

事业单位人力资源管理改革面临的新问题及对策

刘达

(内蒙古自治区卫生健康医学教育考试中心 内蒙古 呼和浩特 010031)

【摘要】事业单位人力资源管理工作是当前市场环境下单位人才竞争力提升的重要举措,文章对事业单位人力资源管理意义进行分析,结合当前面临的诸多问题,探讨提高事业单位人力资源管理的方法措施。

【关键词】事业单位; 人力资源; 资源管理; 管理问题

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.03.049

引言

新的发展历程,中国的目的是在各领域追随时代发展的脚步,一路向前,而事业单位作为中国社会运转过程中的不可缺少的环节,担负着推动社会进步、服务于国民和社会的任务,事业单位服务的质量和水平受人力资源管理的直接影响,因此,要求事业单位在发展中追随时代发展,具备时代竞争力是新时代的新需求。具备极高政治责任感、文化修养、职业道德和相应的专业能力是新时代事业单位人力资源的要求,是保证其服务质量的前提条件。

1. 事业单位人力资源管理的积极意义

第一,优化人才资源配置。与传统的人力资源管理模式相比,新型人力资源管理模式更加注重人力资源的配置质量,更能发挥人才效能。在事业单位中,不同的岗位对于工作人员的能力和素养要求存在一定差异,只有以才定岗,实现岗位职能与人才能力的最佳匹配,才能避免人力资源浪费,每个人都有其优势,合理定岗,可以实现将合适的人放在合适的岗位,提升工作效率。第二,提升人才开发水平。事业单位通过人才开发可以最大限度地挖掘人员潜能,因此人才开发是事业单位人力资源管理的重点。人才开发的主要手段是组织培训学习,但是伴随着事业单位岗位职能的细化,职能专业性不断增强,培训的内容也越来越多,这无疑会增加单位培训成本。而通过人才测评,我们可以判断工作人员各方面工作所需的素质情况,并描述其素质结构。事业单位可以据此制定针对性的员工培训计划和方案,大大减少单位培训成本。

2. 事业单位人力资源管理改革面临的新问题

2.1 单位内部人力资源结构复杂混乱

不难发现,在事业单位的人力资源管理部门,员工的数量、能力等与工作职责、工作内容不能很好地匹配。近年来,开展事业单位公开招聘,员工数量有了大幅度增加,大多数事业单位会按照工龄、学历、职称等将人员分配到不同的工作岗位,而工作能力的考核却很少,只有少数存在笔试等考核,却无法体现员工真正的工作能力。大多数员工都工作在与自己兴趣、优势等并不匹配的岗位,因而工作能力不能得到正确的提升,工作效率水平也不高。员工的能力大小不能满足该岗位的工作要求,例如,公路系统中事业单位的一些现状,新员工入职大多被安排在内业文字工作,而年龄较大的员工则大多被安排在外业或者业务较少的岗位,这就造成新老员工无法很好地发挥自己的价值。年轻员工缺乏在行业一线更好地了解历练,而老员工的经验和积累不能很好发挥等,影响工作效率,大大降低了工作效果。

2.2 在单位人员的培训上比较欠缺

在当前的事业单位的发展中,对于单位人员的培训上是比较缺乏的。首先,事业单位的工作人员都是通过综合考核进行的职能分配,又因其职能进行的薪资分配,绩效的管理中缺少培训的绩效考核内容,单位对于培训缺乏一定的重视。其次,事业单位的培训比较的单一和片面化,不够丰富多样以及专业。事业单位经常是统一进行一些政治内容的培训,没有针对性的对于某方面工作内容的培训,而且缺少专业的培训机构和培训人员,使得单位工作人员的发展比较的滞后。最后,事业单位的人员培训方面没有相应的计划性和系统性,所进行的对于单位人员的培训都是依据政策而进行的。

2.3 事业单位的薪酬调整机制存在滞后风险

作为事业单位活动的主体,员工在事业单位发展中扮演着组织根基的作用。在很多事业单位发展中,对薪酬的管理多是严格按照事业单位的制度加以执行,薪酬的结构都比较固定。其中就包括了薪酬的相关内容,涉及员工的工资、社会保险、职业年金等内容,都会参照制度进行自然年的调

整,而通常在调整中涉及员工个人贡献或价值等内容,这也导致员工能力考核存在偏差,尤其是优秀员工难以获得更多薪酬回报,以至于目前薪酬制度的建设还无法满足优秀员工的发展。

3. 完善事业单位人力资源管理改革的新举措

3.1 制定事业单位人力资源分配考核标准

事业单位要想脱胎换骨,必须从制度本身入手。首先,单位领导阶层应当认识到人力资源管理不断改革的重要意义,清楚地看到人力资源分配的必要性,只有制定出统一、规范的标准,才能更好地发挥人才的作用和意义。其次,保证每年进行至少2次考核,考核的内容应当与当下本事业单位的工作内容高度契合,可以考虑笔试和业务技能相结合。考核的形式不能单一,除了普通的笔试,更要加大对专业技能、处理问题、应急等能力的综合考核。最后,在考核的过程中,保证全部人员考核过程的透明化、公开化,以考核来促进员工的工作效率,提升员工的工作水平。将考核结果应用于实际的工作中,与薪资挂钩,或者可以制定奖惩措施,以此督促员工更好地学习和工作。

3.2 完善培训体系,加大培训力度

事业单位在引进新员工的同时,也要加强对新员工工作岗位的培训,有效开发新员工自身的价值,让新员工在新的岗位上“发光发热”。事业单位要完善自身的培训机制,提升工作人员的工作素养,让新员工尽快进入工作岗位。事业单位时刻创新单位培训体系,学习先进的培训方式,建立一整套符合社会发展的培训机制。创新和改变新的培训体系,对于新入职的员工而言,员工不再接受陈旧的培训教育,而是可以将培训的内容和知识,更好地融入工作岗位当中,这样可以充分调动员工的积极性、丰富培训内容,也可以使员工更加全面地认识到新岗位的职责与对社会的义务和价值。这也为事业单位后续招收人才起到了强有力的培训保障,更能激发员工的工作积极性。

3.3 对事业单位薪酬管理流程进行优化,加快薪酬管理发展

新时期,新方向。事业单位需要保持新时期的探索、创新精神,高度重视素质化人才建设在事业单位薪酬管理制度下的推动作用,积极改革并落实相关标准,完善人力资源的整体管理效果。在人力资源薪酬管理中,需要相关管理者创新管理理念,对薪酬管理有一个全新的认识,并积极提升自身的管理水平与专业性。通过对员工具体工作年限、行为表现、工作业绩等多方面综合评定,使得事业单位人力资源薪酬管理架构更科学、更具体,符合员工发展需求,切实推动事业单位科学、长效化发展。

结语

综上所述,通过逐步的实践优化及调整,让人力资源的管理可以更为科学,更加适应单位需求。在新形势下,作为一类特殊组织,事业单位要面临不断变大的人力资源管理难度,应对实际工作中存在的问题,完善培训体系,优化薪酬流程,转变激励机制,提高事业单位人力资源管理水平。

参考文献

- [1] 崔洁.新常态下事业单位人力资源管理的创新发展策略[J].现代经济信息,2018(34):110.
- [2] 李俊贤.分析新形势下如何创新事业单位人力资源管理工作[J].现代经济信息,2019(22):67.
- [3] 王玉婷.经济发展新常态下人力资源管理问题与观念转变策略[J].市场观察,2020(8):29.

作者简介:

刘达 1976年1月 男,内蒙古呼和浩特市,大学学历 副主任技师,人才评价卫生管理方向。