

# 典型性事业单位人力资源管理改革面临的问题探讨

■ 门丽娜

(河北省廊坊市三河市医疗保障局, 河北 廊坊, 065200)

事业单位本质上因社会公益而存在,是国家机关和其他组织利用国有资产举办的从事教育文化、环境保护、社保等活动的社会公共服务组织,其更多以政府部门的分支机构如学校和医院的面貌出现,也代表着其它众多工作的集合,因此必须始终把全体人民群众的福祉当做最高目标。事业单位对全体群众来说非常重要,因此我们必须用一种极具前瞻力的眼光对待人力资源改革。就目前发展现状而言,为助力事业单位更加顺应社会新形势,事业单位必须及时更新人力资源管理制度。

## 一、人力资源管理概述

人事管理是人力资源管理的另一种称谓,人力资源管理始终以经济学和人本思想为指导目标,承担着统筹整体单位人员的多种工作内容和全方位职责,帮助事业单位在统筹之下建立更加清晰的发展目标、获得更加全面的推动力,进而创造更多的效益。因此,系统完善的计划和反馈对人事管理来说尤为重要。工作人员培训必须在全面统筹之下有序进行,保证单位和团队能够以此为依托形成强大的发展脉络。

## 二、典型性事业单位人力资源管理改革的意义

典型性事业单位人力资源管理改革不但能够促使事业单位提质增效,还能为事业单位创造多重机遇,帮助事业单位的整体改革更为顺利。只有人才质量不断提升,事业单位才能整体向好发展。

### (一)快速提高事业单位的社会作用

在社会建设中,事业单位需要满足多种复杂的社会职责内容。就目前发展现状而言,社会公共服务职能没有完美地达成预期目标。只有对人力资源管理方式进行改革,事业单位的运行和发展才能够变得更加规整和高效。加快人力资源管理改革不但能够赋予职员更大的工作动力,还能够让职员在工作当中更规范效率更高,进而加快优秀职员队伍的出现。因此,相关人员应当始终将增效去冗当做指导方向,不断促进典型性事业单位人力资源管理改革。

### (二)满足事业单位整体改革发展的迫切要求

事业单位中的人事管理方式必须及时改革,才能适应社会新形势。社会理念的更新迭代为事业单位人力资源管理改革创造了多重机遇。面对社会新形势对事业单位提出的新要求,人力资源管理部门必须对自身进行改革和完善。人力资源作为单位的核心资源,运行活力极为重要。新型经营及发展制度能为人力资源改革提供依托,推进其制度转换和变革升级。符合社会规律的人才管理制度能够以其创新性和包容度为单位吸引大量人才,这样,不但能够从整体上提升队伍水平,还能够统筹事业单位的进步与改革,使事业单位重新焕发生机。

### (三)推动事业单位人才的进步

在事业单位人力资源改革过程中,科学的方法有事半功倍之效,人力资源管理也会在科学方法的依托下实现过渡。面对社会的多重要求,人力资源管理在改革过程中必须要重视人力培训和技术指导,促使人力资源管理方面的人力与物力始终处在平稳水平。同时,事业单位必须加大对工作人员的思想教育力度,通过发挥主观能动性来协调人与事物之间的复杂关系。根据相关调查来看,如果想要将事业单位的经济效益与社会效益保持在稳定水平,提升工作人员的知识水平是必要环节。工作人员只有通过持续学习增长见识,整体的工作氛围才会始终保持积极奋进。

## 三、典型性事业单位人力资源管理改革面临的问题

### (一)用工和人才配置模式

现存的用工及人才配置模式并不能完美契合事业单位的要求,反而阻碍了事业单位的发展与进步。现存的人才引进制度与人才管理制度都不能做到完美契合社会形势,影响了事业单位人力资源管理的更新迭代。首先,临时用工招聘和规划较为随意,不能促进事业单位内部的整体统筹和协调,反而会影事业单位的整体进步和高效规划。其次,工作人员的福利与编制员工差距过大,这影响了员工工作的积极性。针对部分事业单位关于人才需求的缺

口,临时用工的问题必须得到谨慎对待和处理。除此之外,事业单位在发展过程当中还面临着岗位和人才技能不匹配的严重问题,如果不能根据人才专业能力对人才工作进行调整,不但会导致人才虚置,而且还会给事业单位的发展进步带来极大的负担。

## (二)绩效考核和薪资待遇管理问题

在对典型性事业单位人力资源管理进行溯源时,绩效考核与薪资待遇管理必然不可避免。首先,若想对人力资源管理中的绩效考核进行改革,事业单位就必须对整体工作进行统筹,通过具体量化相关细则来平衡工作人员的工作时间和工作效率。但就目前发展现状而言,相对平衡仍旧是部分单位难以企及的目标,工作人员的绩效考核并不能激发相关工作人员的动力。其次,单位要对目前的绩效考核和薪资待遇管理改革进行调查。从某些角度来看,部分典型性事业单位所实施的工作考核不过是对职工工作的数量进行统筹,忽视了工作人员的成果率。此种发展现状不利于激发工作人员的工作动力,也影响了工作人员的成果产出。

## 四、处理典型性事业单位人力资源管理改革面临问题的对策

针对事业单位人力资源管理改革中所出现的一系列问题,各个改革对策必须齐头并进,不仅需要现有岗位进行优化与完善,还要创新薪酬考核和绩效管理方式,为人才发展提供更多机遇。

### (一)完善岗位设置和管理

科学设置相关职位对事业单位的人力资源管理改革而言是一个非常重要的发展目标,在细化具体管理模式中,职位改革必须做到优化与合理。加强对岗位布置的安排和管理需要从以下几个方面出发。首先,具体详尽的设置与分类必不可少。只有对岗位要求和岗位需求人才类型进行具体科学的规划,岗位设置和管理才能在目前发展条件之上作出高效率的改变。其次,单位应通过对岗位设置的等级分类加强阶梯化管理,促进职工工作的效率提高。只有将具体权责落实到个人,明确每个工作人员所需要完成的工作任务,单位才能监督工作人员在这一段时间内对工作任务进行落实。为保障这一项调整目的的实现,岗位设置和职业发展必须契合,这样才能实现人才利用的效率最大化。此外,在设置相关岗位的时候,单位必须按照相关缺口进行设岗,维护整体工作的稳定。单位应按照发展规律来制定科学切实的职位晋升机制,用职位晋升机制不断地规范相关的工作人员。定期开展竞争上岗能够实现人才的整体选拔,加大工作的

成果转化,帮助相关员工梳理工作规划,促使工作人员在具体工作中能够更加负责。

### (二)优化绩效考核和薪酬管理

为提升工作人员的工作积极性,绩效考核与薪酬管理至关重要。首先,事业单位要重视考核过程细节。为保障工作人员的具体权益,考核过程必须得到严格全面的监督,只有考核过程公开透明,考核结果才能够得到更多工作人员的信服。其次,单位要重视考核结果的反馈评价。考核是为了检验工作人员的工作水平,将工作人员的工作能力提高到新的层次之上是检验到最终目的。因此,在考核完毕后,考核结果必须及时下达给员工。如此,工作人员才能够清楚自身在工作中的缺点,通过对测验结果的反思来对自身的工作方式进行调整,以求从根本上提升自身的工作能力。最后,单位应不断完善绩效考核体系。只有不断按照现实发展状况对其进行调整,相关考核体系才会以一种更加实用的面貌出现在整体工作人员面前。在制定考核内容时,相关部门一定要结合事业单位发展现状,及时对考核内容进行更新,以保证考核内容能够更加全面地选拔人才。

### (三)优化人才引进,尊重员工意见

为减少事业单位人力资源改革阵痛,单位需要从吸引人才和优化制度两方面抓起。首先,单位要设置才与智结合的相关制度。科学院和企业可以加大合作力度,企业家可以根据自身要求展开专题讲座,让人才交流能够大面积进行。其次,人才政策制定要依据实际情况。人才规划只有按照目前缺口合理开展,才能够帮助典型事业单位完成相关的发展目标。只有对人才引进方案进行整体科学地研究和制定,将各种繁杂的学科发展要求注入人才队伍建设中,单位才能够实现对整体高效统筹。

## 五、结语

若想从根本上提升人力资源管理改革效果,就必须提高对整体改革进程的重视程度。为达成此项目标,事业单位领导层和基层工作人员都必须付出真切的努力,如此才能够推动人力资源管理的尽快改革,促进整体流程的优化。在具体改革过程中,国家战略政策是单位需要凭借的重要条件,只有对人力资源管理体制进行不断优化,改革效果才能够得到真正彰显。

【作者简介】门丽娜(1985—),女,河北廊坊人,本科,中级经济师,河北省三河市医疗保障局,研究方向为事业单位人力资源管理。