

关于如何增强事业单位人力资源管理能力问题的思考

张利

(河北省承德市双桥区委发展和改革局 河北 承德 067000)

[摘要]随着经济和社会的进步,国情已经发生了巨大的变化,很多体系和制度都正在进一步地更新。事业单位的发展也因为它们迎来了一个全新的局面,加大了我们改革的投入和力度,特别是在人力资源和管理上,只有这样我们才能够做到创新,并且与时俱进。鉴于此,本文拟就事业单位人力资源管理模式的创新问题开展分析。

[关键词]事业单位;人力资源管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.163

引言:

人才建设才能够成为事业单位经济社会发展的主体和资源,人才建设工作是企事业单位经济社会发展的基础和核心竞争力,所以,必须在各个方面都充分利用好人才建设工作的力量,扭转企业人力资源管理的模式,实现企业的可持续发展。

1 事业单位人力资源管理中普遍存在的主要问题

1.1对绩效考核的认知存在一定偏差

目前存在我国的机关事业单位制度管理体制虽然经历了多年的发展变革,虽然已经不断有所新的进展,并且已经不断做出了一些新的突破,但是,同时还仍然普遍存在着一些缺乏传统观念和新思维的重大弊端和一些制度上的薄弱环节。事业单位的行政经费被归属于地方国家公共财政并由运输和交通统一直接承担,导致中小企业和政府机关的行政管理人员失去了工作积极性和自主创新。劳动分工管理方式不明确、岗位层级设置不清楚,存在劳动人员根本利益过于平均主义的不良现象,人力资源管理法律意识薄弱与观念淡化,绩效考核制度流于传统观念化。管理层往往未能正确地通过认知认识到现在人力资源管理过程中的各种绩效考核无法引进。

1.2缺乏先进的管理理念

因为由于我国目前传统管理人力资源的企业管理理论方法和运作模式极其复杂僵化,所以许多传统人力资源管理企业的主体经营者管理思想都已经逐渐变得非常陈旧,管理的整体思路十分落后。很多中国年轻人每天晚上都会把自己的一些事业单位和中国政府的一些工作人员放在一起上来进行一个对比,以前我们可能会容易觉得中国政府和其他的一些事业单位都更像是一个属于固定性的工作,可以说就是更像是一个铁饭碗,事业单位内部也没有建立相应的公平竞争机制,同时,体制管理中的每个工作人员在自己对待各种事情的处理办法和事情处理上都总是缺乏认真的和对工作负责态度,此外,在聘用人才的资源配置上也总是缺乏了高度合理性,分工极其混乱,总是无法做到一个别人能相兼几倍。岗,工作人员自然无法主动进入参与管理进来,部门也就这样变得已经成为了一种属于输出输入类型的管理工程。这一新型的企业人力资源体系管理模式下,事业单位的实际工作效率永远可能无法及时得到真正实现有效提升。

1.3培训力度不够,人才建设落后

事业单位在对人力资源管理群体团队的建设上,人力资源管理群体的思维非常陈旧,一味墨守成规,总是按照自己传承下来的方式合理配置人员,丧失了自主创新的意识,很难做到变通。同时,事业单位的任命制度也是非常特殊的,管理者和企业家总是由上层次的组织中被直接选拔和任命,造成了领导与基层脱节,无法顺利开展工作。

2 事业单位人力资源管理的创新性措施

2.1加强管理团队的培训力度,并对管理思想进行优化

人力资源管理队伍的优劣与否是非常重要的,对于人才的选拔与人员配备都会有着直接的影响。所以,对于一些大型企

事业单位而言,要求政府或者其他企事业单位相关部门都要组织专业的人力资源管理学科进行定期的学习与培训,对其中的创新思维也进行了培养,能够充分明确管理的意义与重要性,设立一个合乎情理的管理目标,就需要在这些具有创新思维的管理者们的引领与指导下,激发出企事业单位人力资源管理的勃勃生机以及蓬勃发展的活力,为整个企事业单位的健康快速发展提供良好。

2.2创新人力资源的管理模式

事业单位在其发展的整个过程中,一直沿用传统企业人力资源管理模式,觉得事大于人,为了完全改变这一模式,就要彻底转换人力资源管理的观念,提倡“以人为本”的企业发展思想。判断员工自身技术能力的同时,切不可会受到由于学历与职务或身份等其他各种外在原因给员工带来的影响,这些原因都被认为是错失技术型人才的严重性造成影响。在我们实施企业人力资源管理的同时,必须从不同层面上对每一个人的知识技术水平高低情况进行评估和判断,在此基础上,为企业的员工制定出科学、合理地的引导和培养,对于员工当中存在的创造性和潜能也进行了挖掘与发挥,进而为企业或者其他单位的不断成长发展而培养出符合时代发展进步的高素质人才。

2.3建立一个完善的管理机制

我们可以从其现状中来进行分析,事业单位最需要解决的一个突出问题便是并没有建立正确的管理机制,比如,多见的问题就是激励机制和约束机制。一大特点是,加快了事业单位健全人力资源管理体系改革机制的脚步,有助于调动和培养职工的主动性、积极性;二是,加快健全人力资源管理的法规体系,并且针对相关的管理规定和法律,有助于控制和规范在人力资源管理中出现的消极情况。事业单位需要对其在人力资源方面的管理上做出进一步的创新,并对其进行完善和健全,推动事业单位的可持续发展。

结束语

事业单位是我国社会进步和发展的重要保障之一,人力资源又是保障事业单位稳定运营的关键,所以要积极的完善人力资源管理体系,让事业单位保持动力和活力。在改革优化的过程中要从不同的管理方式入手,实现优化管理形成完整的模式。要以鼓励机制为核心,实现全面改革,促使整体管理水平提高。

参考文献:

- [1] 纪少坤. 增强事业单位人力资源管理能力问题的思考[J]. 人力资源管理, 2016, 07(No.118): 48-49.
- [2] 卢志新, 王玲. 关于加强事业单位人力资源管理的几点思考[J]. 人力资源管理, 2018, 000(012): 568.
- [3] 柏继红. 关于我国事业单位人力资源管理问题的思考[J]. 企业改革与管理, 2016(18).

作者简介: 张利,女,1976.10,汉族,河北承德人,本科,价格鉴证师,研究方向: 人力资源,