

探索新时代事业单位人力资源管理的发展方向

申水叶

市场监督管理局

DOI:10.12238/ej.v7i3.1424

[摘要] 目前,我国各个行业正处于高速发展阶段,对专业技术人才的需求日益增加。而对于事业单位而言,工作人员的岗位调动和管理,也是重要工作内容之一。在这一过程中,事业单位高层管理人员越来越重视人力资源管理。事业单位能否实现可持续发展,不仅取决于其员工的工作能力和工作协调性,还取决于人力资源管理的科学性和合理性。但现阶段我国各事业单位在人力资源管理方面都存在不同程度的问题。对此,本文旨在以新时期事业单位人力资源管理创新的重要性为出发点,对事业单位人力资源管理存在的问题进行分析,并总结事业单位人力资源管理发展方向。

[关键词] 新时代; 事业单位; 人力资源管理; 发展方向

中图分类号: P641.8 文献标识码: A

Exploring the Development Direction of Human Resource Management in Public Institutions in the New Era

Shuiye Shen

Market Supervision Administration

[Abstract] At present, various industries in China are in the stage of rapid development, and the demand for professional and technical personnel is increasing. For public institutions, the post transfer and management of staff is also one of the important work content. In this process, the senior managers of public institutions pay more and more attention to human resource management. Whether an institution can achieve sustainable development, not only depends on the working ability and coordination of its employees, but also depends on the scientificity and rationality of human resource management. However, compared with foreign advanced institutions, there are different degrees of problems in human resource management at the present stage. In this regard, this paper aims to take the importance of human resource management innovation in public institutions in the new period as the starting point, analyze the existing problems of human resource management in public institutions, and summarize the development direction of human resource management in public institutions.

[Key words] new era; institution; human resource management; development direction

引言

新时代是一个数字经济飞速发展、人才辈出的时代,是一个勇于创新、勇于挑战的时代,也是一个以高质量发展为动力的时代。事业单位是我国行政管理部门的重要组成部分,其以广大群众为对象,贯彻“一心为民”的宗旨。为此,应积极探索新时代人力资源管理发展方向,使事业单位的公益性和社会性服务价值得以充分地体现出来,从而提升人们的生活幸福感,推动我国现代化建设。

1 新时代事业单位人力资源管理发展的意义

1.1 有助于提升人力资源管理水平

对事业单位人事管理工作进行全面剖析可以看出,传统的管理方法仍有其深刻影响。随着新时代科技、经济发展及人们

对生活需求的转变,现有的人力资源管理已显示出不足之处,其长久性发展也将受限。在新时代征程中,智慧建筑、区域数字技术、自媒体应用、物联网等新兴技术已渗透到人们的生产、生活中,为人们的生产、生活提供了一定的便利性。在如此快速发展状态下,人力资源管理工作需融入新技术和方式,通过精简工作程序,进行工作方式革新,加速工作进程,提高全员整体素质,为人民群众提供更加便捷、优质的服务,从而推动事业单位人力资源管理水平的不断提升^[1]。

1.2 有助于强化事业单位文化建设

如果事业单位的文化氛围是积极向上的,那么便可极大地提高员工的凝聚力和向心力,同时也可增强员工的责任心和使命感。而要使事业单位文化氛围朝着积极向上的方向发展,就应

对事业单位人力资源部门进行相应调整。由此可见, 一个良好的工作环境, 对于事业单位来说, 是非常重要的内容。但目前我国部分事业单位虽然已初步建立了单位内部文化, 并产生了与之对应的文化阵地, 但是在文化建设方面, 还存在一定不足。如果事业单位对这一工作仅停留在表面上, 走个形式, 就无法为人力资源部门提供切实帮助。因此, 目前各事业单位应加速推进单位文化的建设。首先, 人事工作人员要了解事业单位在岗员工的实际岗位情况及个体特征, 并进行细致剖析。随后, 人事工作人员要根据目前事业单位中的在岗员工的个人素养、工作能力等情况, 进行适当的工作安排, 要做好事业单位各项工作, 就需要人事工作人员解决在岗员工的顾虑和负担。这就需求事业单位的领导人员不断加强事业单位文化建设, 营造和谐的人力资源管理工作氛围。

2 现阶段事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 管理理念滞后

目前, 受传统管理观念的影响, 我国部分事业单位内部出现了劳资双方不对等现象。管理者在制定制度和指导下属时, 往往忽视了员工的情绪, 造成员工因无法忍受上级管理风格而离职。为此, 部分事业单位存在着员工流动大的现象。此外, 还有部分事业单位在管理中没有树立以人为本的管理思想, 将全部注意力都放在了事业单位的日常运作上, 而忽视了人力资源管理。这部分管理人员觉得, 员工离职只要重新聘请就可以, 并没有考虑到员工流动对事业单位造成的不利影响。另外, 部分事业单位还不重视人才培养, 致使其工作观念没有得到及时更新, 同样对事业单位的发展造成了一定阻碍。

2.2 管理途径单一

在我国, 事业单位作为一类特殊的组织形式, 其人力资源管理对于整个社会的发展具有重要意义。然而, 在当前阶段, 事业单位人力资源管理仍存在一些显著问题, 其中管理途径单一问题尤为突出, 主要表现在招聘渠道单一上。目前, 事业单位招聘主要依赖于传统的招聘方式, 如招聘会、报纸公告等, 这些途径虽然具有一定的效果, 但覆盖面有限, 很难满足事业单位对人才的需求。同时, 由于信息不对称, 优秀的人才很难找到合适的岗位, 而一些岗位也难以吸引到合适的人才^[2]。

2.3 绩效考核单一

在我国事业单位中, 管理者在制定绩效考核制度时, 也仅仅是根据自身现有认识来制定的, 这就造成了绩效考核机制不先进、不完善、单一化, 无法对员工进行充分考核。对事业单位来说, 绩效考核是一种综合性的工作方式, 要建立一套科学的考核机制, 确保各项工作的协同, 并根据各个部门的具体情况, 制订相应的考核指标, 以确保其效果。但部分事业单位在制定绩效考核标准时, 并没有严格遵循相关标准, 导致绩效考核难以准确体现出员工的工作状况, 而且事业单位的管理人员也无法通过员工绩效考核, 掌握员工实际情况, 从而对事业单位的发展产生不良影响。

2.4 激励不充分

当前我国部分事业单位还在沿用传统的薪酬体系, 不论员工付出多少, 报酬都是固定不变的, 严重影响了员工的工作热情。尽管事业单位在创新过程中取得了一定的自主性, 并对薪酬体系进行了相应调整, 但仍有许多问题未能解决。这就导致我国事业单位在进行发展人力资源管理工作时存在诸多问题。此外, 还有部分事业单位在进行绩效考核时, 对不同项目的考核内容不够清晰, 不仅对员工不公, 而且还会阻碍事业单位人事工作的开展, 从而降低事业单位的总体效益。

2.5 培训体系不健全

事业单位的培训制度不健全。一般来说, 员工刚入职时, 都是由老员工引导其工作, 等到老员工觉得新员工能够独立完成工作后, 便会“放手”, 这种方式导致新员工没有得到足够训练。一些老员工虽然工作经历丰富, 但对于先进观念的理解不够。对新员工而言, 如果没有经过科学、合理的培训, 自然对岗位职责的了解不足, 而且缺乏足够的工作经验, 这就会造成新员工工作经常出错, 为事业单位造成一定负面影响。造成以上现象的重要因素之一便是管理人员未能充分了解事业单位培训体系, 觉得培训是一种浪费时间和金钱的活动, 工作时间长了就能学到技能, 导致培训体系不健全^[3]。

3 新时代下事业单位人力资源管理发展方向

3.1 创新人力资源管理理念

事业单位要实现员工的人性化管理, 在制订管理体制时, 就要充分考虑到员工的内心需要, 适时进行人文关爱, 增强员工的归属感, 使员工在工作时更有责任心。事业单位管理人员应认识到, 要使事业单位更好地运作, 就需要全体员工的配合。需要管理人员充分调动员工的工作热情, 进行人力资源管理理念的创新。在对员工实施人性化管理时, 也要改进事业单位与员工之间的关系, 由传统的买卖关系变为共同协作。事业单位管理人员应将员工视为事业单位的业务合伙人, 创造一个公平、公正、和谐的工作氛围。事业单位领导要营造良好的发展氛围, 让员工看到成长空间。当员工工作出现错误时, 不能盲目地采用处罚手段, 这种做法会造成员工心理抗拒, 难以长时间留住人才。管理人员要教导员工如何去做, 要激励员工, 要纠正员工所犯的过错, 并且要帮助员工进行角色转换。在人力资源管理工作中, 要做到制度化与人性化并举, 还应确保员工在服从规则的过程中, 感受到单位的尊敬与认可, 从而对事业单位产生更多的信赖感。

3.2 拓宽人力资源管理途径

拓宽人力资源管理途径, 首要目标便是根据事业单位的实际需要制订招聘规范, 并根据招聘规范进行人才选拔, 以免造成所招人才与事业单位需要不相符合。与此同时, 事业单位需要拓宽用人途径, 不能单纯依赖于传统的招聘模式。事业单位管理人员应具备对互联网的正确认识, 充分运用网络信息资源, 充分发挥网络招聘平台的优势。此外, 事业单位还可开展校企合作, 为在校大学生提供实习机会, 也可以确保事业单位优先接触优秀人才, 以满足事业单位的发展需要。通过产学研结合, 可以让事

业单位在人才竞争中取得一定优势,从而确保事业单位可以招收到更多高质量应用型人才。同时,也是我国事业单位人事制度改革的一个主要方向。部分事业单位在招聘时主要以交流为主,但在交流时,很难对应聘者的真实状况进行全面掌握,造成被聘用人员情况与企业需要不一致。因此,在招聘过程中,要重视面试环节。通过面试,可以确保事业单位更好地掌握应聘者的信息,让应聘者对事业单位的发展状况有一个更好地了解,从而降低未来可能发生的大规模人才流失,增强事业单位员工队伍的稳定性^[4]。

3.3 构建高效考核机制

绩效考核可以使事业单位各项资源得以最大限度地利用。如果事业单位能建立并完善自身绩效考核机制,不仅可以对员工进行约束、激励和引导,提高员工的工作效率和工作质量、综合能力和专业素质,以此促进员工发展,随着时间的推移,还会在事业单位内部营造良好的工作环境。因此,在建立员工绩效考核机制时,事业单位的高层管理人员应了解员工、领导层、领导组织等各方面的观点和建议,如此建立的员工绩效考核机制才具有科学性和合理性。员工绩效考核机制应涵盖员工的工作表现、工作态度和工作能力等多个层面,从而使其更切合实际。特别要注重工作人员的工作表现、工作能力等,这是由于工作人员的工作质量和工作效率可以得以直接体现,同时还可以为员工今后的事业发展奠定基础。因此,事业单位在实际进行绩效考核时,应将相关制度和规定执行到位,并且要做到客观、公平、公正,不能偏颇。另外,绩效考核不仅要符合客观原则,而且要全面理解事业单位的现状和具体情况。

3.4 充分运用激励手段

在新时期,事业单位的人事管理采取的是基础工资+奖励制度,以更高的报酬来激励员工努力工作,防止出现“躺平”现象。与此同时,要实行多种激励方式,注意赏罚分明,对业绩优秀的,不仅要给予物质上的表彰,精神需求同样要给予满足;对于表现

不佳的,要进行适当惩罚。绩效考核旨在表彰优异员工,鼓励员工再接再厉、戒骄戒躁,为其他员工起到示范作用,以便激励其他员工;对表现不佳员工的工作方式也要进行剖析,发现其缺点与问题,并提出相应的对策,并对其进行激励。对反复犯错误的员工,可以采取淘汰制度,使其始终具有一种危机感和发展感,从而实现员工的高质量发展,以便推动事业单位人力资源管理工作发展。^[5]

4 结束语

综上所述,人力资源管理的发展和 innovation 是事业单位必不可少的环节,可以确保事业单位充分利用自身优势,提升整体实力。因此,事业单位应对人力资源进行科学管理,以人为中心,对事业单位的管理理念进行创新,建立健全的人才招聘流程,建立公平、公正的绩效考核体系,改善薪酬激励体系、优化人才培养制度、弘扬事业单位文化,以此来提高员工的工作热情和归属感,推动事业单位的可持续发展。

[参考文献]

- [1]高琨.探索新时代事业单位人力资源管理的发展方向[J].人才资源开发,2023,(24):47-49.
- [2]梁晓斌,任佳雯.新时代事业单位人力资源管理的发展与创新路径[J].人才资源开发,2023,(22):43-45.
- [3]代仁才.新时代下事业单位人力资源管理的发展与创新路径分析[J].商业观察,2022,(22):71-74.
- [4]丁雪.现代化视角看机关事业单位人力资源管理发展[J].人力资源,2021,(02):42-43.
- [5]常辉芳.浅谈事业单位改革中人力资源管理与绩效考核的发展方向[J].价值工程,2018,37(32):56-58.

作者简介:

申水叶(1975--),女,汉族,河南省确山县人,本科,中级经济师,人力资源专业方向。