

事业单位人力资源管理存在的问题及对策分析

■ 张静

(鄆城县人民政府办公室, 山东 菏泽, 274600)

一、引言

事业单位作为我国经济体制中的一部分,对推动国民经济发展,提高人民生活水平有着重要作用。随着我国与外国联系的不断加强,很多国外企业进入到我国市场中,使得事业单位面临严峻的挑战。事业单位要想促进自身的发展,就必须加强内部的人力资源管理,同时结合目前时代发展的需求,使事业单位内部不断创新,从而健全事业单位的管理体系,推动我国国民经济的发展。

为了提高事业单位的人力资源管理能力,促进事业单位的发展,本文对事业单位人力资源管理存在的问题及对策进行分析研究。本文首先阐述了事业单位人员资源管理存在的问题,之后对优化事业单位人力资源管理的措施途径进行概括总结。希望本文对有关工作者给予一定的启发与帮助。在加强事业单位人力资源管理能力的同时,促进我国事业单位的发展,维护社会的稳定。

二、事业单位人力资源管理存在的问题

(一)管理意识相对不足

管理意识不足不仅是事业单位普遍存在的问题,同时是我国各个企业普遍存在的问题。事业单位不同于其他单位,在人力资源管理上相对敏感,容易受到外界的影响。在面对一些舆论压力问题上,事业单位往往难以及时解决,导致内部的人力资源管理出现严重问题。

首先在意识方面,很多事业单位的管理者对人力资源管理没有足够重视,在人才招聘环节中过于注重形式,导致内部的管理体系出现混乱现象。管理者在面对一些人才管理时,无法将岗位与人员进行更好的匹配,使得事业单位整体的工作效率出现严重问题。其次在培训阶段中,部分事业单位对新来员工没有进行系统的培训,导致在前期工作过程中,新员工无法第一时间了解工作内容,对自身的岗位不够熟悉,导致内部的管理出现一定矛盾。这也会增加工作失误的概率,使得事业单位整体工作效率严重下滑。最后受传统思想的影响,部分事业单位仍然采用计划经济时期的管理模式,使其难以认识到人力资源的重要性。事业单位意识的不足会

导致在人力资源开发阶段中,投入的资金及人力相对较少,最终导致内部管理出现漏洞,严重阻碍了事业单位的发展。

(二)缺乏健全的奖惩机制

事业单位不同于其他私营企业,在奖励机制制度的建设上相对不足。首先在形式上,部分事业单位建立奖励机制,就是为了走过场。其制定的福利待遇及奖励机制上没有得到有效落实,导致员工的工作积极性难以提升,难以充分调动员工的热情,使事业单位整体的工作效率出现严重下滑的现象。其次在奖励内容上,部分事业单位对员工的奖励,基本采用口头奖励或者是精神奖励的方法形式,难以有效激发员工的兴趣,使他们无法对工作内容保持较高的热情。部分事业单位的薪资较低,时间一长就会导致越来越多的员工相继离职,这对事业单位的发展极其不利。最后事业单位由于缺乏健全的奖励机制,会使一部分有着突出贡献的员工无法得到重视,而部分员工出现不好的行为,由于缺乏健全的奖惩机制,使得这些员工没有受到相应的惩罚,这对其他员工会造成不好的影响,同时会助长事业单位内部恶劣行为的增多。

(三)员工结构比例出现严重失衡

首先在工作岗位的配比上,一些岗位工作数量较少,但是配置的人员较多,会造成资源浪费的现象,同时出现不必要的资金支出,这不利于事业单位的发展。其次员工种类配比上,存在严重失衡的现象。大量事业单位员工结构不合理。如管理人员较多、后勤保障人员较多、专业技术人员的较少,这导致事业单位的办事效率较低,使事业单位的发展速度较为缓慢。

三、优化事业单位人力资源管理的措施途径

(一)加强事业单位的管理意识

提高管理意识不仅是现代事业单位发展的必然要素,也是现代企业发展不可或缺的关键部分。首先事业单位管理者必须转变管理理念,建立“以人为本”的管理原则,提高员工的工作积极性。员工作为事业单位的主要群体,不仅影响着事业单位整体的办事效率,还影响着事业单位的未来发展。其

次事业单位管理者需要加强人力、物力、财力方面的投入,优化内部的人力资源管理体系,使更多的人才能够被挖掘,以此推进事业单位的建设发展。最后事业单位管理者要树立先进的管理理念,加强对员工的宣传教育,提升员工的思想意识。这需要加强对员工的培训。在技术上可以邀请相关的专家或者技术人员进行现场指导,着重对员工的技术理论进行培训,使更多的员工能够了解工作内容,提高办事效率;或者创办相关的研讨会议,加强员工之间的交流,分享彼此的技术理论及工作经验,帮助事业单位建立一支高效的员工团队。在思想教育上,事业单位内部需要进行大力宣传,采用文件下发或者张贴海报等形式进行宣传。

(二) 建立完整的奖惩机制

首先是加强对奖惩机制的宣传。事业单位要让更多员工意识到奖惩机制的重要性,同时消除部分员工的抵触情绪。另外事业单位管理人员需要加强对奖惩机制的重视,使奖惩机制不存在走过场的形式,充分体现奖惩机制的价值,同时能够体现对员工的重视程度,获得更多员工的支持。

其次是丰富奖惩机制的内容,使用更加科学合理的手段,制订奖惩机制。同时要加强对物质性的建立,实施更加丰富的物质奖励,提高员工的工作热情,从而提高工作效率。另外事业单位需要对惩罚机制进行完善,对工作态度不积极或出现违规操作行为的员工,给予相应的惩罚,其目的是为了给其他员工做出警示,规范员工的日常行为。

最后奖惩机制的建立需要跟随时代的发展进行调整。在评价优秀员工的过程中,评价人员需要从多方位的角度进行评价,如员工的日常行为、员工的突出贡献、员工的思想价值观等。从多种角度来判断是否对员工进行奖励,也要将具体的奖励过程进行公布,让更多的员工能够看到。这一方面是为了使信息公开、透明,体现整个评价过程的公平、合理。另一方面是为了给其他员工树立良好的榜样,激励更多的员工不断突破自我,提高自身的综合能力。员工综合能力得到提升,事业单位整体的工作效率就会得到提升,从而推进事业单位的发展。

(三) 优化员工结构占比

针对事业单位管理、后勤人员较多,技术人员较少的问题,事业单位管理者需要加强对人才的重视,尤其是对技术人员的重视。首先事业单位人力资源管理部门需要加强对管理人员的监督,规范管

理人员的日常行为,使管理人员能够更好地引领员工进行工作,提升整体的办事效率。

其次是加强员工的技能培训及业务培训,提高员工的综合技能水平,使事业单位整体的工作效率发生质的改变。另外事业单位管理人员应该提高技术人员的福利待遇与薪资标准。科学技术是第一生产力,管理人员需要将这句话不断宣传,使更多的员工对技术工种产生兴趣,不断提升自身素养,向技术人员转型,以此提高技术人员在事业单位员工结构的占比,提高事业单位整体的技术水平与办事效率。

最后事业单位人力资源部门需要对员工的培训过程进行全程跟进和监督,对整个培训活动有大致地了解,同时做好相应的笔记和记录,另外还需要加强与培训员工的联系,听取员工的想法和意见。事业单位需要不断改进培训的内容,使更多的员工能够提高综合能力,促进事业单位的发展。

(四) 构建有效的管理制度

事业单位首先要树立资源理念,摒弃传统观念,认识管理制度的实质含义,并严格按照制度实施资源管理,保障事业单位资源管理的各项工作,都具备科学行为;其次吸纳优秀的管理制度,对资源管理部门实行制度培训,重点吸收其他事业单位管理制度的精华,推进事业单位人力资源管理观念的转变;最后改变管理制度的结构,使内部结构合理。

四、结语

综上所述,我国事业单位人力资源要想得到高质量发展,就必须转变传统的管理理念,加强对员工的重视;坚持以人为本的管理原则,加强对员工的培训力度;不断提高员工的综合能力,从而有效提高员工的工作效率,推动我国事业单位的发展。

【作者简介】张静(1982—),女,山东鄄城人,本科,鄄城县政府办公室,研究方向为人力资源管理。