

事业单位人力资源管理面临的问题和对策分析

赵虎亮

化德县不动产登记中心, 内蒙古 乌兰察布 013350

摘要: 事业单位作为国家公共服务的重要提供者, 其人力资源管理水平直接影响着公共服务的质量和效率。然而, 随着社会经济的发展和事业单位改革的不断深入, 事业单位人力资源管理面临着越来越多的挑战和问题。因此, 本文旨在通过对当前事业单位人力资源管理面临的问题进行深入分析, 提出相应的对策, 以期为单位人力资源管理提供有益的参考。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 面临问题; 对策分析

中图分类号: F279.23

文献标识码: A

文章编号: 2022060043

Analysis of the Problems and Countermeasures of Human Resource Management in Public Institutions

Zhao Huliang

Huade County Real Estate Registration Center in Wulanchabu, Inner Mongolia 013350

Abstract: As an important provider of national public services, the human resource management level of public institutions directly affects the quality and efficiency of public services. However, with the development of social economy and the deepening of the reform of public institutions, the human resource management of public institutions is facing more and more challenges and problems. Therefore, this paper aims to analyze the current problems for the human resource management of institutions and put forward corresponding countermeasures in order to provide useful reference for the human resource management of institutions.

Key words: public institution; human resource management; facing problems; countermeasure analysis

引言:

事业单位作为国家公共服务的重要提供者, 其人力资源管理水平直接影响着公共服务的质量^[1]。然而, 当前事业单位的人力资源管理仍存在许多问题, 如人才流失、管理方式落后、绩效考核不科学等^[2]。这些问题不仅影响着事业单位的正常运转, 也制约了公共服务的质量和效率。因此, 对事业单位人力资源管理的问题和对策进行分析, 具有重要的现实意义。

一、事业单位人力资源管理面临的问题

(一) 事业单位本身的复杂性

首先, 事业单位本身具有复杂性, 这给人力资源管理带来了一系列挑战。其次, 事业单位的组织结构通常庞大, 涉及多个部门和岗位, 要协调管理难度较大。此外, 事业单位的运营目标和使命可能与商业企业有所不同, 需要特殊的人力资源管理策略^[3]。此外, 事业单位中的人员多样性较高, 包括不同年龄、背景、职业水平等, 要满足不同人员需求也是一项挑战。同时, 事业单位通常政府管理, 需要遵守一系列法规政策, 使人力资源管理过程更加复杂。最后, 事业单位面对的变革和改革压力较大, 需要适应新的管理模式和要求, 对人力资源管理提出了新的要求。

这些问题使得事业单位人力资源管理工作面临着一定的困难和挑战。

(二) 事业单位人员观念问题

在传统观念的影响下, 事业单位人员往往更注重稳定性和福利, 而忽视了个人能力和职业发展的提升。这种观念导致事业单位人员缺乏竞争意识和创新意识, 难以适应快速变化的工作环境, 从而影响了事业单位的整体发展。其次, 事业单位人员对自身角色的认知也存在一定的问题^[4]。在传统观念的影响下, 事业单位人员往往认为自己的工作只是为了完成工作任务, 而忽视了自身在单位发展中的重要作用。这种观念导致事业单位人员缺乏主动性和积极性, 难以发挥自身的优势和潜力, 从而影响了事业单位的整体绩效^[5]。此外, 事业单位人员缺乏有效的沟通和协作

也是观念问题的一个重要表现。在传统观念的影响下，事业单位人员往往更注重个人利益，而忽视了团队的力量和协作的重要性。这种沟通方式不仅会影响工作效率，还会导致资源的浪费和人力资源的浪费。

（三）晋升制度中缺少合理性

首先，事业单位晋升制度的传统方式往往以资历为主要的评定标准，这在一定程度上导致了人力资源分配的不公平。一些经验丰富但缺乏创新或专业技能的员工可能无法获得晋升，而一些资历浅但表现优秀的年轻员工则可能因为晋升通道的狭窄而失去动力。这种晋升制度不仅会影响员工的工作积极性，还可能导致人力资源的浪费^[6]。其次，晋升制度的模糊性和不透明性也影响了人力资源的有效管理。员工通常无法准确知道自己的晋升机会和标准，这使得他们无法有针对性地提升自己的专业技能和素质。

（四）配套的政策和措施不足

随着社会的发展，事业单位在社会发展中扮演着越来越重要的角色。然而，在事业单位人力资源管理中，面临着一些问题，其中最为突出的是配套政策和措施的不足。首先，一些事业单位的人力资源管理政策相对滞后，无法适应当前社会发展的需要。其次，一些政策缺乏系统性和全面性，无法涵盖事业单位人力资源管理的各个方面。这些问题导致了事业单位人力资源管理的效率低下，影响了事业单位的发展。除了政策层面的问题，事业单位在人力资源管理中也存在着一些操作层面的问题^[7]。例如，一些事业单位在招聘过程中存在着不公平的现象，导致一些优秀的人才无法进入事业单位工作。此外，一些事业单位在员工培训和晋升机制上也存在着问题，无法为员工提供足够的职业发展空间和机会。这些问题不仅影响了员工的积极性和工作热情，也影响了事业单位的整体形象和声誉。

二、事业单位人力资源管理应采取的对策

（一）建立健全科学合理的事业单位聘用制度

聘用制度的建立，不仅能够提高事业单位的效率，也能够更好地吸引和留住人才，为事业单位的发展提供更加有力的人才保障。同时，事业单位聘用制度的建立需要遵循一定的原则和标准。首先，要明确岗位和职责，根据岗位的性质、任务和要求，制定相应的聘用标准和条件，确保招聘到的人才能胜任相应的工作。其次，要建立公平、公正、公开的招聘机制，确保招聘过程的透明度和公正性，避免人情关系和权力干预。最后，事业单位人力资源管理应该注重与其他管理环节的协调和配合。人力资源管理不仅仅是招聘和聘用问题，还包括薪酬福利、绩效管理、员工培训等多个方面^[8]。因此，事业单位应该加强与其他管理环节的协调和配合，形成整体的管理体系，提高事业单位的整体效率和竞争力。

例如，某地教育局为了确保招聘教师的公开透明，规定了公开招聘、公平竞争、公正评价的原则，明确了招聘流程、选拔标准和评价方式，从而使招聘工作更具可控性和规范性。另外，科

学合理的事业单位聘用制度还可以通过制定职位要求和评价标准来确保员工的职业匹配度和工作绩效。例如，某医院为了招聘优秀的医生和护士，制定了针对岗位所需技能、经验和素质的职位要求，结合实践考察和面试评价等方式，综合评定应聘者的综合能力，以保证职业岗位的匹配度和员工的工作绩效。此外，科学合理的事业单位聘用制度还应该考虑到员工的职业发展和个人成长。例如，某高校制定了完善的教师培训和职业发展计划，为教师提供专业技能培训、学术研究支持和职业规划指导，帮助教师提升专业水平和个人发展，实现自身价值和事业目标。

（二）制定符合事业单位特点的岗位管理制度

事业单位与企业有着不同的性质和目标，其管理体系也需要根据不同的特点来制定。岗位管理制度是管理人员、员工工作职责和权限的规范化体系，通过明确的岗位职责、权限和工作规范，可以更好地指导员工工作、提升工作效率和管理质量^[9]。同时，事业单位作为公共服务机构，其岗位具有一定的特殊性和特点。因此，制定符合事业单位特点的岗位管理制度应该注重以下几个方面。首先，事业单位的岗位多为专业性强、技术要求高的职位，需要制定明确的岗位职责和工作要求，以保证员工能够胜任相关工作。其次，事业单位的管理决策一般较为稳定，需要制定相应的岗位权限和决策程序，确保决策科学合理。最后，事业单位的管理多为集中化和规范化，需要建立健全的岗位管理流程和制度，以确保管理的效率和准确性。

例如，在某学校教育局的对口学校管理中，制定了明确的岗位职责，包括学校领导、教师、行政人员等不同职能部门的职责，以便明确工作分工，提高工作效率。另外，岗位管理制度还可以通过设定明确的绩效评估标准来评价员工的工作表现。例如，在某政府机关的行政助理岗位中，制定了详细的工作绩效评估指标，包括工作任务完成情况、协作能力、创新能力等，通过定期的绩效评估，来评价员工的工作表现，以便合理激励和奖惩。此外，岗位管理制度还可以通过建立灵活职务和职级制度来提升人员管理的灵活性和活力^[10]。例如，在某研究院中，设立了研究员、副研究员、助理研究员等不同职级，并建立了灵活的职务调整机制，以便根据个人的能力和研究成果，灵活调整职务和职级，提升研究人员的职业发展和工作动力。

（三）建立形式多样、自主灵活的分配激励法

为了提高事业单位人力资源管理的效率和质量，相关部门应该采取形式多样、自主灵活的分配激励方法。这种激励法应该根据员工的个人特点和工作性质，采取不同的激励方式，以满足员工的不同需求，激发他们的工作积极性和创造性。其次，事业单位应该建立科学合理的薪酬体系，将员工的绩效与薪酬挂钩，使员工更加关注自己的工作表现和业绩，从而更好地发挥他们的潜力。此外，事业单位应该建立有效的沟通机制，加强与员工的沟通交流，了解他们的需求和想法，及时解决他们的问题和困难，增强员工的归属感和忠诚度。最后，事业单位应该注重员工的精神激励，如给予表彰、奖励、荣誉等，以激发员工的工作热情和创造力，增强他们的自信心和成就感。同时，事业单位也应该注重员工的心理健康和精神健康，为他们提供必要的支持和帮助，

帮助他们克服困难和挑战。

例如，某市政务服务中心组织了一次服务质量竞赛活动，员工分组参与，通过提升服务效率、提高服务质量和创新服务模式等方式获得奖励。这种竞赛机制既能够调动员工的工作热情，又能够提高整体服务水平。另外，事业单位可以通过设立员工激励基金或员工股权计划等形式来激励员工的创新和贡献。例如，某科技公司设立了员工激励基金，员工可以提出创新项目或业绩成果，经公司评审后获得基金资助^[4]。这种方式既能激发员工的创新意识，又能够促进公司的发展和革新。此外，事业单位还可以提供灵活的工作安排和福利待遇，满足员工的个性化需求，提高员工的工作满意度和忠诚度。例如，某大型企业实行弹性工作制度，允许员工根据个人情况选择上班时间和工作地点，提高了员工的工作效率和生活质量。

（四）确立与个案争议

在人力资源管理中，应明确招聘、选拔、聘用、薪酬、绩效考核、晋升和离职等方面的规定和流程，以确保人才的公正竞争和流动。此外，还应建立健全的人力资源信息系统，包括员工档案管理、薪酬管理、绩效管理等，以提高管理效率和准确性。其次，在处理个案争议时，应坚持公正、公平和公开的原则，确保各项决策符合相关法律法规和规章制度，并尊重员工的权益和合法权益，保障员工的申诉渠道畅通。同时，应加强沟通，与员工进行充分的协商和解释，力求达成双方都能接受的解决方案。通过确立明确的管理制度和流程，可以提高管理效率和公正性；而处理个案争议则是维护员工权益和解决人力资源管理中的具体问题

题的重要手段。通过确立和处理个案争议，能够促进事业单位人力资源管理的健康发展。

例如，在某政府部门中设立了人力资源争议解决委员会，委员会成员包括来自各职能部门的代表和专业人士，负责处理员工与管理者之间的争议。委员会会议以公正、客观的方式进行，充分听取双方的陈述和证据，并作出公正的裁决。此外，建立多元解决渠道也是确立个案争议处理方式的重要举措。事业单位可以提供多种争议解决途径，让双方能够选择适合自己的解决方式。例如，在某大型企业中，设立了员工咨询热线和匿名投诉箱，员工可以通过电话或书面形式提出争议与问题，由专门的团队进行调查和解决。最后，加强争议解决的信息化建设是确立个案争议处理方式的现代化手段之一。事业单位可以借助信息化技术，建立电子档案和信息系统，实现对争议处理过程的跟踪和记录。例如，在某银行的人力资源管理系统中，建立了争议解决模块，对员工提出的争议进行登记、调查和记录，管理者可以及时了解争议的进展和结果，提高争议解决的效率和透明度。

结束语：

综上所述，事业单位人力资源管理面临的问题和挑战是客观存在的，也是迫切需要解决的。只有通过提高员工福利待遇、加强人力资源管理信息化建设、完善绩效考核制度等措施，才能提高事业单位的人力资源管理水平，为公共服务质量的提升提供有力保障。同时，相关部门也需要不断探索和创新人力资源管理的方法和手段，以适应不断变化的社会环境和市场需求。

参考文献：

- [1] 史树兰. 激励机制在事业单位人力资源管理中的实践探讨 [J]. 中国乡镇企业会计, 2022(2):115-117.
- [2] 陈建添. 大数据时代事业单位人力资源管理创新研究 [J]. 内江科技, 2021, 44(6):6-7,47.
- [3] 卢赞. 事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革思路 [J]. 财经界, 2021(6):174-176.
- [4] 徐思佳. 大数据时代下事业单位人力资源管理工作现存问题及优化策略 [J]. 人才资源开发, 2021(8):48-50.
- [5] 祝莎. 激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用探讨 [J]. 中国市场, 2021(31):117-118.
- [6] 公喆. 网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理 [J]. 福建茶叶, 2020, 42(3):76.
- [7] 郎虎. 新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新 [J]. 价值工程, 2020, 39(21):54-55.
- [8] 胡学光, 刘佳佳. 分析事业单位人力资源管理的挑战与劳动关系管理体系建设 [J]. 人力资源, 2020(2):76.
- [9] 丁淑英. 基于大数据背景的事业单位人力资源绩效管理创新策略浅析 [J]. 财经界, 2020(18):249-250.
- [10] 崔立楠. 新形势下事业单位人力资源管理的现状分析及提升策略 [J]. 中国市场, 2020(34):107-108.