

事业单位人事劳资管理的方案刍议

张东方

安阳市汤阴县商务局 河南 安阳 456150

摘要：随着经济全球化发展，各国、各行业竞争日益激烈，人才资源的重要性日益凸显。人事劳资管理是促使单位经济发展的重要因素。国际间竞争本质上也是人事劳资的竞争。随着我国事业单位的逐渐发展与转型升级，人事劳资在事业单位的重要性不断凸显出来，单位对于优秀人才的需求日益强烈。我国也在这一情况下，积极完善相关政策，积极引入与调整各方面人才，促进事业单位继续发展，改良事业单位实力。本文主要分析事业单位人事劳资管理现状与改善措施。

关键词：事业单位；人事劳资；管理；措施

随着经济水平的提升，人们的服务意识日益强烈，对服务行业等均有了更高的要求。但是，很多行业的工作短时间内无法有效提升，工作人员必须经过多年实践，才能提升自身实力，更好的满足人们的需求。但在现有人才能力无法提升的基础上，积极引入更多优秀的人才，不断加强从业人员整体实力，无疑可进一步促进事业单位发展进步，推动事业单位改革。但是，现今我国事业单位在人才的引进以及管理等工作中还存在很多问题，需要详细分析相应问题，制定并落实相关的解决措施，才能充分发挥人才引进的价值，提升事业单位实力。

一、人事劳资引进现状

1.1 激励制度不完善

适宜的事业单位人才引进激励制度，往往能够帮助人才顺利适应事业单位环境，能够帮助单位人员解决后顾之忧，才能让工作人员以高涨的热情以及信心，积极投入事业单位工作中^[1]。我国多数事业单位均存在人事劳资紧缺这一问题，且我国资源分配存在较大地区差异，不同地区的实力存在较大差异，这一现象导致我国存在严重的人才资源供需矛盾。再者，我国多数事业单位的经济实力有限，无法在现有基础上给予引进人才更多、更好的待遇，无法构建更理想的激励制度，所以很多事业单位渴求人才，但是吸引力不足。激励制度是单位的一种基于工作能力以及工作效益而实施的一种制度，这种制度对发掘人才，实现资源配置有着至关重要的作用，作为单位管理人员需要做到具体问题具体分析，从多角度、多层面分析不同部门人员的不同需求。

1.2 人才结构不合理

事业单位人才结构的合理性直接影响到事业单位人事劳资管理体系，还会对事业单位可持续发展总称影响。为保障事业单位始终平稳发展，则需维持金字塔形人才结构，才能保障事业单位人才结构的稳定性^[2]。金字塔形结构，自下而上分析，分别是基础技术型人才、中级专业骨干人员、顶尖人才。从下朝上，越往上，人才各方面能力越好，所掌握技术越多，科研任务越重。但只有这样的人才结构，才能保证事业单位所有人员均可以各司其职，顺利稳妥的完成事业单位日常工作^[3]。但是，当前我国的体系管理与服务压力比较大，人事劳资管理问题较为突出，多数事业单位无法维持金字塔形人才结构，顶尖人才缺乏，所以事业单位人员的工作压力较大，无法进行相关科研任务，无法推动事业单位事业的发展。

1.3 未完成人才考核机制

事业单位考核机制直接承担着辅助人员评选相应职称的重任，也是对工作人员日常工作表现的综合评价^[4]。但是，我国事业单位多数进入了扩张阶段，规模相对较大，体系分支十分复杂，导致事业单位考核工作十分复杂。想要顺利完成事业单位考核工作，必须构建完善合理的考核机制，才能辅助事业单位相应管理人员，以绝对公平公正的态度，遵循考核机制完成人员的考核工作，让工作人员获得公正的考核结果。但是，在人才引进方面，并未完善相应的人才引进考核机制，未明确人才进入事业单位后需要完成的各种科研工作，且考核指标比较空泛、单一，考核形式模糊不清，最终导致引进人才的考核结果存在一定偏差。长期处于这种状态，容易导致人才产生不满，影响其工作积极性，无法留住引进人才。

二、人事劳资引进的改善措施

2.1 完善人才激励制度

完善的激励制度，可促使人才热情洋溢的参与相关工作，以最好的状态完成日常工作，推动事业单位事业发展^[5]。再者，构建完善、科学、合理的激励制度，可保证工作人员无后顾之忧的参与到单位的实际工作中。但这种激励制度往往指物质激励手段，想要构建科学合理、又能让人才满意的激励制度，则需从以下几点着手。第一，事业单位必须结合实际经营情况、人力专家意见以及国家劳动法相关规定，为引入人才构建一套完整、合理、科学、系统的薪酬制度，保证人才获得的薪资符合日常工作情况，保证双方平衡。第二，必须完善人才的福利保障措施，五险一金是最基础的，考虑到部分引进人才非本地人，还需给予一定数量的安家费，缓解人才进入新城市、新地区后的就业工作夜里。第三，考虑到引进人才多数具有家庭，还需完善相应的职工子女入学、学区划分、保险等多种福利保障，增加事业单位的吸引力，促使更多人才被引进至事业单位，提升事业单位整体实力。最后，完善物质激励制度后，还需积极完善精神激励制度，管理人员需定时和引进人才沟通交流，加强人文关怀，了解其遇到的困难，想办法帮助人才解决这一列困难，鼓励人才大胆阐述事业单位，尊重人才意见，结合事业单位实际情况进行适当转变。

2.2 完善人才管理制度

考虑到制度是促使各项工作合理、有序进行的基本保障，必须完善相应的人才管理制度，辅助管理人员更好的安

排人事劳资,促使人事劳资配置合理化,调整人事劳资结构,尽可能让事业单位人事劳资处于金字塔形结构。第一,必须完善相应的人才引进制度,明确人才引进的招聘规则以及招聘内容,保障所招聘人才是各个部门最缺的那一类人才,这些人才所掌握的技能符合部门岗位工作要求,人才进入事业单位相关部门后,可迅速适应岗位,进入工作状态。但是,想要保证人才引进的合理性,必须结合事业单位经营状态,部门实际需求,科学引入适量的人才,避免人事劳资结构不合理。第二,必须完善相应的人才培训制度,针对新引进的人才,必须结合部门工作内容以及事业单位规章制度等,构建适宜科学的岗前培训制度,让人才能够第一时间了解事业单位运行情况、工作情况,帮助人才熟悉事业单位工作,了解部门的实际需求,主动顺利的参与进事业单位工作中。再者,岗前培训还可帮助人才迅速了解事业单位氛围以及事业单位文化,增强人才对事业单位的认可、认同,缩短人才的适应期,消除影响人才适应事业单位的不良因素,帮助人才最快进入工作状态,缓解部门的服务压力。考虑到事业单位本就有许多工作人员,还需结合这些人员的晋升需求,积极构建完善的技能培训制度,让工作人员通过定时参与相应培训,积极提升自己的技能,强化自身综合能力,逐步接近上层人员,达到提升事业单位整体实力的目的。第三,构建完善科学的人才奖惩制度。想要让人才始终积极参与日常工作,积极进行科研,则需结合事业单位实际需求,构建合理的考核制度,基于考核结果实施相应奖惩,并将奖惩结果一一记录在案。在有上层岗位空缺或是评职称的时候,

公开透明的进行人才选拔,这样才能保证结果服众,才能让职工明白,只要自己足够努力,积极提升自己,就有升职加薪评职称的机会。制度全面落实后,可提升职工对事业单位人才选拔的信任度,可在事业单位内营造自由平等、公平公正、公开透明的良性竞争环境。

三、结束语

我国多数事业单位均存在人才资源缺乏的现象,人才引进与人才的科学管理是缓解人才资源缺乏与人才资源浪费的手段。要不断改善事业单位人事劳资结构的方案,而由于部分事业单位并未完善人事劳资管理的相关制度,导致人才管理工作中存在一定缺陷。积极分析人才管理中存在的问题,制定科学合理的改善措施,可解决这些问题。

参考文献:

- [1]黄初伟.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J].内蒙古煤炭经济,2019,(23):85-86.
- [2]林冠新.浅谈人才激励机制对事业单位人力资源管理的重要性[J].人力资源开发,2020,(1):31-32.
- [3]赵明.机关事业单位人事档案信息化管理存在的问题及对策研究[J].黑龙江科技信息,2017,(7):149.
- [4]郝宏磊.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制研究[J].消费导刊,2019,(36):134
- [5]徐瑜.机关事业单位人事档案信息化管理问题及策略研究[J].卷宗,2020,10(22):132.