

略谈人力资源管理的重要性以及存在的问题和对策

赵卓嘉

(河北鹿泉经济开发区管理委员会, 河北 石家庄 050200)

【摘要】 本文围绕人力资源管理的重要性以及存在的问题和对策展开论述, 涉及事业单位人力资源管理的意义、国内事业单位人力资源管理的缺陷以及事业单位人力资源管理工作方面的思考等诸多方面的问题。

【关键词】 人力; 事业单位; 资源管理; 问题; 对策

一、何谓事业单位人力资源管理

人力资源管理, 英文称为“Human Resource Management”, 属于人事管理的升级。某一个单位或者部门为了达到正常的管理目标, 有计划的开展工作。在经济学与人本思想指导下, 对所属的工作人员进行考核、甄选、录用, 之后进一步培训、培养, 发放报酬进行奖惩等一系列的管理活动。人力资源管理是为了满足组织工作的需要, 以及将来发展的需求。人事资源管理强调使用科学的方法、运用一定的规律, 讲求严格的用人原则。合理的管理制度对人事进行合理的调整, 以期发挥人的最大作用, 并且处理好人与组织的关系, 对人力资源进行最大化的充分利用。

事业单位人力资源管理所指的是在事业单位中为实现发展的目标所采用的现代化人力资源对策以及涉及的管理活动的管理行为。人力资源管理的完善, 决定于多方面, 例如教育、培训事业单位的员工, 根据每个员工的能力进行岗位分配与调配, 对事业单位的人力资源进行管控制定, 完善管理制度等等。

我国经过不断的改革开放, 已经进入了一个势如破竹的发展阶段。而社会发展有一定的规律, 正确的认识市场发展, 掌握其规律, 政府才能发挥积极的作用。随着时间的推移, 原有的传统人力资源管理方法, 已经无法适应现在社会的发展, 因此人力资源管理的改革势在必行。

现在社会进入到了互联网时代, 人性化管理势在必行, 在事业单位中, 人力资源管理是最重要的一项工作。人力资源开发和利用, 影响着事业单位的社会化职能履行成效, 决定着事业单位的工作效率, 现在的单位, 人浮于事的时代早已过去, 优胜劣汰的竞争机制、竞争时代已然到来。

随着社会的进步, 事业单位人力资源管理也出现了重大的改革, 传统的思维习惯已然彻底改变, 那种论资排辈、旱涝保收的人力资源管理控制模式彻底颠覆, 荡然无存。这种变化让人力资源管理成为事业单位中的头等大事, 否则不可能在社会发展中的滔滔巨浪当中浪遏飞舟, 求得生存。

二、国内事业单位人力资源管理的缺陷

(一) 人力资源管理观念落后

我国的人口数量非常庞大, 相对而言, 行政事业单位数量也非常庞大。在人力资源管理方面, 有很多的问题亟需改善。最关键的问题是管理受传统管理思想的影响, 旧有管理观念牢牢的束缚着思维, 固步自封, 不注重人才建设、忽略长远发展。

普遍来看, 人们缺乏科学管理观念, 尤其是一些基层的事业单位, 落后的思想尤其严重。由于在认识上忽略人力资源管理的意义, 分工模糊, 对于工作敷衍、怠懈、消极, 以致责任不明; 工作人员缺乏责任心, 服务意识差, 缺乏创新与主动精神。不仅如此, 有些管理者的思想落后老套, 不能用现

代科学的最新的管理理念对工作进行全面的革新与推广。他们缺乏人力资源管理的理念,不了解人力资源管理的方法,认识不到人力资源管理的作用。在他们心目中,依然认为员工听从事业单位的分配,完成工作任务就万事大吉,他们不求有功但求无过。

由于对人力资源管理了解非常肤浅,不能更新观念,因此,这种落后的管理,不利于事业单位人力资源管理能力的提升,严重阻碍了发展。

（二）人力资源管理开发模式僵硬

由于使用传统的管理方式,事业单位对人才的认识陈旧,不能充分的发挥人才的作用。因此,人力资源管理开发模式僵化死板,优秀的人才得不到提拔任用,不能人尽其才才尽其用。很多事业单位人员分配结构存在不合理现象,单位不能实行科学的战略计划,致使有些事业单位人员严重超出负荷。在任用员工过程中,也存在不公平的现象,对于有些员工的任用,虽然属于正常任用。不过也相对缺少公开的流程,难以服众,这样就影响到了优秀人才的进入。

长期以来依靠关系获得职位、受到提拔,这种现象由来已久,时至今日,陋习难改,优秀的人才难以施展抱负,制约了能力发挥,导致了事业单位的一些员工工作缺乏热情,同时没有危机感。

（三）对于人才的分配不合理

很多事业单位,在对人才的分配方面非常不合理,最主要的原因是缺乏完善的科学的人力资源管理体系。一些单位也对本单位的人力资源进行了一系列的改革,但是他们仅仅关注于职业培训、职位升降等方面,仍然忽略了优秀员工的优化配置,从而影响到事业单位的发展。

在这种情况下,员工缺乏工作的热情,很难积极的付出,工作的主动性差,即便有个别员工奉献精神强大,为单位努力付出,但是在“当一天和尚撞一天钟”这个大环境中,个人的努力对单位的总的发展,属于杯水车薪。只有单位真正的实施对人才的培训,重视人才的开发与培养,对优秀的人才

大力提拔,进行科学的人力资源管理,建立长期的发展战略目标,进行战略性的人才培养,建设大的格局,重视所有员工的工作需求与能力发展,提高对人才的重视程度,才会出现良好的大的工作氛围。

如果规章制度不科学,做不到因人设岗,这会让一些优秀的员工浪费才能,也会使另外的一些员工消极怠工、敷衍行事。

（四）缺乏科学的人力资源管理体系

事业单位在人力资源管理方面,往往是形式主义,开展人力资源管理也缺乏人文关怀。人是有感情的,对人的关注会激发员工的热情,体谅一个人,关注员工的个性化需求,会激起员工对工作的奉献精神。

而忽略员工的个性化需求,不利于一个人的发展与进步。人力资源管理人员应该经常进行知识更新,绝对不能一味死搬硬套,但实际上,在开展工作中,都缺乏创新,上传下达,在进行资源的分配中,很难结合单位的需求;在实际的工作当中学非所用、能力与工作岗位不匹配的现象比比皆是,这样就破坏了资源的优化配置机制,影响到了人力资源管理整体的效益的发挥。

（五）人力资源培训系统缺乏完善

很多单位的培训系统不健全,缺乏完整性,对于培训员工,往往就是走走形式,更为重要的是一些单位对员工进行培训,员工所学习和培训的内容,和工作没有什么联系,完全是一些浮面的理论性教育,对单位的发展做不了实质性的贡献,即便是有些单位对员工的培训和本单位的工作匹配,单位对人力资源培训也不够重视,投入很低。很多单位管理人员认为培训员工收不到很大的效果,担心投入产出不成比例,所以也忽略对人力资源培训的重视程度。而且在培训体系方面也缺乏完善,培训的形式过于单一,培训完以后也缺乏相应的评估体系。培训完之后,一定要重视培训效果,如果不对培训进行考核,那么就失去了员工在培训中的积极性与参与性。

（六）事业单位缺乏高素质的管理人员

管理者在单位中的作用是非常重要的，一个优秀的管理者，能够对其他工作人员进行有效的监督和指导，能够对组织的发展负责，能够对单位的发展起到影响。管理者的素质水平，对事业单位来说至关重要，管理者直接影响到管理工作的效果和质量。一个优秀的管理者，首先能够进行自我管理，善于提升自我的优秀品质，具有观念更新意识，能做到严于律己宽于待人，能成为单位的楷模与榜样人物，能对员工进行正确的引导，能把员工的工作潜能充分的激发出来。通过管理者的努力，让所有的工作人员具有凝聚力，能够激发员工的整体意识和团队精神。一个优秀的管理者，最重要的是对人的管理，而不是去处理一些琐碎事物，他能做到高瞻远瞩；优秀的管理者，善于学习，关心社会发展，注重自身能力的提升，高度重视团队的文化建设。

三、事业单位人力资源管理工作方面的思考

（一）打破原有的传统旧观念，树立科学的新理念

设定符合事业单位发展的标准制度，用科学的人力管理资源，带动单位的发展。现在地球一村化，世界经济体系不断融合，一个单位要想长足的发展，必须要看清国际发展的环境，一定要高度重视优秀人才，发挥人才在战略管理中的作用，重视对优秀人才的培养，改变旧有的管理方式，建立科学的有效的竞争机制，激发员工对工作的积极性，提升员工的工作效率，以有效的促进单位的长足发展。

人力资源在事业单位发展中，具有决定性的意义和作用，既是事业发展的基础，也有一定的战略性。对人才的优胜劣汰，具有相当的优化配置价值，一方面让人才的竞争意识增强，同时也让人才由单位人变成社会人，人人有紧迫感，人人努力提升自身的综合素质。

（二）创新事业单位人力资源的规划

人力资源规划就是根据实际的需求，将人力资源进行科学的整合，合理的分配，设置出长远的目

标，制定相关的人力资源战略。科学的管理和旧有的落后的管理方法大相径庭，科学的管理严格的按照人力资源板块划分，一般来说，人力资源分为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、工资管理、绩效管理、员工关系管理、职位晋升等几个方面。

（三）人力资源管理一定要做到奖惩分明

人力资源管理必须拥有完善的工作体系，打破旧有思想，建立优秀的人力资源管理平台，让专业化平台得到完美的构建。

第一在硬件设备方面，一定要让办公环境优雅舒适，让办公人员有一个良好的心情，管理人员一定要专业，对人力资源管理部能够完全负责。

第二就是软件因素，构建人力资源管理制度和人力资源战略规划。与舒适优雅的办公环境相匹配的，是事业单位围绕发展的需求，制定科学的长远目标。按照全新的管理方式，制定出一系列的管理战略计划，包括人才的选拔考核，培训以及人才的使用，制定严格的规章制度规范员工的行为，明确责任。在激励员工方面，一定要公平合理，对员工的考核务必要严谨，对工作的质量、数量进行标准化设定。考核员工，按照不同的岗位，进行多方面的考核，包括考勤、品德等诸多方面。对员工的素质评测，按照马斯洛的需求层次论，马斯洛认为人有生理、安全、社交、自尊和自我实现五个层次的需要。所以考核与激励，在很多方面，需要满足了员工的内在心理需求，维护员工的自尊，让他们的自我价值得到了充分体现。

还有一点需要注意，即使有单纯的高薪，也未必能起到激励作用，只有与绩效紧密结合的薪酬才能够充分调动员工的积极性，合理的薪酬机制应该是按实际绩效付酬，这样，即使职位没有得到晋升，工资级别却可以根据业绩提升。构建标准化的人力资源管理平台，奖勤罚懒，奖惩分明，严格而合理，充分激发员工的工作热情，有利于人才的培养，奖惩制度的建立，就是一种精神激励机制，对员工提出了更高的要求，对员工的才智和创新力也起到了

充分激发的作用。

（四）提高管理人员的综合素质

管理人员的素质往往决定着人力资源管理的水平，提高管理干部队伍的素质，对他们提出更高的要求，注重对理论与实践的结合，制定整体战略规划，从选人、用人、育人以及留人，都要科学严谨。我们可以借鉴、学习外国人力资源管理的长处，取长补短，尊重员工多元化的需要，以人为本，调动员工工作的积极性，激发他们的责任感和创新能力，提升员工的整体水平。在用人、育人、留人方面实行更科学的计划与管理，提升为单位、为社会的服务意识。

总而言之，事业单位进行人力资源管理，要重视新的人力资源管理理念，要从内而外全部进行革新，而且革新要自上而下，从领导开始，人人树立科学的人力资源管理理念，充分认识到建立现代化人力资源管理制度的意义，在管理中以人为本，重视科学的管理理念的实施，淡化权力概念、增强服务意识，合理配置人力，明确岗位责任，这样才能真正提升和实现事业单位人力资源管理方面的水平和成效。

参考文献：

- [1] 李寒梅. 关于事业单位人力资源管理中的激励机制探讨 [J]. 人力资源管理, 2016(9).
- [2] 王晓雯. 国外人力资源管理对我国事业单位的启发 [J]. 人才资源开发, 2020(12):2
- [3] 李洁. 国外人力资源管理对我国事业单位的启示 [J]. 湖南税务高等专科学校学报, 2011(3):38-40
- [4] 朱红利. 当前事业单位人力资源管理中存在的问题及对策 [J]. 人事人才, 2007
- [5] 王明玉. 机关单位人力资源管理的问题及对策分析 [J]. 中国人民大学出版社, 2011
- [6] 李旭晔. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究 [D]. 华东政法大学, 2012.
- [7] 葛江浩. 关于事业单位人力资源管理中的激励机制分析 [J/OL]. 电子制作, 2015(7).
- [8] 张琼英. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策 [J]. 中国外资, 2013 (2)
- [9] 李薇. 关于事业单位人力资源管理中的激励机制的思考 [J]. 经贸实践, 2015, 09.
- [10] 丁伟杰. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究 [J]. 财经界 (学术版), 2016(11).

