

机关事业单位人力资源管理中的问题及对策

康呈伟

阳城县市场监督管理局 山西 太原 030100

摘要:推行人力资源管理是近年来机关事业单位的工作重点,也是提升机关事业单位履行公共管理职能效果和服务质量的有效手段。长久以来,机关事业单位内部人力资源管理存在诸多问题,目前,在新一轮机构改革的背景下,国家有关部委积极研究制定出台管理新举措,以各种利好政策鼓励机关事业单位将人力资源管理作为战略规划的一部分。各单位需要客观认清当前单位内部的人力资源管理问题,切实改变管理思路,优化人力资源队伍的结构和质量。

关键词:人力资源管理;问题;解决策略

1 机关事业单位人力资源管理的特点

第一,服务性。配置全社会的卫生、文化、科学研究等各方面的资源和为全社会提供公益性的社会服务是机关事业单位的基本职责,机关事业单位的人力资源管理旨于提升单位工作人员的素养,高效率地为全社会提供服务,并为服务目标带来社会效益和经济效益。因此,机关事业单位的人力资源管理目的便是为全社会提供服务。

第二,多元性。机关事业单位人力资源管理因为覆盖社会的每个工作部门,是一个系统多、层级多、对职位标准较高的统一体,因此,与相对简单的企业内控管理对比,机关事业单位人力资源管理更加繁杂^[1]。

第三,规范性。机关事业单位除了对职工开展基础知识、技术性专业技能等培训以外,更经常对职工开展使命感、责任感、道德观念和无私奉献感的使用价值培训,因此,机关事业单位的培训要有一套规范的程序流程,同时要在我国人力资源主管单位的具体指导下进行,培训方式和内容一般来说较为固定不变。

第四,在对职工的激励上,企业重点采用物质鼓励,而机关事业单位大量的是采用文化激励、目标激励、价值追求和奖罚分明等方式,因此,要根据一套规范的流程开展并多加以指导。

2 对人力资源进行管理的重要性分析

“人才是第一资源”,科学、高效的人力资源管理有助于发挥工作人员主观能动性,提高工作效率,实现人力资源合理配置及促成人才竞争优势,是实现“人才强国”战略的重要保证。由于现阶段机关事业单位内部所存在的问题,以及新的需求越来越多,为了更好地为人民服务,更好地满足社会大众的需求,必须根据内部管理过程中所显现的一些问题进行及时的优化。如何调动员工的积极性是个永恒的课题,在这个过程中,要秉持着以人为本的思想,坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重。要以员工的未来长久发展为大计,不断提高工作人员对单位的获得感与满足感,以此推动参与工作的积极性和主动性。工作人员服从管理的主要原因就是为了要获取更好的发展,这种发展不只是物质上的发

展,而且是精神心理上的需要,主要体现在工作人员对单位文化以及价值观的认同。因此,在机关事业单位建设过程中,首先要对单位内部的文化以及价值进行矫正,一旦出现价值文化方向的错误,那么对于员工的未来发展来说也是非常不利的。注意采取各种各样的措施,丰富活动载体,通过精神奖励与物质奖励相结合的方式,最大程度激发员工潜力和工作的动力,形成持续的人力资源优势。

3 人力资源管理现状及存在的问题

3.1 素质能力与工作需要不相适应

机关事业单位队伍结构性问题日益凸显,从年龄分布看,接下来的几年到达集中退休期,尽管通过公开招考、遴选、选调、人才引进等方式充实了一定的工作力量,但是尚未形成梯队式的合理机构,有的部门或单位甚至出现青黄不接的困局。由于缺乏长远规划,个别单位专业人才储备不足,中间岗位断层,年龄大的同志受主观、客观因素限制,有的虽经验丰富但工作积极性不高,有的拿老办法行不通,无法适应新时代新事物的节奏;年轻同志虽然学历高有干劲,但是业务上缺少经验积累和实践历练,对一些历史性工作了解不全面不深入,严重影响单位形象和工作质量。加之体制内各种身份人员流动不畅,一些急需紧缺的专业人才由于种种掣肘未及时引进,从整体上看,人才活力竞相迸发的局面尚未形成,人力资源仍然处于低效率利用状态,在一定程度上影响事业发展。

3.2 绩效考核工作不科学

激励机制是人力资源管理工作最为重要的一项工作,其本质上就是为了能够发挥出员工们的潜力,促进员工的工作积极性,从而促进单位的发展。当然,随着平时考核、绩效管理制度的完善以及单位的发展,现在很多的机关事业单位在激励机制这一方面采取了一些措施也取得了一定效果,但是不可否认一些单位的激励制度针对性、实效性不高,“庸懒散”的现象尚未消除;随着事业单位改革编制大幅缩减,岗位设置调整后矛盾突出;高层次人才引进后,培训、激励和考核工作没有跟上,这使得很多工作人员的工作潜力没有被激发出来。甚至有些人会抱有“铁饭碗”的思

想,觉得自己怎么干也不会被辞退,凡事“差不多”就行,由此来为自己的懒政怠工找借口,而这将直接反映到日常管理工作实际中,严重阻碍单位的发展。

3.3 内部缺乏人力资源管理专业团队

机关事业单位的人力资源管理,是一个长期坚持、动态优化的过程,需要机关事业单位内部全体员工的共同努力才能完成。其中,人事部门相关人是推进管理的主力,应强化基础性工作的运行效果,提升自身人力资源专业化能力水平,以此来保证单位管理的顺利有效推行。目前,机关事业单位人力资源管理工作长期遵循传统思路,沿袭着使用多年的管理模式,规范化、科学化、精细化人事管理对人力资源管理提出了更大挑战,相关工作人员已习惯单一模块的业务,更缺少对人力资源战略的深入理解和感悟,所以在管理过程中,人力资源管理部门专业性不足反而成为管理障碍,严重影响了整体管理的步调和进程。

4 机关事业单位加强人力资源管理的措施

4.1 重视人力资源管理,提高职工认知

一方面要完善机关事业单位人力管理的方式与相应的管理规章制度,加强对职工工作成效的考核,根据单位自身情况制定相关的人力资源管理标准并严格按照标准实施,制定并完善科学合理的管理标准^[2]。机关事业单位的领导干部需要积极学习最新的人力资源管理知识,了解国家出台的关于人力资源管理相关的法律法规,借鉴别的做得好的机关事业单位的人力资源管理成果,学习他们成功的经验,再结合自身的实际情况有针对性地改进落实。另一方面,只有机关事业单位全体员工对人力资源管理有正确认识,站在全局角度上去理解管理,主动配合并接纳管理成果,认同管理对员工薪酬绩效、业务开展、待遇落实等方面产生的影响,管理才有可能顺利高效推行。为此,单位管理者应该开展面向全体员工的培训活动,详细讲解人力资源管理的规划和步骤,向员工宣贯管理的重要性意义,同时明确每一名员工在管理中所能起到的作用,鼓励和引导全体员工参与人力资源管理,从而减小管理阻力提升管理效果^[3]。

4.2 绩效考核及薪酬制度的创新

机关事业单位应该要完善自身的激励措施,要能够保证优秀的员工能够获得一定的奖励,而激励措施要从精神和物质两个方面入手。在精神方面,有关部门要进一步放开手脚,放宽眼界,以长远的眼光完善体制机制,探索破除人才流动壁垒的有效抓手,破除论资排辈,抓好传帮带,多压担子,多鼓劲头,下大力气培养年轻干部,为单位事业发展提供人才支撑。比如可以举办技能大赛,或者选取一些优秀的

员工参加全区、全市甚至全省的相关比赛,并为获奖的员工们进行鼓励,给予相应的荣誉,从而满足员工们个人的精神需求。而在物质上,需要单位能够针对员工们日常的工作态度、工作效率、工作质量、业务知识储备以及其个人的工作能力进行考察,并给予一定的物质奖励,包括年终奖金、补贴等形式。而在绩效考核方面,单位要能够设立一定的绩效考核指标,要能够确保指标尽量反映出员工们在工作各方面的状态与能力,并根据考核结果来进行人事任免、组织谈话、激励奖惩等方面的工作。

4.3 遵循科学原则,实事求是进行定岗定编定员

要注意发挥人力资源管理部门的功能,管理好单位内部秩序,提升员工工作的积极性,让每一个职工都认真对待工作,在工作上有自己的目标,在工作中提升自我,爱岗敬业,发挥自己在岗位上的优势,用主人翁思想完成任务。管理者应该坚持实事求是的原则,在管理中一视同仁,不搞特殊主义,要彻底解决存在的冗员和人岗不匹配等问题,切实优化整体人才配置,使后续管理稳步推进成为可能。当前,很多机关事业单位内部人力资源管理部门不具备专业能力,对于管理架构的搭建力不从心。在这种情况下,为了坚持科学原则,同时避免人为因素影响管理效果,机关事业单位也可以借助第三方咨询机构的力量,对人力资源管理进行指导和规划,帮助单位提升定岗定编定员的准确度,为优化薪酬绩效体系和落实考核制度打好基础^[4]。

结束语

综上所述,人力资源管理是机关事业单位发展战略规划的一部分,各单位需要改变管理思路,认清当前单位内部的人力资源管理问题,切实推行改革,优化人力资源队伍的结构和质量。

参考文献:

- [1]李佳怡.浅谈机构编制改革视角下事业单位人力资源管理体制创新[J].中外企业文化,2020,(8):38-40.
- [2]张月华.机关事业单位人力资源管理现状及对策研究[J].财经界(学术版),2020,(16):254-255.
- [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):128-129.
- [4]侯艳茹.新形势下事业单位人力资源管理创新研究[J].中国市场,2021,(10):178-179.

作者简介:康呈伟,1988.12,男,山西太原,本科,中级职称。