

事业单位人力资源管理存在的问题及对策探讨

王作华

山东省烟台市海阳荣军医院

【摘要】本文结合事业单位人力资源管理的重要意义,在分析事业单位人力资源管理存在的问题的基础上,从完善人力资源管理激励机制、构建科学的岗位设置体系及引进现代化的人力资源管理人才三个方面探讨了提高事业单位人力资源管理效率的策略。

【摘要】事业单位; 人力资源; 管理

在当今以知识经济为主导的 21 世纪,人力资源作为知识经济发展的重要主体,已成为提高生产力、竞争力的关键因素和各社会组织持续发展的核心资源。事业单位作为国家机构的重要组成部分,是协调社会经济发展以及增强我国综合国力的重要保障,其人力资源管理效率直接影响到单位的发展效益及其社会职能的发挥效果。近年来,随着各事业单位对人力资源管理研究的不断深入,大大提高了人力资源管理质量,但目前仍存在一定的制约其管理效率的提高。本文笔者结合工作实践,在分析事业单位人力资源管理存在的问题的基础上,探讨了相关对策。

一、事业单位人力资源管理存在的问题分析

1. 缺乏行之有效的激励机制

在我国事业单位人力资源管理制度建立的过程中,随着人力资源管理新理念、新模式、新思路的不断冲击,单位却没有及时建立起一套与时俱进、行之有效的激励机制。而原有的员工激励机制已逐渐失去其应有的作用,使得其对员工的激励难以产生预期的效果。具体表现在:①激励手段单一,员工工资分配依然采用依据职位等级、技术职称等级等模式;②精神激励、道德激励常常流于形式;③考核竞争激励操作不规范等。

2. 缺乏科学的岗位配置体系

科学的岗位设置是充分发挥事业单位每个岗位最佳效能、促进人学科学发展的重要保证。然而目前,部分事业单位尚缺乏科学的岗位配置体系,导致在人力资源优化配置中呈现出较杂乱的人员结构,严重影响着单位的持续发展。主要表现为:①岗位配置的随意性较大,缺乏统一的配置标准,造成人浮于事、效率低下等弊端;②岗位配置的结构不合理,缺乏对组织结构、岗位、职能与人员素质的综合分析;③岗位配置更新不及时,岗位调整相对滞后,导致单位人力资源配置不能更好的配合单位的发展步伐。

3. 缺乏现代化的人力资源管理人才

单位人力资源管理的现代化建设急需高层次、高技能和复合型的管理人才,才能更好的提高人力资源管理效率,发挥单位人才的潜能。然而目前,事业单位因现代化人力资源管理人才的缺乏,导致单位人力资源管理理念落后,相关管理措施改革力度不够,造成管理水平的落后。

二、提高事业单位人力资源管理效率的策略探讨

1. 完善人力资源管理激励机制

(1) 丰富物质激励手段。事业单位的激励手段不应仅局限于工资、奖金等原始方法,应予以适当丰富,采用灵活多样的激励方式,制定多样性的激励政策,才能使激励起到真正的作用。因此,在激励机制建立中,企业除关注员工工资、奖金、提成等外在物质需求外,应重视和加强对员工的人文关怀,激发员工的内在积极性。如积极加强单位文化建设,增强员工内心对企业的认同感和归属感,进而形成企业整体凝聚力。同时,积极为员工实现自我价值创造和提供机会,更好的满足员工的内在心理、情感诉求。

(2) 重视精神激励和道德激励。一方面,注重员工的成长、组织认同等精神层面的需求,通过向员工授权、对他们工作绩

效的认可,提供学习和培训机会,替员工制定职业生涯规划等多种形式,不仅能调动员工的积极性、主动性和创造性,还能提高单位的凝聚力。另一方面,深入宣传道德模范,用道德榜样激发员工的道德意识。单位人力资源管理中采取丰富的形式组织员工深入学习道德模范活动,树立学习道德模范、崇尚道德模范、关爱道德模范、争当道德模范的良好风尚。

(3) 规范考核竞争激励。在绩效薪酬体系设计中,单位人力资源应针对不同岗位的性质,规范设计系统性的效薪酬体系,考虑不同职系和级别的岗位绩效薪酬水平不同,设计针对性的考核竞争机制,促进激励作用最大化。

2. 构建科学的岗位设置体系

在事业单位的岗位设置体系中,单位人力资源管理者需从事业单位长远发展的战略高度来加强员工岗位的科学配置,建立健全单位领导、职工代表和权威专家共同参与的岗位遴选制度,研究确定本单位岗位设置的基本思路和具体方案。首先,按需设岗、因事设岗,统一指标、严格程序。在岗位配置过程中,严格按照单位的经济业务发展需求来增设岗位,并由单位人力资源主管部门统一制定岗位设置方案和岗位聘用管理制度。其次,建立民主监督机制,做到岗位设置政策、过程和结果的透明化、公开化,充分体现广大职工的参与权、知情权、表达权和监督权。最后,实行岗位配置的动态管理,促进人力资源建设的针对性。事业单位在进行岗位设置后,应对岗位结构,人力资源分布以及单位的发展需求等进行综合了解和全面权衡,以及对人力资源配置进行动态调整,使其结构以及比例等更符合单位的实际运营发展规划。

3. 引进现代化的人力资源管理人才

新时期,事业单位的人力资源管理要从依赖低劳动力成本的粗放式人力资源管理转向依靠高素质人才的精益化人力资源管理模式,就必须引进现代化的人力资源管理人才,运用先进的管理理念和管理模式来深化人力资源集约化管理,健全完善科学的人才工作机制,进而提高人力资源管理水平,促进单位更好的发展。

三、总结

人力资源管理是事业单位管理工作的重要组成部分,实践中,单位人力资源管理者应不断分析总结管理工作中存在的问题,并以激励机制、岗位设置及管理者自身素质等方面为切入点,深入探讨相应的完善对策,以提高人力资源管理水平,促进单位的可持续发展。

参考文献:

- [1] 张琼英. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策 [J]. 中国外资, 2013 (1)
- [2] 张海宁. 浅析新形势下如何做好事业单位人力资源的管理 [J]. 中国集体经济, 2012, (6): 119

作者简介:

王作华(1970-),男,山东省烟台市海阳荣军医院院长,研究方向:经济管理。