

事业单位人力资源管理创新研究

◎姜海蒂 / 吉林省梨树县蔡家镇人力资源社会保障事务所 吉林 梨树 136503

摘要:事业单位日常运营中人力资源管理起着的重要作用,因此有必要创新人力资源管理,切实发挥其推动事业单位健康发展的作用。文中通过分析事业单位人力资源管理过程中存在的问题,结合实际情况给出创新人力资源管理的措施。

关键词:人力培训;考核方式;创新

1 事业单位人力资源管理现状分析

1.1 人力资源培训工作不到位 当前事业单位培训活动形式单一,还停留在传统培训层面上,仅从表层分析工作人员能力、知识及岗位,造成人力资源培训需求分析错误,无法达成预期培训目标。同时,培训理念的落后,也会限制培训效果的提升,培训方式、内容及理念缺少长期性,没有将培训作为连续开发与素质教育延续的过程。事业单位对人力资源培训存在功利性特点等,缺少长期规划与长远利益。

同时,很多事业单位只是为了培训而培训,缺少先进的人力资源管理理念,也没有形成相应的培训机制,工作人员知识能力培训停留在表层,不重视进行培训需求分析,加上培训连贯性不足,无法持续不断的提升工作人员专业素养。这种和应试教育类似的培训模式,本身就是一种资源浪费,无法为单位提供长久发展的智力支持。

1.2 组织结构与人力资源管理 由于事业单位自身的特殊性,因此组织结构相对复杂,比较庞大,因此通常情况下,事业单位的组织架构会被分成人事管理体系和人本管理体系两种。事业单位的最基层通过履行自身的职责进行管理工作,包括劳动报酬、档案管理以及人事变动等,但由于人员的结构复杂,因此工作效率也会受到一定的影响。

就当前而言,部分事业单位的管理体制都存在一定的问题,这些问题影响事业单位社会职能的发挥。不管是在用人方面还是在行政方面,都或多或少影响事业单位发展质量。究其原因,还是跟传统的管理体制存在很大关联。大部分管理人员依然采用传统的管理方式,难以与现实市场发展接轨,因此影响工作人员作的积极性,不利于事业单位的长期发展^[1]。

2 事业单位人力资源管理创新研究

2.1 创新人力资源培训工作 事业单位要提高对人力资源的重视度,将其看成是事业单位内部的重要资产,切实发挥人力资源培训的价值。需要及时转变人力资源培训理念,引入人性化与科学化内容,全面贯彻与落实“人尽其用”的原则和理念。打破地域限制,主动引入各方面人才,实现合理配置与管理优秀人才的目的。需要转变管理层对人才培训工作的看法,人力资源管理部门人员主动学习先进管理理念与方法,管理层则要意识到培训工作的必要性,主动转变传统理念。

适当增加对人力资源培训工作的重视度,形成良好的工作人员长远发展环境;结合事业单位长远发展规划制定培训目标,充分考虑工作人员个人需求,提高培训工作的实效性;对现有人力资源培训工作进行开发,丰富培训内容,改革培训方法,与工作人员岗位工作结合起来,实现管理工作的可持续发展。

事业单位通过构建先进的事业单位文化,提高工作人员工作积极性的一项主要措施就是强化人文关怀。单位内部对人力资源管理者认同感与归属感也是影响培训效果的主要因素,事业单位管理这要明确人力资源管理队伍建设的重要性,采取各种有效措施提高人力资源管理者归属感。

2.2 针对事业单位工作人员薪酬结构进行有效调整 针对目前事业单位工作人员薪资结构单一化问题导致工作人员作散漫,无法对其进行差异化奖励以及有效的福利激励的问题。为改变当前这种刻板、呆滞的工作模式,需要针对事业单位针对工作人员薪资结构进行有效优化和设计,通过系统性研究和改良设计,保证事业单位现有薪资结构的完整性和完善性,明确其制定标准以及发放依据。在符合事业单位发展的基础上,满足工作人员对于自身基本物质的需求。同时针对工作人员技能表现、工作贡献等进行有效的激励和奖励,拉开彼此之间的距离,使优秀的工作人员获得应有的待遇,激励各工作人员不断努力奋进,提升自己,从而推动事业单位的发展^[2]。

2.3 针对工作人员绩效考核进行全面优化 现阶段,事业单位针对工作人员绩效考核评定的标准和内容过于简单化,无法针对工作人员个人综合素质及能力进行科学考核和评估,并以此评定标准来量化工作人员个人工作能力。因此,当前的关键是需要针对工作人员绩效考核的模式和内容进行重新规定,全面优化,通过对工作人员岗位职能的明确以及日常实际工作表现的考核,确定其薪酬设计的有效范围,保证绩效考核内容设计的合理性以及有效性,并以此作为评定工作人员个人能力的基础和依据,通过有效措施,保证考核内容在设计上的精细化以及事实上的差异化,保证其在人才管理过程中激励作用的有效发挥。

绩效考核的评定需要结合工作人员日常工作表现,其表现结果直接决定其考核评定的等级,而薪酬管理则是根据工作人员实际考核评定等级来确定,是对工作人员工作表现最好的肯定和反应。为此,事业单位可以根据自身发展以及工作人员对于物质的需求制定一个绩效薪酬调整表,确保工作人员对事业单位的贡献和付出能够取得最大的利益回报,以此激励工作人员,提升工作热情和动力,避免大锅饭的同时,拉开相互之间的收入差距,使工作人员获得满足感。

3 结语

总之,事业单位中运用人力资源管理方法,提高事业单位质量与效率,切实发挥人力资源管理的积极作用,推进事业单位与人力资源管理融合,提高事业单位质量。

参考文献

- [1] 禹文美. 新经济时代背景下事业单位人力资源管理创新发展策略研究[J]. 财经界, 2021(11):187-188.
- [2] 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.