

论事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施

刘静

(确山县市场监督管理局 河南 驻马店 463200)

摘要: 伴随不断深入的市场经济改革,持续进步的社会经济发展,一定程度上极大的推动了事业单位的可持续发展。随着越来越重视事业单位相关工作,议事日程上也逐渐开始关注对事业单位的改革,在对事业单位改革阶段,起到较大作用的就是对人力资源管理的改革。可在新时期社会发展过程中,传统人力资源管理已无法顺应当下阶段的需求,存在着部分弊端,不利于事业单位的改革。所以,就需要对人力资源管理改革方向进行明确,与社会发展实际情况相结合。在事业单位传统人力资源管理模式的基础上,对改革存在的问题进行分析、概述,以期能够对这些问题进行完善,提出相对具体的改革方向,最终促使人力资源管理改革完成,促进事业单位稳定发展。

关键词: 人力资源管理; 国家组织机构; 管理体系; 改革方向; 管理模式

随着不断调整国家经济政策等方面,持续提升的经济发展水平,逐渐扩大的社会发展规模,我国已渐渐加大对经济发展质量的注重程度,对发展速度、规模方面的重视度有所削减,正在对推动发展新模式进行积极探索。在国家经济社会组织中,各个部门所能起到的作用各不相同,而其中比较重要的组成部分就是事业单位,充分发挥事业单位的职能,能够保证有序开展各项工作。为了能够提供更好的社会服务,创造出更大的社会经济价值,就必须全体人员共同努力、积极参与。与新形势下的变化相结合,将人力资源管理工作做好,对人力资源改革方向及措施进行积极探索,能够让事业单位发展基础更加坚实,使事业单位综合竞争实力得到有效提高。

一、事业单位人力资源管理现状

(一) 大量浪费了人力资源

在国家机构、国家组织发展过程中,能够起到十分重要作用的、可以促进其各方面全面发展的就是人力资源管理。可是在现阶段的事业单位中,存在着不科学的利用人力资源、较低的利用率等情况。部分事业单位中,还出现了岗位脱节的情况。随着市场经济的不断改革,事业单位也面临着巨大的变革,这就要求人力资源管理水平也要持续、不断的提升,以更加顺应贴近于时代的发展。但是就目前而言,就国家组织机构现状来看,培养、发展人才的需求正处于不能良好顺应的状态,这就导致了越来越多的优秀青年人才得不到良好的发展机会,导致人力资源的大量浪费。

(二) 流失了部分人力资源

随着越来越深化的市场经济改革,激烈的竞争也逐渐出现在国家机构中。而对于人才的竞争,就是它们互相间竞争的主要内容。公共机构得到的人才是否优秀,决定了他们在机构中所能发挥的作用高低。而对于已经获得的人才,只有将他们的作用充分的发挥出来,才能使得公共机构的发展得到更大的促进和提升。但是,在对部分公共机构进行深入研究分析后发现,单位内依然存在着非常严重的关于人才分配不合理的情况。而这个情况,最终会影响到单位的人才去留,引发现较为严重的人才流失问题,进而使得公共机构中出现了人才断裂的状况。所以,需要好好思考怎样留住人才、吸引人才,只有对这一问题进行有效的解决,才能对事业单位的工作发展起到有力的推动。同时,缺乏一定的文化精神也是公共机构存在的较为突出的问题。在公共机构中,未能

有效地满足人才的精神文化需求,未能构建标准的行为准则体系、价值观念体系,也未能对正义、公平的环境进行有效创造,导致公共机构内的职员对单位的未来发展没有一个明确的了解,牵涉到自身,也没有一个较大的提升空间,因而造成这部分优秀人才会寻找另一条出路,最终引发人力资源的流失。

(三) 管理模式相对比较陈旧

在对人力资源管理方面进行研究分析时发现,计划经济体制的管理模式是以往采取的主要传统管理模式,这种模式被广泛应用在国家各个组织机构中。在对这种管理模式进行分析后发现,它在工作方面主要是对人员调动、分配计划、员工培训、员工薪酬等进行负责。而随着市场经济的改革,为了能够更好顺应经济的发展,人力资源管理模式应该是需要持续丰富、增加自身功能的。但是,在这个快速发展的时代中,管理模式未有任何的改变,依然在很大程度上延续了传统的管理模式。以当下现阶段的事业单位发展趋势来看,需要进一步的改进其管理模式。并在进行改革时,注意与事业的发展战略相结合,将管理的主要作用能够更好的发挥出来,方可在市场经济体制下,加强其自身的竞争力。

二、事业单位人力资源管理改革方向及完善措施

(一) 人力资源管理改革方向进行明确

当下现阶段,事业单位还是存在着诸多的弊端,在人力资源管理工作中,有着较多的缺陷、不足。这些弊端、不足对事业单位的稳定发展产生了严重的影响。而目前正是对事业单位改革进行积极推行的阶段,所以,应该加大重视对人力资源管理的改革。在对人力资源进行改革的过程中,改革的基础应该以现代事业单位体制改革为主,改革可参考市场经济体制,参考相关单位,对具体的改革方向一定要有所明确,对人力资源改革的方向、重点也应该具体确定,这样才能达到良好的改革效果,保障改革后各项管理工作的落实力度。

(二) 对岗位管理工作进行完善

在事业单位与人力资源管理两方面,前者的各个工作岗位与后者的工作改革是存在着紧密关联的。在事业单位的不同岗位,它们代表的职责、可以起到的作用,也都是有着很大差别的,当事业单位的各个岗位能够积极配合时,人力资源管理才能够推动改革的进行。所以,对岗位管理工作不断完善,可以使改革的效果得到不断的提升。比方说,在某

一个事业单位中,对单位内的员工的各方面素质,人力资源的管理人员有着较为全面的掌握,在进行改革过程中,人力资源的管理人员就能够设置相应的考核方案,对岗位与人员的匹配度进行评估,能够明确分类岗位职责与要求,进而确保人才能够与所处岗位较为恰当,可以做到规范化管理,最终使事业单位的工作效率得到极大的提升。

(三) 人力资源管理体系的建立健全

想要将人力资源改革的有效性得到进一步的提升,就需要系统性分析已经存在的相关问题、缺陷、弊端,同时,还需要注意与单位自身实际情况进行结合。而在改革的过程中,相对比较重要的内容就是人力资源管理体系的建立健全。比方说在某地区事业单位改革过程中,在对现有问题进行分析、对自身实际情况进行了解后,人力资源管理改革过程中,主要采取了创建有效的培训体系、完善晋升机制等诸多改革措施。第一,创建有效的培训体系主要是为了能够使员工的工作积极性得到有效激发。在对员工进行培训时,主要是以单位的先进事迹活动为主题。其主要目的是为了能够让员工感受到榜样的力量。在职培训和岗前培训涵盖了整个培训体系。前者每年举办两次,主要针对已转正职工,为了向员工传递最新学习需求,培训时也重点依据单位发展实际情况;后者则是针对新入职的员工,在员工刚刚到来时给予培训,企业文化、岗位技能是岗前培训的主要培训内容。第二,缺乏公平的晋升机制是提出完善晋升机制的主要原因,因为这一问

题会带来诸多方面的影响,不但对事业单位的进一步发展产生严重的不良影响,还会导致很多的优秀人才不能良好的发挥自身的作用,同时,正文人体也是人力资源管理中普遍存在。所以,在人力资源管理改革过程中,应该格外注意对晋升机制的改进,筛选流程需要更加严格规范,将晋升岗位及要求单位内部网站公示,达到公平、公正、公开的目的。

综上所述,在整个是单位工作中,对整体有着较大影响力的工作就是人力资源管理工作,同时,人力资源管理也是最为基础的工作。以当前现阶段的市场经济发展趋势来看,金融产业的迅猛前进离不开良好的人力资源管理,社会的进步,人民生活水平的提高,同样也需要良好管理的推动,只有不断改革人力资源管理方向,完善相关管理措施,才能更全面的发挥事业单位工作职能,合理利用人力资源,使事业单位人力资源管理最大程度的快速、持续前进。

参考文献:

- [1]焦丽娜.论事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].现代经济信息,2019,000(023):22,25.
- [2]徐利.论事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].环球市场,2019,000(028):262,265.
- [3]禹文美.事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].中国管理信息化,2020,23(10):2.
- [4]施红.探析事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J].商讯:商业经济文荟,2019(7):2.