

事业单位人力资源管理存在的问题及优化策略探讨

■ 刘婧君

(山东省东营市东营区人民检察院, 山东 东营, 257091)

社会经济飞速发展,人们的工作理念也在发生转变,因此,事业单位想要彰显自身的特色、优势,就要对当前人力资源管理工作内容做全面分析,优化工作流程,只有这样,才可以更好地为人民服务。目前,事业单位在人力资源管理方面还存在一些不足。管理人员需要认识人力资源管理创新的必要性,完善相应的机制,促使员工在工作中可以充分发挥自身的主观能动性,强化自身的工作素养。

一、事业单位人力资源管理创新的意义

(一)推动员工不断发展

事业单位在新时代下遇到的挑战和机遇较多,想要提升其服务质量、优化服务流程,就要培养相应的工作人才,发挥人才的重要作用,保证员工可以认识自身工作的价值。事业单位加快人力资源管理模式的创新,可以对事业单位中的员工状态和思想认知做到多角度把握,熟悉当前人员的实际需求,只有这样才可以给员工设计相应的发展方案,帮助员工在今后的发展中提升自己的责任意识和服务意识。当前时代,受到信息技术的影响,员工接受的外来冲击影响较大,无论是人们的需求,还是工作模式的转变,事业单位都需要对员工素养进行综合培训,促使他们在新时代下实现全面发展。

事业单位中的人力资源管理在当前社会中也扮演着十分重要的角色,无论员工的招聘培养还是员工的晋升使用,都需要人力资源部门强化工作素养,提升内部的管理质量。从当前事业单位发展的方向来分析可以看到,事业单位中集中了我国多数的人才。事业单位只有加强管理质量,才能科学地发挥出人才作用,有效提升员工竞争意识。人力资源管理模式的创新可以激发这些人才的创造力。新时代下的工作环境比较复杂,事业单位想要在这种环境下做到健康运转,就要保持人员的素养同社会的发展保持一致,从而满足人们的服务需求。此外,人力资源管理模式的创新,可以给员工的发展营造出更加合适的工作环境。事业单位需要结合员工的具体发展要求,制定出有针对性、科学性的职

业规划。

(二)推动事业单位的发展

经济全球化的背景下,事业单位在工作中遇到的市场竞争比较复杂。如果在新的时代下,事业单位未能做到工作模式的优化,其发展将无法满足人们的实际需要,这对我国社会主义经济建设具有不利的影响。现在人们生活水平质量有了明显的提升,我国对事业单位的发展也提出了新的要求。事业单位只有结合我国的政策改变,让自身的发展方向同社会发展方向保持一致,提升单位的服务能力,优化内部的资源配置,才能全面发挥出事业单位的价值和作用。当前,我国事业单位无论是在人力资源配置方面,还是在日常工作协调方面,内容都具有一定的复杂性。事业单位加强人力资源的合理配置,可以保证人才的引进和晋升,确保人力资源部门可以在事业单位中,协调企业内部各个部门,实现事业单位的整体改革和创新。人力资源管理模式的创新可以给员工在工作中提供一个公平的工作环境,调动员工的工作积极性,明确工作人员之前的岗位职责。这能保证事业单位管理人员可以认识到当前事业单位的发展状态,在接下来的改革方案中,可以实现人力资源的科学配置,保证事业单位可以适应社会的发展需要。

(三)推动社会的发展和进步

事业单位是国家或者其他组织利用国有资产创建一种组织,简单来说,事业单位具有较强的公益性、服务性,主要目标是未来满足人们的生活需求。事业单位在发展的过程中,需要维护我国基础设施的建设,从多角度提升我国的综合果粒,只有这样才能可以保证我国社会经济的优化和发展。尤其是在当前时代,我国事业单位凸显的作用比较明显,因此,受这些环境的影响,事业单位管理人员在日常工作中需要优化事业单位人力资源管理模式,推动事业单位在我国经济建设可以发挥出自身的贡献。事业单位中强化人力资源管理模式,可以保证自身在工作中,将工作流程绩效考核做到科学化、

规范化,弥补之前人力管理模式中存在的不足,这对事业单位的管理结构现代化建设具有十分重要的意义。

二、当前事业单位中人力资源存在的不足

目前,我国事业单位人力资源管理工作仍存在一些不足,人力资源管理理念有待提升。对多数的事业单位来讲,现在的人力资源在管理方面中,主要是由于人们对管理理念未能和时代的发展保持同步。现在在发展的过程中仍在沿用传统的方式进行管理,民主模式有待提升和完善。升迁机制的不完善,会导致员工工作的积极性受到一些影响,进而影响事业单位人力资源的整体管理质量。

当前人力资源管理在配置中,存在资源配置不太科学的现象。事业单位的岗位内容比较复杂,人员在管理方面具有较大的难度,这使得人力资源管理目标难以达到既定的要求和标准。在处理事务期间,部门之间在协调方面,由于事物的烦琐,未能进行优化,使得事业单位在运作期间,工作效率有待提升。

三、提升事业单位人力资源管理质量的途径

(一)深化改革理念,推进管理系统建设

经济环境的转变和提升,推动我国已经进入一个新的发展阶段。在这个阶段中,人们对各行业的标准提出了新的要求。人力资源作为行业中比较重要的一部分内容,需要管理人员重视人力资源管理工作,转变传统的管理理念,给事业单位在发展中注入多的活力。我国事业单位传统的人力资源管理已无法满足当前人们的服务需求,想要提升服务的质量,可以花费较多的时间在人力资源管理工作当中。

从当前的角度中来讲,事业单位在人力资源管理模式中需要严格遵守以人为本的工作原则,这样可以维护员工的基本权益,保证员工在事业单位每个发展阶段,都可以作出自己的贡献。我国的人力资源管理模式发展比较晚,在深化事业单位工作理念转变的过程中,可以借鉴一些国外的人力资源管理经验,结合自身发展的特点。这不仅能确定人力资源管理在事业单位建设中的核心体系,而且可以重新规划人力资源管理的范围,保证人力资源管理工作可以适应当前的事业单位发展需求。管理人员可以对现有的人力资源工作标准进行分析,结合人力资源管理需求制订出不同的管理方案。例如,事业单位可以对岗位中的任用制度做出明确规定,符合条件人员的人选,可以投递信息,这给人

员在事业单位工作过程中提供一些希望,这对他们在今后的职业规划中具有十分重要的意义。

此外,事业单位可以加强管理系统内容建设。目前,事业单位在发展的过程中,仍需要重视人力资源管理人才的作用。在工作中,事业单位需要进行人才培养,这是内部人力资源管理体系的核心建设内容。在建设过程中,事业单位可以给员工制定较多的方案,充分发挥出员工的主观能动性。在进行人力资源管理系统优化期间,工作人员可以加强人员的定期培训和优化,以现有的专业知识技能作为基础。事业单位利用这种模式可以有效加强工作人员的素养,充分调动员工的工作积极性,实现双赢,给事业单位工作人员营造一种良好的工作氛围。在建设人力资源管理系统体系时,事业单位可以对当前的人事管理规定进行分析,结合不同的管路措施来提升人力资源工作,对员工的特长和工作能力进行科学分析,保证每个人员可以在事业单位岗位中发挥出自身的特长,这样才可以将调动人员的工作积极性避免出现岗位浪费的现象。

(二)完善激励机制,实现资源合理配置

事业单位在开展人力资源管理工作的过程中,想要提升管理质量,就要有效创新激励机制。激励机制的开展可以帮助人力资源管理,将工作活动内容顺利展示给人员。从上面的问题中可以看到,事业单位在管理中还存在一些不足,结合相应的激励机制可以有效弥补这些不足,强化人力资源的管理质量和管理方式。结合当前的实际情况来看,事业单位想要优化人力资源工作结果,就要从现有的薪酬设计来进行,这是事业单位人员比较关心的问题。

在设计薪酬模式时,事业单位可以对员工的基本薪酬需求展开调查和分析。这种方式下,事业单位在设计薪酬时可以设计相应的解决方案,结合不同岗位员工选择制定出不同的方案,确保薪酬再设计能够刺激员工的工作积极性。薪酬设计结束后,事业单位可以公布不同岗位之间的薪酬分配方针,保证分配的合理性与公平性。事业单位人员在分配时,也需要对不同的岗位职务模式进行多方面分析,保证人员考核的公正性,创新职务开展设计的评价模式,并利用先进的评价方式对人员规定标准。在设计期间,事业单位管理人员需要对岗位的工作环境、工作模式、工作强度及工作条件等这些内容展开多方面评比和比较,这样可以保证岗位的价值和薪酬成匹配性。

除此之外,事业单位在完善激励机制的过程中,也需要注意到考核的创新。绩效奖金可以调动员工的主动性。在考核过程中,管理人员可以明确考核的宗旨和考核的目的,对员工的工资发展方向做到确定。在设计期间事业单位可以建设相应的指标,将考核标准做到量化,这样可以保证考核的准确性和稳定性,这些是激励机制的创新方式。激励机制创新的形式可以从多个角度来进行探讨,员工对自身的权益比较关注。想要提升人员的服务质量,事业单位管理人员可以对激励机制进行创新,建立专业的组织,对人员的工作能力和工作状态进行打分,如果员工在一定时间段表现优异,可以对员工的保险和退休事宜进行整体优化,强化员工基本权益的保证,解决年轻人的养老问题,这样就可以从不同角度加强事业单位的工作效率,将激励机制的作用和价值发挥到最大。

人力资源管理人员也可以结合事业单位中人力资源存在的问题进行分析,加强人力资源的优化,这样既可以在事业单位内部过程中发挥出人力资源的价值,又可以完善内部的竞争制度,从而保证企业内部资源的创新和优化,实现资源的合理配置。在配置期间,事业单位可以对人力资源管理中的不同岗位进行分析,加强审核工作的有效开展,提升人员的工作效率和工作质量,保证部门和部门之间的交流与沟通。在人力资源过程中事业单位管理人员可以将不同的部门整合在一起,对事业单位的发展做出自身的贡献。通过这些方式的不断创新,可以多角度的提升人力资源管理效率,推动企业做到健康发展。

(三) 创新工作方式

在人力资源管理工作中,想要保证事业单位可以发挥自身的服务作用和价值,需要注意工作模式的转变和创新。事业单位管理人员可利用信息技术的发展,有效的转变工作方式,保证人员的发展。在进行工作方式创新期间,员工可以将自身的身份管理转变成岗位管理模式。这种模式下,事业单位管理人员可以利用岗位管理做到基础平台,不断优化管理方式、管理内容。只有这样才可以推动管理工作活动的不断开展。创新工作期间,事业单位管理人员也可以对当前的人力资源管理体系展开研究和分析,利用信息技术手段,优化目前的工作方式流程,保证人力资源管理在创新期间可以朝着正确的方向不断发展。事业单位借助信息技术水平,能对人力资源市场进行综合分析,这样才可以创新人

力资源技术,实现方位管理。事业单位需结合政府的政策,适当调整工作发展方向。只有这样才能提供相应的人才服务,加强市场支持方式的转变,从而搭建科学、合理的构建方式。

人员在创新工作模式期间,可以对传统人才发展体系信息沟通平台进行深层次优化,这样可以保证事业单位中的人才最大化地发挥出自身的机制和应用。在这种发展方式下,事业单位需要人力资源管理人员优化目前的人力资源开发体系,对用人制度进行创新和转变,采用不同层次的方法来评估人才,保证任务和要求可以有效地组合在一起。这可以实现人才管理的综合应用,获取较好的评估效果。事业单位在建立信息沟通平台的过程中,需要搭建相应的工作氛围,这也是优化工作方式中的重要内容。这就需要人才管理人员同基层员工进行信息沟通,加强信息平台之间的沟通,建设相应的事业单位文化,实现工作机制的有效创新和配合。事业单位需要确保每个部门可以明确自身的岗位职责和绩效目标等,只有加强工作模式的不断创新和转变,才可以帮助管理人员认识到职业员工近阶段的心理特征,积极开展不同的业务活动。强化交流期间,事业单位可以利用一些信息平台,将存在的信息和不足反馈给相关人员,之后人员可以结合这些问题进行优化,保证人力资源管理活动可以帮助每个员工,将人力资源管理工作内容发挥到最大化。

四、结语

从上面的分析中,我们可以看事业单位中想要在新时代下不断地发展自身,需要注意人力资源管理工作的有效创新,这不仅可以提升人力资源管理的质量,而且可以丰富人力资源管理内容,保证事业单位在新时代下可以顺着时代的发展不断进步。此外,事业单位中的人力资源管理活动在工作期间,可以优化绩效考核方式,转变工作理念,创新工作模式,整合当前的资源,这样才可以提升工作效率,保证事业单位做到可持续发展。

【作者简介】刘婧君(1985—),女,山东东营人,硕士研究生,中级经济师,山东省东营市东营区人民检察院,研究方向为人力资源管理。