

典型性事业单位人力资源管理改革面临的新问题及对策

刘 静

(确山县市场监督管理局 河南驻马店 463200)

摘要: 目前事业单位的任务是为人民群众更多优质的服务,对于典型性事业单位来讲具有文化,教育,医疗等服务的任务。在事业单位中人力资源管理的主要工作内容就是引荐人才,培养人才,或者是对人才进行考核和管理。目前对于事业单位的各方面进行改革正在进行中,人力资源管理工作也需要根据社会的发展做出相应的创新和改革,不断的提高管理水平,帮助典型向事业单位的服务意识以及工作水平都有所提高。在本文主要是根据管理过程中发生的问题,了解导致问题发生的原因,并制定相应的对策,为将来的改革提供了更多的依据。

关键词: 典型性; 事业单位; 人力资源管理; 改革; 新问题; 对策

典型性的事业单位的目的并不是盈利,主要目的是为众多的人群提供更加优质的服务,一般包含多个领域,其中有科技,教育,文化,卫生等。在社会发展中事业单位属于重要的力量,同时也被众多人群所关注着,目前社会经济正在快速的发展,人们的需求也有所提高,事业单位也需要根据人民群众的需要进行调整和改革,为大家提供更好的服务。事业单位中的人力资源管理和普通企业中的管人力管理,具体的内容并没有较大的区别,都是承担着社会责任,为自己的产业选择合适的人才,并进行培训,同时还需要制定相应的绩效考核管理的机制,提高事业单位的服务意识和水平,增加思想道德和专业素养水平,可以提升人们的生活质量。

一、什么叫人力资源,如何进行管理

(一) 人力资源具有三个层面的意义,在这个地方所说的人力资源,指的是在组织中具有生产力的人员。在一个组织中,人力资源具有一定的地位,它关系到组织是否可以顺利的活动,同时会产生什么样的效果。

(二) 人力资源管理主要指的是在一个企业中,对所有人员的职责职位都进行管理和规划。管理过程中也需要制定相应的规章制度,计划系统等,从最初的招聘到安排人员、培训、制定和实施绩效考核、薪酬福利都归功于人事的管理范围之内,均需要有完整的计划和安排,可以为单位提供更加有力的后盾。

二、典型性事业单位人力资源管理改革问题

(一) 人员没有激情

在对事业单位人力资源管理中,并没有建立相应的鼓励措施,工作人员日常的工作积极性也有所欠缺,对于日常的竞争水平也会发生影响,事业单位所有人员的工作效率并没有提高,导致持续发展受到较大的影响。

(二) 管理理念没有创新

目前我国正在实施改革政策,事业单位人力资源管理也需要跟随我国的政策进行改革,其中包含着较多的问题,例如与实际不合管理理念滞后等。虽然较多的人力资源管理都进行了改革,但是因为受到了较多因素的影响,导致改革的力度并不彻底和全面,所以最终带来的效果也并不理想。管理工作人员在管理过程中,需要

将重点放置在工资分配和级别晋升等方面,对于是否长期持续性发展并没有充分的认识。除此之外,因为受到了传统理念的侵蚀,管理人员对于优化配置人力资源并没有达到理想的预期,所以并没有激发工作人员的积极性,导致工作质量和效率均呈现直线下降的趋势。

(三) 管理体制欠缺

随着我国的改革事业单位开始对人力资源管理工作进行了过多的关注,但是并没有建立完善的体系,所以管理过程中也出现了较多的问题。人力资源管理并没有清楚的认识到自己岗位的重要性,大多数都是单位负责考勤的人员,他们从事的也是最底层的工作,同时也是最基础的工作,所以管理水平并不高。这些都是因为单位没有建立相应的管理体系,导致单位人员一直碌碌无为,没有竞争,平淡的生活在底层。

(四) 没有构建全面的考核制度

绩效考核制度在事业单位中占据重要的地位,所以如果想要评估他们的工作情况,就需要有对应的绩效考核制度。在考核过程中需要根据评估的结果进行制定,不仅可以激发人员的工作积极性,同时还可以为人才培养,职称评审,薪酬分配等提供更多的保障。目前我国并没有针对事业单位制定完善的考核制度,所以目前的绩效考核方式只是一种形式,考核中的具体内容也没有被明确表示出,只是简单的从廉、绩、能、能的4个方面进行考核评价,最终得到的结果可能与实际情况并不相同,对于工作人员的绩效情况以及日常的工作情况都不能清楚地反映出,所以如果工作人员绩效考核结果失去了真实的表现,就会影响工作人员的积极性。

二、典型性事业单位人力资源管理改革对策

(一) 改善待遇

想要让人才发挥自身的价值,提高管理的效果,就需要对职工的福利和工资有所提高,调动所有人员的积极性。人力资源管理部门需要根据本单位的实际情况以及管理层的意见制定相应的薪酬政策,优化薪酬结构和体系,提高所有人员的水平。完整的薪酬体系,其中包含的有各种福利、工资、津贴等,其中薪酬结构主要包

含的是长期工资,短期工资,可变工资,固定工资之间的比例。

(二) 建立完善的绩效考核制度

事业单位的工作人员和企业的人力资源管理人员压力有所减小,并且竞争不够激烈,所以人们的工作积极性就不能被激发。如果建立完善的绩效考核制度,可以提高绩效考核,最终的结果也比较稳妥,可以用于人事调动和职位晋升等,目前我国事业单位正在建立完善的考核制度,帮助事业单位人才提高自身水平。

(三) 转变和创新管理理念

如果事业单位的人员想要提高自身的管理水平,则需要不断的创新和转变自身的概念,对相关管理理念进行高度的重视,提高管理水平。单位的领导层需要制定相应的措施,设置多个部门不断的完善管理制度,提高工作水平。管理层也需要对人力资源管理工作进行更多的关注,同时监督好人事部门,只有多吸纳更多高质量的人才,才可以帮助自己的企业不断进步,为人民提供更多的优质服务。

(四) 建立管理体制

建立完善的管理体制是目前典型性事业单位人力资源管理所需要解决的问题,在吸引更多的人才过程中,需要保持公开公正公平的原则,保证在招聘过程中选择更加科学和合理,不会错过任何一个人才。人事部门如果发现公司实施的体系中具有问题,应该改变传统的思想和目前企业中的实际情况,联合制定更加完善的管理体制。在新思路的帮助下,制定和事业单位日常情况相符合的体制,提高日常的工作水平,为群众做实事。

(五) 建立薪酬机制

想要激发事业单位工作人员的积极性,需要有一套对应的薪酬机制,完善的薪酬机制,才可以帮助事业单

位人员全身心的投入到工作中。目前实际工作中,事业单位创建新型的考核机制是对原本的制度改善和优化,提高日常的工作效率再建立完善的考核制度,过程中需要优化内部原本的薪酬制度,发挥出新薪酬制度的作用,更好的激励事业单位人员工作的激情。

综上所述,目前对事业单位人群进行改革是艰难,同时比较复杂的工作,所以管理者需要将自己的眼光放的更加长远,改变传统观念禁锢的思想,调动所有人员的积极性,持续推进各项改革工作。从改革方面来讲,政府通过对管理、公开招聘、用人制度、岗位设置等方面进行完善,从最初的活力逐渐转成规范。人事制度以及事业单位的结构管理之间的改革在政府职能和研究中均有创新的作用,可以帮助社会经济持续性的发展,人民群众的生活过的更加红火。公共服务和公共产品的供给都和事业单位的发展有所连接,所以制定深入人心的管理系统、改革人事制度是帮助人民生活质量提高的主要条件,同时也是目前社会快速健康发展的一种保障。建立比较完善的绩效考核制度后,也可以提高事业单位人员的工作积极性,不再是当一天和尚撞一天钟。

参考文献

[1] 宁静. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策分析[J]. 经济学, 2020, 3(4):53-54.

[2] 王秀林. 新时期做好机关事业单位人事档案管理工作的思考[J]. 科研管理(新加坡), 2019, 1(4):2-4.

[3] 董金红. 我国乡镇事业单位经济师人力资源管理存在的问题和措施研究[J]. 经济学, 2020, 3(5):30-31.

[4] 叶一娇, 何燕珍, 朱宏, 等. 柔性人力资源管理对组织技术创新的影响及作用机制研究[J]. 南开管理评论, 2020, 23(2):12-13.