

事业单位人事管理机制创新探究

项蓉

(浙江省血液中心, 浙江 杭州 310052)

【摘要】在全新的社会发展背景下, 为了保障我国事业单位的健康发展, 需要其在管理机制方面做出有效创新, 以此来使单位自身的管理能力得到提高。本文针对事业单位人事管理机制创新展开分析, 探讨了目前在事业单位人事管理方面存在的问题, 并提出具体的创新对策, 希望能够为相关研究人员起到一些参考与借鉴。

【关键词】事业单位; 人事管理机制; 问题分析; 创新对策

在事业单位的管理工作当中, 人事管理是十分重要的组成部分, 对事业单位的稳定运行具有直接影响, 因此相关事业单位需要有效创新自身的人事管理机制, 合理优化和完善人事管理体系, 全面提高人事管理水平, 从而促进事业单位的长期稳定发展。

一、事业单位人事管理中存在的问题

(一) 人才引进机制不够完善

在事业单位发展过程中, 需要为其有效补充新鲜血液, 以此来确保单位发展动力, 对此需要事业单位合理建立人才引进机制, 充分引进高素质人才, 从而确保高效、规范地开展人事管理工作, 使单位的人事管理水平得到提高。但目前一些事业单位在引进人才方面还存在一些问题, 不仅无法保证管理工作的持续开展, 而且对单位自身的健康发展也产生了严重阻碍。例如, 部分事业单位在引入人才后才发现, 其专业技能素养与岗位人才需求不符, 这也导致相关岗位的工作成效明显下降。一旦长时间下去, 不仅会对单位管理工作开展产生影响, 而且还会阻碍到单位的健康发展。所以, 想要进一步完善人事管理机制, 需要对人才引进机制有效创新, 从而使人才质量得到充分保证^[1]。

(二) 管理方法相对单一

在事业单位的人事管理工作中, 需要充分保证管理手段的科学性与正确性, 以此来使单位管理工作质量得到提高。目前, 我国多数事业单位所制定的管理方案还相对比较单一, 未能从多个角度出发对问题进行探讨与分析, 进而降低了工作效率, 无法有效创新管理机制。与此同时, 部分事业单位在开展人事管理工作时还存在严重的行政化现象, 这明显加强了官本位体制, 无法保证人员的正常流动, 阻碍了人事管理

工作的高效开展。对此, 相关事业单位需要有效创新人事管理方法, 并结合人事管理工作的具体要求和特点, 对管理手段有效创新, 从而促进事业单位的长期稳定发展。

(三) 管理内容比较空洞

结合我国目前事业单位的人事管理现状展开分析, 可以发现其管理内容相对比较空洞。具体来说, 事业单位具有较强的事业性工作, 但缺少战略性成分, 这直接影响到事业单位的健康发展。在事业单位管理期间, 其往往对事务性工作开展更加重视, 强调财务以及事物方面的管理, 未有效指导人事方面的工作开展, 没能有效管理人员的液位计考核和职称评审, 这也导致人事管理工作的多数精力与实践被占据, 无法有效保证人力资源的开放性, 在管理方面相对比较空洞, 无法保证事业单位的稳定发展。在实际开发与管理人力资源时, 需要充分确保系统性, 这样可以使工作时间得到明显节省, 并有效提升工作效率。但一些事业单位在配置人力资源时还容易出现问题的, 未能合理的安排人员岗位与任务, 这导致事业单位的人力资源被严重浪费^[2]。

(四) 人事管理不够开放

一些事业单位在实际开展人事管理工作时, 其工作理念还不够创新, 仍然存在“大锅饭”等传统思想, 在此情况下, 导致单位自身在人力资源和工作分配上存在许多问题。具体来说, 部分单位单元还存在比较严重的终身制思想, 因此限制了人才流动的合理性, 不仅无法充分发挥人才自身的才能, 而且对事业单位工作质量的提高也造成了严重阻碍。在传统的管理理念下, 对事业单位的人才引进产生了明显影响, 降低了单位人员自身的竞争意识, 导致单位的整体工作

活力有所下降。对此，在人事管理工作开展过程中，需要充分保证管理的开放性，以此来合理优化人事管理机制^[3]。

二、事业单位人事管理机制的创新对策

（一）管理工作坚持以人为本

在全新的社会发展形势下，事业单位需要持续创新人事管理机制，以此来确保事业单位的稳定发展。在实际开展人事管理工作时，需要严格遵循以人为本的原则，并在管理工作中以人才为核心，确保实现引进人、用好人以及开发人等目标，从而在实际工作中发挥出个人价值。对于事业单位的各个部门人员，需要对其团队精神有效培养，增强其工作能力。在社会发展的新时期，需要有效融合单位团体发展思想和个人发展思想，使组织文化以及团队精神得到快速发展。在此发展观念下，可以有效统一团队与个人的发展目标，从而使事业单位的管理工作质量得到提高。在创新人事管理机制时，事业单位还需要合理优化人事管理理念，增强单位人员自身的主人翁意识，从而使事业单位的向心力与凝聚力得到提高。除此之外，相关事业单位在管理人员时，需要充分确保管理工作开展的规范化和科学化，并要保证待遇的合理性，以此来为一流人才提供支撑，有效统一单位人员的思想认识，从而使单位人员的团队凝聚力得到提高^[4]。

（二）创新人才引进机制

为了保证事业单位的健康发展，需要在人事管理工作开展过程中，合理选用和预留人才，确保人才引进机制的稳定运转，从而使人力资源的配置得到优化和规范。目前，我国事业单位在采用人才引进机制时，主要对社会公开选拔制进行运用，需要由上级部门对单位行政领导统一进行调配。当事业单位对人员进行自聘时，需要健全具体的管理规范。对此，在引进和聘用人才时，相关事业单位应对择优录取的人才引进方案加以统一，确保规范、合理的聘任职工。对于事业单位所聘用的候选人，需要充分开展培训工作，并要为其布置具体的工作任务，充分考核候选人的能力是否达标。当工作人员通过具体测试后，方可以使其正式上岗。这样一来，可以有效创新人才引进机制，从而促进事业单位的快速发展。除此之外，事业单位可以对自聘制度进行建立，并有效实施公开招录，设立具体的监督部门，以此来严格把控招聘过程，从而使人为因素所带来的影响得到消除^[5]。

（三）创新激励机制

事业单位通过有效创新激励机制，可以充分发挥出人力资源职能。对此，相关事业单位需要健全岗位激励机制，确保事业单位员工能够充分发挥出自身的创新性，在实际工作中有效创新思路，使事业单位的岗位工作质量和效率得到提高。具体来说，事业单位应合理创新工作激励机制，并通过保证创新的有效性，以此来保证事业单位的稳定运营。首先，需要对员工职务加强激励。事业单位内部有着不同的职务，多数职务在工作中无法为单位发展直接产生经济效益，但相关岗位对事业单位的运转具有重要影响。在具体的工作中，通过有效提升工作质量和效率，可以使员工的精神面貌得到改善。因此，事业单位在实际创新激励机制时，可以对员工的政治面貌有效进行激励，确保其在工作中充分参与。其次，职称激励。在事业单位的激励机制中，职称激励十分有效，不仅可以使员工自身的专业素质得到有效凸显，而且在经济、地位等方面获得支持，从而使员工的工作积极性得到有效调动。在激励机制的创新过程中，需要有效保证实效性、时代性和导向性，需要对奖励形式加以丰富，按照公平、公正、公开的原则，有效结合物质奖励和精神奖励，确保有效落实标准程序，从而使奖励的激励作用得到充分发挥。除此之外，还需要有效融合薪酬体系、职称晋升、绩效考核，并要优化岗位聘用，做好年度优秀考核工作，避免职工薪酬受到资历、岗位等因素的限制，充分体现出优劳多得以及多劳多得。除此之外，还需要对奖励性的绩效工资进行设置，这样可以更好地激发员工工作热情^[6]。

（四）创新人才流动机制

目前，在事业单位人事管理工作开展过程中，干部队伍思想一直存在于人事管理机制当中，进而导致不同岗位的工作人员未能有效得到锻炼，使得相关工作人员的综合素养有所下降，降低其工作质量和效率。对此，在实际创新人事管理机制时，需要对交流机制加以完善，确保单位人员能够充分轮岗。在有效创新人才流动机制后，可以使单位人才有效进行流动和互换，从而使单位内部活力得到激发。所有，通过科学合理的实施人才流动机制，可以使不同岗位员工对岗位的实际工作情况充分熟悉和适应，以此来加强不同岗位之间的协作和交流，为人事管理工作开展提供有利条件。在实际改进人事管理工作时，

需要合理改进与完善人才流动机制，确保人才队伍充满活力，保证领导感悟的流动性，从而使职工的工作兴趣得到有效培养，促进事业单位的健康发展。除此之外，相关事业单位应根据自身发展情况，合理完善人才交流机制，加强人员间的互动，有效更新人才的工作思想，使职工自身的工作欲望得到激发，发挥出人才流动机制的重要推动价值。

（五）创新人事监督机制

针对事业单位的人事管理工作展开分析，其需要合理调整多方面内容。为了避免在人事管理过程中，出现人员考勤、运营以及财务等方面的违规问题，需要相关事业单位对人事监督机制有效创新，通过健全具体的监督机制，以此来有效管控人事管理工作，避免在实际工作中出现相关的矛盾问题。在此过程中应注意，为了有效创新和落实监督机制，需要健全具体的奖惩制度，依据管理机制有效处罚违反规范和要求的相关行为。这样一来，可以更好地落实财政工作，确保监督机制的有效运行。除此之外，在创新人事监督机制时，政策法规是其重要的“保护伞”，因此需要完善相关政策法规，从而为人事监督机制的创新提供保障，结合政策法规当中的具体规定，为人事监督工作开展提供指导。在此期间，相关事业单位应根据具体情况，健全相关规章制度，在发展干部人员时需要确保具有价值。与此同时，还需要完善相关的工作机制。对于事业单位的人事监督部门，其在具体工作时需要加大监督力度，确保有效落实各项工作，严格监督整体过程，充分约束人员的工作行为。事业单位还需要明确具体的管理机制，健全责任机制，严格规定事业单位自身的管理工作，确保单位人员可以按照具体标准和规范开展工作，从而促进事业单位的健康发展^[7]。

（六）丰富人事管理手段

对于事业单位而言，在实际开展人事管理工作时，需要其科学有效的创新管理模式，并要对管理手段加以丰富，从而有效提高人事管理质量。在此过程中，相关事业单位可以对分层管理模式进行引进，结合岗位的具体特点，有针对性地采取管理手段。具体来说，事业单位需要持续深入人才引进模式的管理，并要有效开展相关的人力资源管理活动，包括人事调动、人员招聘和培训等，健全具体的配套机制。与此同时，事业单位还可以采用内部推荐考核、外聘等不同方式，确保对高素质和高层次人才有效引进，

使单位能够有效补充新鲜血液，从而全面提高事业单位的人事管理成效。除此之外，事业单位还应竞争机制加以引进，以此来使人事管理机制得到完善。对于人事管理工作而言，相关管理人员需要认识到人事管理工作的重点在于合理选择与有效留住人才，要求其结合事业单位的实际情况对人事管理机制加以完善。因此，在实际工作中，相关管理人员应对单位职工的日常工作态度、实绩、效率等进行充分了解，并要在基础上合理健全绩效考核制度，使单位职工能够形成良性竞争。在人才流动方面，需要从岗位和职务等层面出发，加强人员之间的交流，以此来使不同岗位工作中出现的问题得到有效解决，从而使人事管理水平得到提高^[8]。

结束语：

综上所述，在现阶段的事业单位人事管理工作中还存在一些问题，因此无法有效保证人事管理的规范性和高效性，对单位自身的稳定发展也产生了严重影响。对此，需要相关事业单位的管理人员及时转变自身观念，有效落实以人为本的原则，并科学创新各项管理机制，采取科学有效的管理手段，从而全面提高人事管理水平，促进事业单位的可持续发展。

参考文献：

- [1] 桑建坤. 事业单位人事管理机制创新研究 [J]. 现代经济信息, 2022, 37(21): 149-151.
- [2] 朱庆伟. 论事业单位人事管理机制创新 [J]. 企业文化 (下旬刊), 2018, 12(3): 126-127.
- [3] 熊凤英. 浅析基层事业单位人事管理机制创新 [J]. 现代企业文化, 2017, 32(26): 210-211.
- [4] 黄麒瑾. 事业单位人事管理机制创新探析 [J]. 理财周刊, 2020, 11(28): 111, 114.
- [5] 王海清. 基层事业单位人事管理机制创新探索 [J]. 卷宗, 2020, 10(30): 397.
- [6] 李洪莲. 浅谈事业单位岗位设置管理工作激励作用 [J]. 财经界, 2022, 14(29): 171-173.
- [7] 王琳琳. 事业单位人事管理工作存在的问题及优化 [J]. 人才资源开发, 2022, 16(5): 42-43.
- [8] 李洪莲. 事业单位人事管理中激励机制的研究 [J]. 经济师, 2022, 34(10): 273-274.

作者简介：项蓉，女，高级政工师，工作单位：浙江省血液中心。