

事业单位人力资源的合理配置与管理

申水叶

(确山县刘店镇食药所 河南 驻马店 463209)

摘要:在事业单位管理过程中,因为自身存在着一定的工作特点,所以在对整个事业单位进行工作配置时,需要以人力资源的合理配置与管理为前提,只有这样,才能极大的推动事业单位的工作效率及改革。在实际的事业单位管理情况的基础上,对人力资源配置进行深入的分析,对其工作特点进行深入的探讨,探寻采取何种有效的措施应用在人力资源配置中,以便更好的务实人才管理基础,帮助单位构建完善的人才体系,更好地推动人力资源管理工作,发挥人才的积极作用,做到人尽其用,使人才体系得到有效地建立,并能够发挥高效的作用,促进人力资源管理的良好发展。

关键词:人力资源管理;绩效考核制度;人力资源开发体系;事业单位;配置与管理

在整个事业单位中,在众多工作管理中,人力资源管理所发挥的作用是无可替代的。在实际工作过程中,应当做好人力资源的配置工作,按工作需要和实际管理情况在事业单位管理中进行配置工作,对人力资源开发机制进行强化,对多元化用人制度进行构建,管理理念始终坚持以人为本,在对人员进行匹配时,需要严格按照岗位要求进行,积极转变管理模式,减少人员限制。同时,还需要采取有效的考核评估工作人员,积极建立绩效考核制度,在调整工作岗位时,遵循绩效考核的结果进行,做到科学性、合理性的分配人才,最大程度的使人员配置趋于合理,使人员工作效能得到有效提升。

一、事业单位人力资源管理的含义

人力资源管理的含义可以概括为以下内容,能够将工作人员的主观能动性最大程度进行增强,以适当的措施调动这种主观能动性,能够在对人员组织分配和培训时,更好的针对性制定,可以根据单位的实际情况进行合理分配员工和工作,从而最大程度的发挥工作人员的作用和价值。与此同时,量才录用的实施,还能够对事业单位的进步、发展起到有效的推动、促进作用。

以当下现阶段的整体状况而言,对事业单位的人力资源管理工作强度进行提升,一定程度上是可以使事业单位的竞争力得到有效提升的。此外,人力资源管理如果能够更加合理、科学,那么事业单位的各项职能也可以得到不断改进,事业单位的稳定发展将获得更坚实的保障。在对我国事业单位进行大体调查研究时发现,其工作人员承担的岗位分布在不同领域中,各自发挥着各自的作用,在编人数逐年递增,人数已超过上千万。对人力资源管理力度进行加强,一定程度上能够使工作人员的工作环境更加和谐、积极,有效提升事业单位的积极性、主动性。在管理过程中,还可以实施一定的鼓励机制,在已有的相关制度的基础上,还能够使工作人员在工作过程中自主增强自身能力,有效提升其工作效率和质量,使主观能动性得到进一步调动,最终使工作人员的综合素质、工作能力持续的得到提升,使事业单位整体发展得到有利的促进、推动。

二、事业单位人力资源的合理配置与管理对应策略

(一)调整岗位时依据绩效考核结果

考核工作人员的工作胜任力、工作情况、工作成绩,并对岗位与人员间的契合度情况、匹配程度情况有着较大程度的明确,这是进行绩效考核制度的最终目的。假如工作人员

任职某一岗位后,对该岗位的工作无法完全胜任,出现了较为显著的差距,同时对其他人员的工作也出现不良的干扰、影响,此时就需要在这岗位的工作人员进行调离处理。解决岗位匹配问题,实现人员重新匹配,采用调岗、待岗实习、岗位培训的方法,能够良好促进人力资源匹配人才。所以,积极开展绩效考核工作,在岗位配置过程中,将考核结果当做依据,在进行岗位的调整,这样能够更加合理、科学的匹配员工与岗位,提高岗位调整整体质量。细化绩效考核制度,并运用制度,在应用过程中,整个绩效考核制度可以有有效的进行人力资源匹配和调节,更好的满足单位人力资源匹配需求,可以严格依照现实要求进行调岗,一方面能够使人力资源管理要求得到满足,另一方面可以使人力资源匹配问题得到有效解决。所以,以绩效考核实施需要为前提,根据绩效考核的特点,最大程度保障有效性、针对性的实施过程,做好岗位调整工作,最终在进行岗位调配工作时,可以按照绩效考核要求进行。

(二)构建发展导向机制,促进人才健康发展

通过事业单位组织的培养,强化工作人员的主观能动性,才能更好的促进工作人员的快速成长,特别是年轻优秀的干部人员,更需要重点关注一个关键因素,那就是对自身主观努力和自我选择的重点增强。可是,也不能忽视了单位组织培养的重要性。在人才的发展过程中,单位组织的培养行为能够有效推动年轻干部的成长,能够发挥一定程度的催化作用、导向作用。年轻干部在进行组织培养时,需要对其科学文化教育、理想信念教育、道德法制教育、思想政治教育、纪律作风等方面进行重点加强培养。只有让年轻干部的利益观念、低位、权利得到正确树立,给予正确的引导,进行合理、适当的教育培训,才能使年轻干预得到更好的发展。

(三)强化人力资源意义

进行管理人力资源前,相关工作人员需要对人力资源管理内容有着全面的了解,做到充分掌握相关工作,明确这项工作事业单位中关键意义。虽然市场竞争非常激烈,且这种趋势呈现白热化,但是在这场竞争中,事业单位也好,普通企业也好,本质上都是对人才的争夺。职工在工作中所能起到的作用越来越重要,逐渐成为不可或缺的重要资源,已不再单单只是劳动者。不断的开发人才,让人才发挥自身最大效能,培养获得符合本单位需求的人才,只有尽可能的做到上述两点,才能使本单位在市场竞争中继续稳定良好的前进。事业单位人力资源管理是在管理单位内的员工时,采

取一些现代化的科学方法。实施人力资源管理,可以使事业单位发展更加快速,能够促进员工更好的发挥自身才能。所以,有效管理人力资源,不但能够提高事业单位的办事效率,也能够提升办事水平。

(四)健全人力资源开发体系

对人才结构进行调整,调整过程中,严格依据实际情况进行,逐渐完善人力资源的发开体系。健全开发体系能够促进人事制度的全面发展,进行改革时能够更加规范化、制度化、科学化。为了可以让事业单位更好的录用、使用相对应的人才,就需要实施人力资源管理,推动人力资源的发展。但是,人力资源管理工作想要做好,还需要深入改革相应的人事体制、劳动用工制度等,以便更好的在事业单位的不同层次中,积极营造一个良好的环境,促进各类工作人员的良好成长。

制定相应职位职务说明书,在制定过程中,需要时刻关注事业单位自身的需求及职务需求,管理人才的资格要求也应明确到每一个职位上,对职位要求进行拟定,将多一点重视度放在管理人员身上,特别是高级、中级人员。制定的职务说明书中,管理者必须拥有的工作技能需要清楚、明确显示出来,同时也需要适当的对职务范围进行描述。在合适的情况下,正确引导领导的技能、职业生涯,对对应相关领

导,做到及时引导工作,一方面能够使事业单位自身目标得到更好的实现,还能促进管理者职业发展。在对人才进行盘存时,有章可循的评价人才,对现任职务候选人需提前确定,这样才能更好的服务事业单位,及时发现相应的人才。

综上所述,在事业单位人力资源配置过程中,充分了解相关配置工作,将岗位设置特点、工作特点纳入考虑范围,采取有效的人力资源匹配措施,严格依据单位的实际需求进行,这样才能使员工的工作效能得到提升,员工能够明确自身职责,事业单位可以做到按岗定人,配置达到科学标准。只有提高配置与管理效果,实现人力资源科学配置,才能推动事业单位人力资源全面发展。

参考文献:

[1]于萍.事业单位人力资源合理配置与管理分析[J].科技经济导刊,2020,28(23):229-229.
 [2]徐娜婷.事业单位人力资源合理配置与管理分析[J].中国外资,2020,455(08):113-114.
 [3]周政.事业单位人力资源的合理配置与管理对策研究[J].经济与社会发展研究,2019(3):1.
 [4]魏珺.事业单位实现人力资源的合理配置与管理的有效途径探索[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(5):2.