

事业单位人力资源规划存在的问题及对策

冯连江

河南省驻马店市西平县城市管理局

DOI:10.32629/ej.v3i3.475

[摘要] 人力资源规划工作可以激发员工工作积极性,以更好的服务于单位发展,为此,事业单位如何提升人力资源规划工作效果,成为从业者需要探索的重要内容。本文围绕事业单位人力资源规划工作中存在的问题展开分析,并给出相应的建议,以供参考。

[关键词] 事业单位; 人力资源规划; 问题

改革开放之后,为推动我国经济和社会的快速前行,事业单位十分重视人力资源管理制度的建设和调整。在经济体制改革和人才市场竞争日益加剧的今天,事业单位的人力资源管理也发生了较大的变化,在事业单位管理变化中也展现了管理工作中的各类不足。本文就将重点分析事业单位中,人力资源规划中存在的各类问题和解决对策,希望给予从业人员一定的参考。

1 事业单位人力资源规划的意义所在

事业单位是具有公益性的社会服务组织,能够为群众组织不同类型的福利活动,具有非政府性、非企业性和非营利性的特点。为提高整体服务水平,有效解决政府的忧虑,事业单位在公众与政府间发挥着桥梁和纽带的作用,而完善的人力资源规划,有利于事业单位的健康发展。

现阶段,我国事业单位人力资源管理工作中出现了十分明显的问题。采取有效措施优化人力资源配置,也成为单位领导十分关心和重视的问题。且完善的人力资源规划也可作为事业单位确定日后的发展趋势提供主要方向,从而减少资源的过度消耗和浪费,加强资源配置的科学性与合理性。从宏观角度和微观角度来看,事业单位需要高度关注工作细节,培养和引入更多优秀的人力资源,进而更好地为社会提供更加完善的服务,提升事业单位人力资源规划的整体价值。

2 事业单位人力资源规划中存在的各类问题

2.1 规划与实际存在较大差异

事业单位人力规划应以当前实际情况为基础,深度考量事业单位自身的特殊性,同时也要考量事业单位与其他兄弟单位的特殊性。但是部分事业单位的内部规划存在套用企业人力资源规划的模式,部分企业在发展中,则套用了西方企业人力资源规划模式,长此以往,事业单位的人力资源管理无法充分发挥自身作用,单位内部无法形成高效的管理机制。人资管理成为束之高阁的“艺术品”,无法及时解决事业单位人力资源管理和规划过程中的实际问题。

此外,很多事业单位的人力资源管理和规划工作并未与单位实际有机结合,无法明确自身的发展战略,也就无法准确地把控自身的供给和需求概况,对内部人力资源结构特征和未来发展规划不够了解,最终导致人力资源规划不具有较强的可靠性和实用性。

2.2 阻碍规划的因素较多,无法顺利执行

事业单位人力资源规划会受到大环境和小环境的限制,养老金体制和工资改革日渐深入,事业单位人力资源规划也会出现较大的变化。与企业相比,事业单位人力资源的前进方向会受到多种因素的影响。在执行规划时,事业单位务必严格按照法律法规的要求办事。但实际情况是,部分事业单位为合理合法,制定

的规划无法与自身实际有机结合。且部分事业单位制定的人力资源规划中存在着十分明显的缺陷。在执行规划时,决策层与业务层和多个部门之间无法形成默契的配合,甚至出现相互推诿和扯皮等现象,无法顺利执行规划任务,也就无法实现制定的预期目标。

2.3 考核评价流于形式

为保证人力资源规划工作的有效落实,我国事业单位均建立了较为完善的考核评价机制。现阶段,我国事业单位考核评价制度的同质性较强,无法充分展现不同部门间的差异,也就无法保证考核结果的准确性。再者,日常工作中,不同的岗位职能也有所不同,考核方法和方式的差异较为明显,从而削弱了评价制度的合理性和公平性。管理人员也未采取细化的考核机制和考核方法,这在一定程度上缩小了考核的难度,无法完成全方位考核评价工作,也就不能最大程度地展现出考核评价工作的作用与价值。

另外,考核形式过于陈旧,无法激发员工的工作热情。考核工作主要由人力资源部门的员工完成,使得部分工作人员无法认真地对待自身的工作,时常应付了事。或在工作中存在较强的主观性和随意性,直接影响到考核工作的客观性和公平性,并且也打消了员工的工作积极性。不仅如此,公示考核结果后无法严格按照统一的惩处制度和规范加以控制和处理,使得员工无法重视考核结果,

忽视了问题的反思和总结,且无法在第一时间采取有效措施解决当前存在的主要问题。最后,资历在事业单位中往往是薪资水平的决定性因素,这无法激发有理想有抱负的年轻员工的工作积极性。由于员工的薪资水平与员工的能力无直接的关系,无论工作的成效如何,个人的能力如何,其工资水平均无明显变化,这也是事业单位与企业单位的不同之处。

3 完善事业单位人力资源规划的措施

3.1 加强人力资源规划的可行性

人力资源规划的内容主要分为制定规划和落实规划,人力资源规划主要由顶层的总方向、总目标及底层任务安排组成。管理者需将规划中的细节内容渗透在各项工作当中,以此制定完善的执行计划。将责任落实到人,合理设置规划内容落实的时间,从而有效改善工作人员的工作效率,为规划的执行和落实奠定坚实的基础。另外,如规划与实际存在明显差别,需及时明确规划中存在的问题,分析出现问题的主要原因。各部门还要制定科学的解决措施,保证规划工作的整体效率。不仅如此,还要实时跟踪和评价规划执行情况,比较不同阶段执行和落实的效果,认真分析规划结果,进而为制定更加科学和完善的人力资源规划提供全面支持,防止工作中出现同样的失误。

3.2 人力资源规划与管理协调发展

细致完善的人力资源规划对事业单位的建设与发展具有十分积极的作用,其也是事业单位人力资源管理工作的重要保障,对事业单位生存和发展产生了较大的影响。事业单位人力资源规划改革优化需要循序渐进,人力资源规划也应与人员选聘规划、晋升规划、绩效评估规划和职业生涯规划深度融合。事业单位人力资源规划需以未来的发展战略和发展规划为基础,在人力资源管理工作,将重点放在员工招聘、培训及考核制度的建设上,将规划与管理有机结合,建立全面、协调及可持续发展的人力资源管理机制和管理体系。采取岗位培训等多种形式,不断提高员工的个人能力素质。积极鼓励员工制定科学且满足个人职业发展需求的职业生涯规划。单位也可为员工提供优质的发展平台和较大的发展空间,将事业单位自身建设与员工发展有机结合。人是人力资源规划和人力资源管理的重要结合点,二者均以调动人、开发人、培养创造精神,合理利用人才为立足点,从而更好地实现事业单位发展的战略性目标。

3.3 加强考核制度的公平性与合理性

为加强考核制度的公平性和合理性,事业单位应建立完善的事业单位考核机制,采取有效措施积极改变和优化事业单位运营及管理,这样也可充分调动员工的工作积极性。事业单位考核机制应当打破形式的束缚,将考核结果落到实处,这样方可更好地展现考核结果的作用和价值。为确保考核标准与岗位工作及要求相适应,要以员工业绩水平、思想水平和能力水平作为考核的主要标准。事业处单位传统的任命方式无法顺应岗位发展需求,所以,必须结合当前发展实

际,优化和创新传统的任命方式。这就需要聘请优秀专业人士,利用笔试和面试两个环节,确定应聘者是否满足工作岗位的具体要求。

在考核管理部门的过程中,应充分考虑员工在职期间的成果考核工作,以此明确管理干部的管理能力变化情况。在改革和优化人力资源规划时,一方面要加强技术人员的业务能力及专业知识的考核,另一方面还需高度关注其岗位工作效益,进而更为合理的确定和调整岗位,改善事业单位人力资源规划工作水平。

4 结语

现如今,我国事业单位人力资源工作的改革日渐深入,与此同时,也出现了诸多的问题,如事业单位人力资源规划理念不科学,与发展实际相互分离,执行力较差等问题。为此,单位内部需积极转变人力资源规划的工作方式和工作理念,更加关注人力资源规划的科学性与整体性,注重人才发展,并将个人职业规划同单位发展相结合,从而大力推动事业单位内部的稳定运行,创造理想的效益。

[参考文献]

- [1]王明印.浅谈基层事业单位人力资源规划与柔性管理[J].人力资源管理,2018(03):54-55.
- [2]乔甜.事业单位人力资源规划存在的问题及对策[J].信息周刊,2019(03):0417.
- [3]丁海波.事业单位人力资源规划存在的问题及对策[J].现代经济信息,2019(18):60-61.