新探析[J]. 中国市场, 2019, No.1012(21): 187-188.