

事业单位人力资源管理工作的优化

■ 鞠金育

(威海火炬高技术产业开发区建设局, 山东 威海, 264200)

一、引言

国家在建设发展过程中为了能给人民群众提供全面、优质的社会服务, 成立和建设了众多事业单位。结合当前社会事业单位存在的形式, 单位名称中存在中心、所、队、站、台、宫、馆等字词结尾, 如少年宫、科技馆、博物馆、卫生监督所、银保监会等都属于为国家、为社会、为人民服务的事业单位。基于事业单位对社会发展的重要性, 各事业单位应当在人才应用和管理方面加以重视, 确保事业单位工作人员在专业知识、能力和综合素质上, 能完全胜任岗位的工作要求, 如此才能保障及提高事业单位的服务品质。

现阶段, 事业单位在人力资源管理方面, 存在诸多问题和弊端, 主要包括思想观念存在滞后性、激励机制建设不完善、绩效考核制度不科学、文化建设工作不全面等问题, 对此事业单位管理层应针对人力资源管理现存问题, 从思想上、制度上、文化上、方法上, 寻找及创新科学有效的途径及策略, 从而达到提升事业单位人力资源管理水平的目的。

事业单位是为国家社会提供优质服务的重要阵地, 具有十分显著的社会公益性, 与人民群众的切身利益息息相关。因此, 重视强化事业单位内部管理和职能, 具有十分重要的意义与价值。本文就事业单位人力资源管理工作, 展开了详细的分析和探索, 并提出了几点较为合理的优化创新策略, 以期与行业内人士分享及交流。

二、人力资源管理的相关概述

事业单位能否正常、高效运转, 与工作人员是否服从管理、是否尽职尽责、是否团结互助、是否积极热情有着直接关系。人力资源管理就是保障员工能向着更好的方向发展的支撑力量。人力资源管理是在经济学和人本思想的指导下, 以招聘、培训、甄选、报酬、福利等管理形式, 对体系内外的人力资源进行合理配置和优化, 借此满足事业单位发展的基本需求。通常情况下人力资源管理的工作内容主要包括以下方面。第一, 结合事业单位对人力资源进行精准预测, 同时制定出科学合理的人力资源需求计划。第二, 通过各种手段和途径招聘事业

单位需要的人员, 并根据相关规定和要求对人员实施培训, 从而保障入职人员可以顺利上岗。第三, 依据工作人员在岗位中的实际表现开展绩效考核工作, 而且要根据绩效考核结果向员工支付报酬、给予激励。第四, 结合组织和个人的需求, 对绩效、激励等机制和体系进行优化, 以此保障事业单位在人员管理上保持科学性、合理性等优质属性。

三、事业单位做好人力资源管理的重要性

事业单位具有鲜明的社会公益性和大众服务性, 因此, 在事业单位任职的工作人员, 应当具备较强的服务意识和能力, 同时要具备岗位相关的专业知识和技能, 只有这样才能充分发挥及增强事业单位的服务水准。基于人力资源管理的效用, 事业单位做好该项工作, 具有十分重要的意义与价值, 具体体现在以下方面。

(一) 提高事业单位管理的综合水平

人才是事业单位经营发展的宝贵资源, 就事业单位而言各个部门只有拥有专业、高素质的人才, 才能保障单位正常、高效地运转。基于此, 人力资源管理作为人才招聘、人才培养、人力资源优化配置的主要手段, 其能够通过各种管理形式, 为事业单位各个部门及岗位, 输送优质的管理型、素质型人才, 这在某种程度上将会显著提高事业单位管理的水平, 也就有利于为事业单位的良性发展提供有力支撑。

(二) 有利于推动事业单位内部改革

新形势下我国事业单位加快了内部管理控制改革的进程。在此过程中, 单位员工难免会发生人事变动, 如果此时员工不能理解与支持单位的各项决定, 就会严重阻碍单位内部管理控制改革的成效。面对此种情况, 事业单位人力资源管理, 需要采取薪资调整、岗位激励、思想引导等手段, 对单位员工进行疏通引导, 从而促使员工心甘情愿地服从人事变动。由此可见, 人力资源管理对推动事业单位内部改革, 能发挥至关重要的支撑作用。

(三) 能够显著增强单位内部凝聚力

员工是否具有凝聚力、向心力、归属感, 是影响单位经营发展的关键条件, 因此, 事业单位应借

助人力资源管理增强单位的凝聚力，为单位未来发展奠定坚实基础。例如，事业单位人力资源管理需依据公平、公正、透明的绩效考核制度，为员工发放薪资和各项福利，这能获得员工的认可、信任和支持，让员工感受到单位公平、公正的态度，只有这样员工才能更加珍惜工作机会，继而形成良好的向心力与凝聚力。

四、事业单位人力资源管理工作中存在的问题

事业单位管理人员从员工在人力资源管理工作上的实际表现，能发现存在诸多的管理问题和弊端。对此，下文将从思想观念、激励机制、绩效考核、文化建设四个维度，详细阐述事业单位人力资源管理现存问题。

（一）思想观念存在滞后性

思想观念在某种程度上会影响人的行为意识，因此，事业单位管理层如果在思想观念上，存在滞后于社会发展的问題，将会对事业单位发展造成巨大的阻力。现阶段，事业单位人力资源管理呈现出停步不前的现象，这与事业单位管理者思想观念滞后有着密切关系，具体体现在以下方面。

第一，事业单位管理者没有意识到人力资源管理的重要性和必要性，而是简单地认为人力资源管理只有做好人员招聘、培训等基础性工作即可，并不需要过多参与事业单位内控管理。此种思想认识存在一定的局限性，并会对人力资源管理优化创新造成巨大阻碍。

第二，事业单位管理者认为人力资源管理工作较为简单，因此，对人力资源管理人员的上岗要求较低，并没有提出合理科学的岗位要求和标准，这将会对日后人力资源管理工作质量及效率产生严重影响。

第三，人力资源管理部门中的工作人员，在思想上认为该项工作属于一个闲职和文职，并且认为工作内容固定单一、枯燥乏味，因此，很多工作人员在岗位上表现出消极怠工、浑水摸鱼的现象，这是事业单位人力资源管理中存在的思想问题。

（二）激励机制建设不完善

合理科学的激励机制能有效激发员工的工作积极性和热情，这有利于为事业单位创造更大的价值，但是，当前事业单位人力资源管理工作缺乏相对完善的激励机制，这对事业单位日常经营和服务造成了巨大影响。事业单位由于自身属性的问题，在薪酬体系上和社会企业存在明显的差异性，这就导致事业单位激励机制建设存在一定的局限性和弊

端，具体而言，一些事业单位属于公益性社会服务单位，因此，难以在提供服务中获取经济报酬，此类公益性事业单位只能依靠政府拨款，为员工支付薪资和提供福利。面对此种情况，事业单位人力资源管理，很难在有限的资金条件下，制定出相对完善的激励机制。另外，一些自筹自支的事业单位虽然在资金上较为自由，同时制定了一系列激励机制，但是却缺少合理科学的分配体系与考核评价体系，这会导致事业单位的部分员工对薪资产生不满，最终严重影响事业单位内部环境的和谐性和融洽性。例如，人力资源管理中的激励机制，多是根据员工的年龄、资历等因素实施判定，这就造成了一系列不良现象，如部分职工出工不出力等情况。

（三）绩效考核制度不科学

绩效考核制度是提升事业单位员工责任意识、端正员工工作态度的重要条件。因此，事业单位人力资源管理应制定科学健全的绩效考核制度，以保障每个单位职工都能为单位贡献力量。就目前事业单位绩效考核制度建设而言，人力资源管理并没有发挥出应有的指导作用，主要体现在以下方面。首先，绩效考核呈现出较强的主观性，严重缺乏考核的客观性，因此，很多事业单位职工对单位制度存在不满。例如，人力资源管理在对其他部门职工进行绩效考核时，会依据自身的主观意识对关系好的人员额外加分，而对关系不好的人员则额外减分，此种行为严重挑战了绩效考核的公平性和公正性，甚至会失去单位员工的信任和支持。某些事业单位人力资源管理中并没有制定完善且全面的绩效考核制度，这导致单位职工处于一种缺乏管控和约束的状态，这将会对事业单位社会服务职能的发挥产生不利影响。

（四）文化建设工作不全面

文化建设是事业单位人力资源管理的工作内容之一，同时是增强单位员工凝聚力、向心力和归属感的重要途径，但是就目前事业单位人力资源管理而言，文化建设工作没有落实到位。究其原因，人力资源管理部门没有意识到文化建设的重要性和必要性，更没有在文化建设工作方法上实施创新，这会导致事业单位文化建设严重滞后的不利情况。

五、事业单位人力资源管理工作优化创新策略

基于事业单位人力资源管理的重要性，针对人力资源管理工作中存在的问题，相关责任部门和人员应致力于寻找管理优化及创新路径，以此强化事业单位人力资源管理的综合效果。对此，下文

将从更新人力资源管理理念、实施有效的激励策略、优化绩效考核机制与重视文化建设工作四个方面，提出了较为合理的策略。

（一）更新人力资源管理理念

人力资源管理的思想观念会直接影响单位职工管理的效果，并会对事业单位服务职能的发挥产生影响。因此，事业单位必须及时更新人力资源管理理念，具体如下。首先，基于事业单位管理者具有的决策能力，应重点提高管理者的思想意识，使其认识到开展人力资源管理工作的重要性与必要性，从而使其对人力资源管理给予足够的关注和支持。

其次，事业单位管理者应遵循以身作则的思想观念，对人力资源管理实施优化改革，重视提升人力资源管理工作的质量与效率。例如，结合事业单位社会服务的特点、岗位需求、工作内容等多项要素，协同人力资源管理部门制定管理制度，以此优化人力资源管理的科学性与合理性。最后，重视提升人力资源管理人员的思想意识，剔除人力资源管理工作中闲职、文职的不良思想，促使每一个人力资源管理人員都能尽职尽责的投身于工作。

（二）实施有效的激励策略

合理的激励政策能提高工作人员的积极性和热情，并可以激发工作人员内的内在潜力。因此，事业单位在人力资源管理工作中应重视制定有效的激励策略。首先，采取差别激励策略，人力资源管理部门需要结合工作岗位的特点及工作内容的不同，分别制定激励策略。另外，在采取差别激励策略之前，事业单位需要结合工作人员的具体情况，将其分配至最为适合的工作岗位，从而保证各岗位人力资源配置的科学性，然后再根据工作人员的实际表现进行差异化激励。如此一来，才能体现出激励政策的公平性、公正性与合理性，才能为事业单位发挥服务职能和长效发展奠定坚实基础。

其次，事业单位需采取公平激励策略。每个岗位和每个工作人员都应该享受单位给予的激励政策，并且激励政策还需要具备公平、公正属性，这样才能获得工作人员的信服，才能使工作人员安心、积极的融身于日常工作。

（三）优化绩效考核机制

事业单位人力资源管理工作中，应当制定全面科学的绩效考核机制，用以约束工作人员的行为意识和思想意识，使其尽职尽责地完成所在岗位的各项工作。例如，人力资源管理部门需要将各岗位的工作内容进行细化，并要结合岗位实际情况实施定

责，然后将细化后的责任有效落实到个人身上，同时将责任纳入绩效考核体系。在此背景下，各岗位工作人员能明确自身的工作要求、内容和责任，而且能切实做好自身的本职工作。另外，优化绩效考核机制还要进行深挖、健全和完善评价指标，结合工作岗位和工作内容的不同，评价指标也要存在一定的差异化，如此才能保障绩效考核机制的科学性。

（四）重视文化建设工作

健康、积极、浓厚的事业单位文化，可以显著提升工作人员的归属感，这有利于强化工作人员的向心力和凝聚力，并能为事业单位长效发展奠定坚实基础。因此，人力资源管理作为事业单位文化建设的重要力量，应当充分发挥自身的管理优势和价值，做好文化宣传与引导工作，从而达到提升工作人员精神品质的目的。事业单位通过建设优秀的内部文化，不仅可以为单位留下高质量人才，而且能起到良好的人才引进效果。例如，人力资源管理在开展人才招聘工作中，可以重点介绍本单位的文化，用以吸引应聘人员的关注和重视，继而提升人才招聘的质量及效率。

六、结语

人力资源管理在事业单位发展过程中，发挥出了重要作用。基于此，事业单位应给予人力资源管理足够的重视和支持，全面做好人力资源管理优化改革工作，借此强化人力资源管理的科学性、合理性及有效性。

【作者简介】鞠金育（1988—），女，山东荣成人，本科，中级经济师，威海火炬高技术产业开发区建设局，研究方向为人力资源。