

事业单位人事劳资管理问题 and 对策

刘斌贝

河北女子职业技术学院 河北 石家庄 050000

[摘要] 人事单位常见的工作之一就是进行劳资管理, 由于其涉及各机构组织以及工作人员的个人利益, 在一定程度上会影响着单位的职能发挥效用, 所以一直以来都是工作人员最关心的问题。但是由于种种原因导致事业单位在进行人事劳资管理过程中存在一些不可避免的问题, 这些问题影响着单位的管理效率以及管理质量, 并且在一定程度上还降低了其内部的凝聚力, 不利于事业单位的长远发展。

[关键词] 事业单位; 人事劳资; 劳资管理; 管理问题; 解决对策

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1375

引言

事业单位其本身的初衷就是为了广大的社会群众提供社会福利, 满足大众各方面的生活需求。事业单位基本上是非盈利性质的, 而且其本身的作用不能够直接的以经济效益的形式来量化, 但是其本身对于社会的发展具有重大作用。事业单位进行管理工作开展时, 往往将人事劳资管理当作改革重点。为了实现更高的工作目标, 需要对其内部的劳动力资源进行整改, 通过科学合理的组织完善, 来提高相应的组织方式管理效率, 保障工作人员的利益能够达到最大化。

一、事业单位开展人事劳资管理工作普遍存在的问题

纵观目前的工作情况, 事业单位在进行人事劳资管理工作的过程中, 通常会遇到一些实践问题, 比如管理制度体系不健全、管理人员管理能力不足、人员执行力水平低等等, 这些问题的存在均在不同程度上限制着人事劳资管理工作水平的提升。

(一) 事业单位缺乏完善的管理制度

事业单位其本身针对人事劳资管理问题建立的相关制度一般都没有成套的管理体系, 所以导致整个管理系统比较混杂, 主要的问题有人员技术与岗位不匹配和薪酬分配不合理等现象。

以往来看, 事业单位采用的用人制度比较传统, 依旧实行的分级聘用, 所以本身制度存在一定的弊端, 并且以劳动合同的形式限制了员工的岗位流动性, 导致一些职工没有机会充分发挥自己的工作才能, 而且一些职位由于缺乏得力的选手导致工作效率降低, 从整体来看, 严重的打击了工作人员的工作积极性。

另外, 薪资体系的考核制度没有起到相应的激励作用, 员工绩效考核制度不够明确, 工资的构成并没有满足职工人员的需求, 导致部分人员的收入存在不公现象, 打压了员工的工作热情, 并且严重的情况下还会加剧单位的内部管理矛盾, 从而大幅度降低单位的工作质量效率。

(二) 管理工作人员工作能力不足

劳资管理人员主要的工作内容分为以下两方面。首先, 需要对相应的劳动报酬进行分发处理, 其次, 则需要开发相应的劳动人力资源。纵观目前的工作实践现状, 由于专业管

理人员其服务意识较低, 很容易将个人的情绪带入到岗位中来, 在一定程度上对工作的负责程度有所下降, 往往会发生处事不周的情形, 甚至在这些不良作风的带领下, 破坏了劳资管理部门的形象。因此, 对人事部管理人员进行素质教育培训是必不可少的一项工作。

(三) 针对员工的管理工作执行力欠缺

事业单位对员工的考核大多体现于形式化, 而并没有真正的发挥作用。一般来说, 考核结果并不能够真正的体现了员工的工作态度以及专业能力, 相应的奖惩力度也没有远远的充分发挥考核体系的作用。考核与奖惩并没有存在密切的联系, 这导致工作人员在工作过程中缺乏相应的动力, 甚至有些工作人员比较有上进心, 在这种考核机制的影响下会慢慢降低工作热情, 让员工失去进取心, 从而降低了人事部进行劳资管理工作的质量。

(四) 工作人员工作效率低下

首先, 人事部本身的业务比较复杂, 在整个工作中, 需要与其他部门进行协调配合。其次, 人事部对所管理的员工信息以及出勤情况等相关的绩效考核都会时常的发生变动, 这对于信息的调整更新要求较高。

而往往由于各部门之间的信息交流传递不及时, 人事劳资管理经常在与其他部门合作的工作上出现问题。特别是对于薪酬管理方面, 无法及时有效的收集数据信息, 影响了数据的准确性及时性, 从而进一步影响了工资的计算精准度, 甚至还会影响工资的发放时间。传统的事业单位管理方式, 执行能力较差, 并且受员工的状态以及专业能力的限制, 对薪酬的计算精准度也有一定的影响, 不能够对单位的日常管理进行精准指导。

(五) 人才管理不到位

事业单位对选拔优秀人才的渠道比较单一, 另外, 用人制度也限制了人才的流动, 事业单位的人员晋升渠道相对较窄, 或者工作人员的薪酬水平难以满足其需求。事业单位的这种管理弊端, 往往会造成就业人员的离职发生, 甚至一些专业能力更强的人, 由于受到单位的不公平对待, 造成人才流失。

人事管理单位需要提升相应的管理效率, 为相应的就业

人才提供相匹配的就业岗位，保证工作人员能够充分发挥自己的工作技能，尽量减少人才浪费现象的发生。但是考虑到事业单位一般都是论年龄资历进行排位的，往往会忽略了一些高技术能力，而年龄较小的人才。

二、解决事业单位人事劳资管理中的问题的相应对策

为了有效应对上述问题，事业单位需要从制度、人员、体制等诸多方面做出努力，具体实践策略如下：

（一）健全相应的管理制度

事业单位在进行人事劳资管理过程中，其本身的体制也存在了一定的问题。国家从宏观的层面对各级行政单位以及事业单位进行了法律约束，理清了相关部门之间的关联，对各个部门之间的权利义务进行了明确划分。出台的相应法规能够帮助人事劳资管理更加规范的工作，为事业单位的劳资管理制度建立也提供了依据。

在进行岗位管理的过程中一定要注意岗位的需求以及求职人员的工作需求和薪资级别的匹配问题。这是所有单位的人事部门进行岗位管理，都必须注重规范的问题，为了实现充分的发挥工作人员的工作才能，可以取消相应的定岗定制制度，建立动态激励措施，调动工作人员的工作热情。

（二）建立相关的管理体制

事业单位进行劳资管理一定要根据国家的相关法律法规进行约束规范，对政策法规进行全方位的了解，不断的深入学习，让整个管理工作有更加充分的法律约束，从而提升薪酬分配的公正合理性。人事部的管理体制建设需需要进行科学规划，在进行专业职称评定时应该交由专业部门进行管理，对于薪酬分配问题一定要建立公平公正的考核体系，减少层级之间的差异，避免内部矛盾纠纷扩大。另外，需要完善相应的规章制度，对事业单位整个的用人体系结构进行优化，从而提高劳动生产力。

（三）充分发挥事业单位管控作用

事业单位必须充分地发挥本身的管理职能，按照岗位要求，选择更加合适的优秀人才，并完善相应的绩效考核制度和工资评聘工作，对员工的薪酬评定流程更加规范化处理。人事管理部门要充分发挥自己本身的管控作用，以民主公开的方式实现劳资管理。

（四）提高管理工作管理效率

管理部门的管理效率在一定程度上影响着劳资管理部门质量。事业单位在进行劳资管理时，为了进一步提升管理工作效率，首先需要提升员工的工作素质，通过定期的开展相关教育专业培训，提升工作人员的工作质量。另外，加大相关的技术研发投入，规范施工人员的操作行径，对不同的岗位按照不同的考核制度进行分类考核，做出相关的记录指导。管理工作人员在工作中可以不断的积累学习经验，对相应的问题进行妥善处理，最大程度化的降低劳资的问题

纠纷。在整个过程中，劳资部门还需要与其他部门进行协调配合，进一步提升工作效率。例如，通过与其他部门的沟通协调，及时的获取员工的工资薪酬变动状况，并结合相关的信息化技术开展信息管理系统，实现较为复杂的工资计算工作，从而提升工作质量与工作效率。

（五）提升工作人员的专业技能

人事部的工资管理人员的业务素质和本身的工作责任感在一定程度上也影响着劳资管理工作的效率。在进行劳资管理部门改革时，一定要对工作人员的专业技能进行相应的提升，对他们开展相关的教育培训，让他们时刻秉承严谨的工作态度，以及提升专业的技术修养。劳资工作人员必须要有自我坚定的工作立场，需要定期的进行岗位培训，依据国家的相关法规政策以及公司的管理制度给工作人员树立较严格的岗位意识，提高个人道德修养，另外，一定要加强他们对于自身工作的保密意识处理，纠正他们的工作态度。

在对基层工作人员进行管理时，则需要全面掌握职工的工作状况，通过相应的技术培训，来提高工作人员的业务能力水平，建立相应的奖惩措施，通过更加全面公平公正的绩效考核，让工作人员对事业单位的薪酬考核体系重拾信心。当然与考核不合格的员工，可以进行定期培训，帮助他们努力提升自己的专业作业水平，进而提升事业单位的工作质量，促进事业单位进一步发展。

在事业单位进行劳资管理工作时，需要直面管理实践问题，提升管理工作品质与效率水平，最大程度上发挥出人员价值与潜力，更好地为事业单位的发展服务，形成良性循环状态。

结束语

人事部的劳资管理工作是事业单位最为关注的问题之一，影响着基层工作群众的个人利益，在一定程度上甚至会影响职工的工作积极性，这个问题一直受到大家的广泛关注。事业单位为了进行改革，一定要加强对人事劳资管理制度的完善，积极的吸取国内外的优秀经验，不断的强化内部管理道路，建立更加完善有效的作用机制，从而提升事业单位的劳资管理水平。

参考文献

- [1]许敏. 事业单位人事劳资管理问题和对策[J]. 大众标准化, 2021(19): 207-209.
- [2]许敏. 事业单位人事劳资管理问题和对策[J]. 大众标准化, 2021(19): 207-209.
- [3]汪琴. 浅析如何提升事业单位劳资管理成效[J]. 现代商业, 2013(29): 91.
- [4]李澍帆. 关于加强事业单位人事劳资管理的策略[J]. 经济师, 2018(07): 267+269.