

事业单位人事管理工作的现状及优化策略

王敏

(五莲县公用事业服务中心, 山东 日照 262300)

【摘要】事业单位是我国实施国家管理和社会服务的主要单位,具有一定的特殊性,不同于普通的企业,其主要工作内容是为我国社会的建设、发展起管理和服务作用,有着特殊的政府性和服务性特点。事业单位的工作人员工作目标也是更好地开展管理和服务工作,因此科学合理的人事管理工作可以在更大程度上促进工作人员发挥出个人工作效率,以提升事业单位的整体工作效率和水平。然而受到传统管理模式的影响,现在很多事业单位在人事管理工作方面存在着与社会发展不符的现状,严重阻碍了工作人员个人作用的有效发挥,降低了事业单位的社会管理效率和服务效率。因此分析事业单位在人事管理工作中存在的问题以及研究优化策略有着重要的现实意义和作用。基于此,本篇文章对事业单位人事管理工作的现状及优化策略进行研究,以供参考。

【关键词】事业单位; 人事管理工作; 问题; 优化策略

引言

事业单位中人才济济,不乏各种类型的专业人才,因此成为科教兴国的重要实施阵地。相对于传统的管理制度,唯有将改革进行到底才能够满足现代社会与经济客观要求,建立现代化的人事管理制度。因此,抓好事业单位人事管理制度的改革工作成为地方政府的重要工作内容。通过制度改革可推翻“铁饭碗”思想,将“单位人”逐渐转变为“社会人”,为逐渐社会化专业技术人员队伍奠定扎实基础。所以,推行事业单位人事管理制度的改革对实现改革开放和现代化建设目标有重要意义,同时也是我国人事制度领域的一次重大突破。文章将从以下几方面针对人事制度改革所面临的困境及改善策略开展深入探析。

一、人事管理工作的作用

在各单位与企业发展过程中,人事管理工作的地位十分重要,因为在管理过程中需要通过合理的方式对人员进行管理,并结合实际情况对各项工作与人员岗位进行调整,这些工作的开展都需要人事

管理给予明确的工作方向。所以在实际工作中,各单位就需要在改革创新的同时,对人事管理工作进行优化,以保证人事管理工作能够展现出应有作用价值,最终为工作合理开展打下坚实基础。

(一) 可以有效提高工作人员专业能力

在日常工作中,为了保证工作人员的管理意识能够得到有效提升,并在发展过程中进一步提升工作效率,就需要对工作人员进行定期考核,但是在考核工作的开展中却存在一些问题,那就是如何有效组织工作人员参与考核,以及如何对工作人员进行考核。为了解决这一问题,就需要应用人事管理工作,并结合人事管理制度开展各项工作,因为人事管理工作具有极强的整合性,所以在工作中就可以很好地对工作人员进行组织管理,并且在人事管理工作的帮助下,有效地对考核内容进行划分,如日常工作态度与问题处理效率,以及专业技能笔试,通过这样的方式来保证工作人员专业能力可以得到有效提升。

(二) 在管理中可以培养工作人员政治意识

在当前社会与经济快速发展背景下，思想工作已经成为企业与单位关注的重点，因为在社会深化发展过程中，政治已经成为主导各行业发展的唯一途径，所以在管理过程中就需要对工作人员的政治意识进行提升，以保证在发展过程中可以坚定工作人员的管理态度，并推动日常工作有效开展。在管理过程中就需要将人事管理工作应用起来，并通过人事管理工作的组织能力来制定改革与培训制度，以保证能够科学合理地提高工作人员的政治意识。

二、事业单位人事管理工作的問題

（一）制度管理不完善

在人事制度的改革方面，之前的事业单位人事制度会直接影响老员工对新制度的执行力。如老员工无法正确面对新政策改革。部分事业单位岗位竞争存在不公平情况，通过关系网获取岗位已成为常态。这种固有的人事制度直接影响了事业单位工作管理效率，更触犯了国家法律。可见，现有的事业单位人事管理制度仍然不完善。

（二）软件问题

众所周知，任何以信息化为基础的工作均离不开软件的开发利用，基于这一原因，事业单位人事管理工作中软件上的问题已经成了社会普遍关注的问题之一。在使用信息化管理软件时，需要技术人员和人事管理部门的工作人员能够进行及时的沟通分析，从而达到软件的应用效果。但实际工作中，人事管理人员对于软件的概念和使用模糊不清，认知较浅，导致信息化工作不能够正常有效的开展，比如，单位的日常报表可以运用软件进行处理，人事管理人员却不能够深入了解软件，造成了功能的忽略。除此之外，软件的使用没有根据目前的改革政策作对应性的调整，比如说在软件中不能将工资的增长比例体现出来，导致了工作上的疏忽，从而阻碍了我国事业单位人事管理信息化建设的进程。

（三）人才引进缺乏灵活性和自主性

高素质人力资源管理人才是保障事业单位管理

和服务职能作用全面发挥的重要基础，因此，单位需要重视对人才的灵活、自主引进。然而，多数事业单位在人才引进方面存在问题。如引进人才只是依靠上级部门的直接指派，不能全面结合单位岗位实际用人需求，积极开展人才招聘，影响单位工作效率。再者，事业单位在进行人才引进中，还需要严格依据相关编制文件，若出现超出编制范围的情况，就不能引进更多高素质人才。此外，事业岗位结构固化严重，人员年龄也相对较大，部分重要岗位存在一些人员能力不足支撑岗位能力需求的情况，但是又没有对岗位人员进行合理化调整，致使无法招录新鲜血液，影响岗位服务职能的发挥。

（四）人事管理手段单一

事业单位人事管理以人工为主，人事统计、人事信息查询、薪酬管理、档案管理多为人工进行，导致工作效率低、易出错、报送推延等问题。人事统计是人事管理的重要组成部分，也是一项政治任务，应依法精准统计。人工统计出错率高，达不到预期结果，影响单位发展规划，应借助组织人事系统或其他软件及时通过计算机做好台账，以便自动形成数据。但是档案管理还停留在纸质档案的管理方式。随着计算机网络技术的不断发展，人事档案管理应不断优化升级，逐步实现纸质档案向数字化档案转变。人事信息查询一般在人事花名册 EXCEL 工作簿筛选查询，没有建立组织人事相关系统并进行人员信息查询，很难了解到职工的个人工作简历情况。薪酬管理只是借助 EXCEL 表格进行工资核发，单位人员经费预算，没有在工资软件系统进行操作及自动导出数据结果。

（五）没有自主分配权，缺乏改革配套措施

事业单位的改革，不仅包括薪资制度的改革，更包括考核制度的改革、人事制度的改革、立法工作的改革等，实际是对整体的管理体制改革。如果只是改革薪资制度，不改革配套的其他相应制度，就会使薪资考核制度受到来自不同方面的阻碍。另外，作为利益主体的事业单位同时也是独立法人，

应该具备自主分配的权利,拥有足够的独立性,来保证其对单位内部薪资分配制定考核。由于我国的事业单位,工资标准、工资政策都高度集中,独立性很低,近似于分配平均主义,对事业单位的自主分配权造成了相当大的局限,事业单位没有足够的自主分配权,来进行相应的工资制度改革。

三、优化策略

(一) 更新思想观念

以社会主义市场经济体制的迅猛发展和各地区的实际情况为依据,遵从党中央对深化干部人事制度改革的具体要求,对事业单位人事制度的改革势在必行,并积累了丰富的改革经验,主要通过以下三个方面进行深入探索:选人用人制度、职称改革以及工资分配。但事业单位在制度改革中仍存在较多困难。对此,应强化人事制度改革的思想观念。

(二) 营造良好的氛围

目前,部分事业单位仍存在畏难情绪,对事业单位人事制度改革的认识不足,这些问题都阻碍了事业单位的全面改革。所以,首先应深化认识,统一思想,营造良好的改革氛围。对此,应加大宣传,可借助大众媒体大力宣传事业单位人事制度改革的精神和意义。通过宣传营造舆论氛围,从而为提升社会认知创造良好环境。

(三) 提高人事管理信息化的硬件建设

随着时代的发展,网络技术的应用已经成了时代发展的必要元素。事业单位同样需要跟着新时期发展的步伐确定发展方向。对于人事管理部门而言,提升硬件建设就是在提升人事管理信息化的水平。在进行硬件设施的提升时,需要根据单位的经济能力而进行相应的财政拨款。一般来说,信息化软件建设需要从两方面得以完成:第一,局域网的使用。局域网的覆盖范围一般是方圆几千米之内,其安装便捷、成本节约、扩展方便等特点使其在各类办公室内运用广泛。局域网可以实现文件管理、应用软件共享、打印机共享等功能,在使用过程当中,通过维护局域网网络安全,能够有效地保护资料安全,

保证局域网网络能够正常稳定地运行。通过局域网的拓展结构能够实现硬件设施的优势,提升管理的工作效率。第二,充分利用大数据云计算等系统实现事业单位人事部门的远程操作。一方面是将互联网和人事管理有效地结合起来,起到了发展和促进作用,另一方面能够很大程度的避免单位改革或发展中出现信息缺失、信息损坏的情况。

(四) 创新人事管理理念和模式方法

现代化、科学化、高效化人事管理理念是现如今事业单位人事管理水平与效率提升的重要思想指导,而新颖、灵活、时代感强、规范、科学、合理化的人事管理模式与方法是重要的基础。因此,事业单位必须要做到与时俱进,将管理思想与当前新思想相融合,以现代化人事管理理念为思想指导,并对单位人事管理服务职能和作用进行正确认识,实现人事管理模式和方法的创新、革新,以现代化管理手段和方式方法,综合利用各类管理杠杆实现人事管理的科学开展。如在人事管理中,需要重视对员工的思想培训与引导,促使其对岗位服务职能和重要作用有正确认识,让他们用现代化管理理念,扎实、高效落实岗位服务职能。同时,要依据岗位需求实际,进行岗位人员规模的合理化调整,确保每一个岗位聘用专人开展管理、服务工作,合理化分配岗位任务,以促进服务效率与质量的有效提升,更好地服务于社会。

(五) 构建完善的人事管理机制

首先,完善人事管理制度。这是事业单位人事管理得以有效运行的前提和基础。人事部门应该根据单位人事管理的现状制定人事管理制度,使制度更加科学、合理,具有人性化色彩,这样才能保证各项人事管理工作得以顺利进行。其次,建立健全激励机制。激励分为物质激励和精神激励。考核是激励先进、鞭策后进的重要措施。以绩效考核为抓手,完善职工岗位管理制度,精准激励先进工作者。为职工提供物质奖励的同时,加强单位文化传递,增强职工对单位的忠诚度,融入公益服务事业。最

后,完善人事管理保密制度。人事信息属于单位和个人隐私信息。一旦个人信息泄露会造成单位和个人财产安全,影响个人的正常生活。应该在整个单位的保密工作层面上,对人事管理工作的保密工作进行优化升级,制定相应的规章制度,依法依规约束相关工作人员,从源头抓起,保障人事管理安全运转。

(六) 激励体制,“以人为本”是核心因素

“以人为本”的激励机制在于能够考虑到事业单位中不同员工的实际需求,真正发挥人事管理中激励机制的效用。首先,随着市场经济环境的日趋激烈,很多事业单位都感受到了一定的竞争压力。传统的事业单位人事管理理念已经不适应现代社会的发展,因此,为了能够在市场竞争中生存下来,事业单位需要改变人事管理理念,围绕“以人为本”的精神内核,在实际管理中充分考虑不同职工的实际需求,从根本上真正调动职工的积极性。具体方法如下:事业单位首先需要对职工的基本需求进行全面科学的调查,并且建立分类标准体系,对职工需求进行类别划分。其次,事业单位需要对不同部门的职工工作能力及工作意愿进行详细了解,找出共同点与差异。最后,针对不同职工的基本需求、工作能力、工作意愿等详细内容,事业单位可以制定人性化的管理激励方式,最终建立完善的薪酬管理激励制度。

(七) 发挥科学管理的作用,对岗位分配进行完善

事业单位通过以岗定薪来保证薪资的公平分配,以岗定薪是以分析和评价岗位为基础前提的。事业单位调动更多的工作人员来,通过对岗位进行评价分析,使得工作岗位分级,在原来的薪酬水平上拉开差距。总的来说,就是以做好岗位研究工作为前提,合理设置岗位,保证权利和责任的一致性。在设置岗位时,需要全面分析不同岗位的职责任务和性质,以及对于相关工作人员的技术和资格要求。将工作分为初级、中级和高级,

按照岗位说明书进行具体的编制。对于每一个具体的岗位,员工所需要承担的责任以及认知条件都要有相关的完善规定,同时也通过岗位研究建立合适的绩效审核体系。

结束语

事业单位具有十分重要的社会公共服务性质,其工作效率和质量关系着我国社会发展的各个方面,因此注重其管理的创新,提升其工作服务质量和效率对促进我国社会的发展和经济的进步等均有着重要作用和意义。文章主要分析事业单位在人事管理工作中存在的问题,并研究人事管理工作的措施,通过分析和研究可以看到,在实施事业单位的人事管理工作改革过程中必须以提升服务质量为目标,才可更好地体现出事业单位自身的社会公共服务性质;构建更加完善的用人体系,可以使事业单位的工作人员得到更加科学、规范性的管理,同时可以促进事业单位实现新鲜血液的输入,提升单位活力。通过不断完善人事管理工作中的各项制度和措施,可以确保改革的合法性。

参考文献:

- [1] 刘琴. 事业单位人事统计工作对人事管理的影响[J]. 知识文库, 2019(20):24+26.
- [2] 彭秀芳. 做好事业单位人事管理工作的思考与实践[J]. 办公室业务, 2019(18):156.
- [3] 薛建党. 试论新时期事业单位人事管理向人力资源管理的转变途径[J]. 中国乡镇企业会计, 2019(09):181-182.
- [4] 邓佳芳. 事业单位人事管理的问题分析和对策[J]. 管理观察, 2019(23):57-58.
- [5] 杨莉莉. 我国事业单位人事制度改革路径思考[J]. 现代企业, 2019(07):61-62.
- [6] 孙会. 试论如何做好事业单位人事管理中的思想政治工作[J]. 东方企业文化, 2019(S1):43.
- [7] 赵彬翔. 事业单位人事管理信息化建设探讨[J]. 中国人力资源社会保障, 2019(07):22-24.