

# Problems and Countermeasures in Human Resources Management of Institutions

Weitong Zhao

Qingnian Road Retreat for Retired Army Retired Cadres of Changchun City, Changchun, Jilin, 132000, China

## Abstract

In recent years, with the continuous deepening of the reform of public institutions, a large number of attempts have been made in the implementation of management reforms, and certain results have been achieved. However, due to certain restrictions, there are some problems in human resource management in public institutions. In order to improve the work efficiency of public institutions and promote the development of human resources of public institutions, the paper conducts research on the problems of human resource management of public institutions, and finds solutions through researching the problems.

## Keywords

institutions; human resources management; problems; countermeasures

## 事业单位人力资源管理中存在的问题及对策

赵伟彤

长春市军队离休退休干部青年路休养所, 中国·吉林 长春 132000

## 摘要

近年来,随着事业单位改革的不断深入,在推进实施管理改革方面做了大量尝试,并取得一定成效。然而,由于受到一定程度制约,事业单位中人力资源管理存在一些问题。为了提高事业单位的工作效率,促进事业单位的人力资源发展,论文针对事业单位的人力资源管理存在的问题进行研究,通过研究其问题,找出解决对策。

## 关键词

事业单位;人力资源管理;问题;对策

## 1 引言

人力资源管理工作涉及多个方面的内容,是针对部门或者组织的人力资源进行综合管理的工作。一般来说,在进行管理的过程中,必须考虑实际情况以及单位发展目标,而事业单位作为特殊的用人单位,其管理制度和人力资源管理形式也要进行创新,基于单位内部情况来制定适合事业单位长远发展的人力资源管理制度,从而保证人力资源管理工作有效开展。

## 2 中国事业单位人力资源管理工作中的重要性

中国的事业单位涉及的行业很多,这些行业大多是与人们

们日常生活紧密相关的,所以可以说事业单位的内核就是为人们提供必要的生产生活服务。在事业单位的人力资源管理中,由于事业单位的工作人员必须经过层层筛选才能进入事业单位内部工作,这些人员的管理工作同时也受到上级部门的管辖,所以人力资源管理工作就存在多方面的协调问题。做好人力资源管理工作,就能有效地提升各个部门之间的运转和合作效率,达到更好的工作效果,在一定程度上能促进人民生产生活的质量提高,并有效推动城市的大力发展。

当然,对于个人来说,人力资源管理是对自身的管理和发展。有效地人力资源管理不仅能提高职工本身的工作能力,还能促进用人单位的发展,取得更好的社会效益。可以说,人才是第一生产力,也是核心竞争力,只有创新了人力资源的管理模式才能保障用人单位实现更好地发展,从而在提升广大职工工作积极性的前提下为人民生产生活以及社会运转

【作者简介】赵伟彤(1989-),中国吉林永吉人,硕士研究生学历,中国长春市军队离休退休干部青年路休养所科员,从事马克思主义中国化研究。

做出更大的贡献<sup>[1]</sup>。

### 3 事业单位人力资源管理存在的问题

#### 3.1 观念问题

在事业单位的发展过程中,存在很多单位都不重视管理工作的的问题。很多领导没有重视人力资源管理的重要性,使单位上下都不具备一定的人力资源管理观念,传统守旧的管理模式也随着时代的变迁而不再具备效能。一方面,由于人才管理模式的落后,单位的长远发展也受到了阻碍,人才留不住的情况下导致了事业单位缺乏一定的岗位专业人才,而导致工作效率大大降低。另一方面,由于对人力资源管理理念的缺失,用人单位在培训、考核、激励措施上还存在不足,缺乏对员工素质的培养,更缺乏对优秀人才的激励措施。很多领导都非常看重单位的发展利益,但是对于职工们个人的发展却不够重视,大大降低了员工的工作积极性<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 缺乏专业人员

人力资源管理工作的涉及面很广,这就对工作人员的综合素养提出了更高的要求。在目前来看,很多的事业单位中,其工作人员的专业素养通常与工作要求有一定差距,而人力资源管理工作人员的专业素养也有所缺失,这就导致在人力资源管理工作中可能出现一系列管理不力的问题。当事业单位需要用到人才或者遇到危机的情况下,由于人力资源管理的缺失,很多人才都无法派上用场,也就导致了事业单位无法对现有的危机和困难进行控制和解决,这对于事业单位来说是一个巨大的损失。另外,由于人力资源晋升机制的不合理,优秀的人才无法被提拔或得到晋升,而一些尸位素餐的人却依然占据着重要的岗位,这就无法体现出事业单位的核心工作观念,也无法发挥人力资源的全部功效。

#### 3.3 激励机制和绩效考核问题

激励机制是人力资源管理工作中最为重要的一项工作,其本质上就是为了能发挥出员工的潜力,促进员工的工作积极性,从而促进单位的发展。当然,随着制度的完善以及单位的发展,现在很多的事业单位在激励机制这一方面有了很好的措施,但是一些单位还存在着只利用员工而不激励员工、只做招聘而不进行培训、激励和考核制度不全面等多个问题,这使很多员工的工作潜力没有发挥出来,员工无法在一定的激励制度下获得更好的发展,甚至有些员工会抱有“铁饭碗”的思想,觉得自己怎么干也不会被辞退,由此来为自己的懒

政怠工找借口,这直接反映到单位的各项工作中,往往不利于事业单位的长远发展。

### 4 事业单位人力资源管理措施

#### 4.1 晋升专业技术人员职称

为了解决管理岗位人员晋升难、工资少的问题,事业单位应该大力完善各类岗位制度,综合考虑单位人员在各方面的素质问题。单位要根据实际的工作需要,通过制定各种竞争和应聘方式,促进高素质员工竞争岗位。与此同时,单位还需要适当地提高中级职称员工和高级职称员工的比例,要让优秀的人才能享受到职称待遇,从而缓解或者彻底解决管理岗位晋升难、工资少的问题<sup>[3]</sup>。

#### 4.2 流动管理策略

事业单位在不断地补充人才的过程中,需要针对一些刚录用的工作人员进行规范化培训,实行一定的管理政策,要尽量发挥出这些人才的潜力,特别是在精神和物质上给予充分的条件。单位可以举办一些竞赛或者活动,设立一定的奖品,促使这些人才能发挥出自己的能力。当然,领导层要实时观察这些人才的工作面貌,要能尽量解决其在生活上的困扰,从而使他们能感受到单位的温暖。为了避免不必要的人才流动,还需要有更加科学的办法来对他们进行业务管理,使人尽其责物尽其用,为事业单位的长远发展奠定坚实的人才基础。

#### 4.3 激励和绩效考核措施

事业单位应该完善自身的激励措施,使优秀的员工能获得一定的奖励。激励措施要从精神和物质两个方面入手。在精神方面,单位可以自行举办或联合其他单位举办技能大赛,或者挑选一些优秀的员工参加全区、全市甚至全省的相关比赛,为获奖的员工进行鼓励,给予相应的荣誉,从而满足员工个人的精神需求。在物质上,需要单位针对员工日常的工作态度、工作效率、工作质量、业务知识储备以及其个人的工作能力进行考察,秉承奖优罚劣的原则给予优秀员工一定的物质奖励,包括年终奖金、绩效奖金、生活补贴等。在绩效考核方面,单位要设立一定的绩效考核指标,要确保指标能尽量反映出员工在工作各方面的状态与能力,并根据考核结果来进行人事任免、组织谈话、激励奖惩等方面的工作。

#### 4.4 结构和观念

单位首先要设立一定的编制结构。由于目前的事业单位

受到政府部门的管辖,工作人员的人事调动受到党委的管理,所以事业单位在进行岗位管理和人员优化过程中,必须与政府部门以及党委办公室协调好,完善人事管理以及调动工作机制,使实际岗位和设置岗位相符。当然,为了更好地进行人力资源管理,事业单位更应该自上而下地重视人力资源的管理工作,领导层要安排一定的人事管理职位,积极落实人力资源管理制度,提高人力资源管理效率。而基层员工则需要服从组织的安排,遵守相应的制度体系,并积极发挥自己的潜能,确保自身的发展与单位的发展步伐一致<sup>[4]</sup>。

## 5 结语

综上所述,论文探讨在事业单位的人力资源管理工作中存在的问题,并提出一些解决措施。可以说,事业单位的人

力资源管理是中国事业单位发展的重点所在,也是确保事业单位能发挥其具体效能的关键,所以其人力资源管理工作具有重要的意义。

## 参考文献

- [1] 王群. 事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 现代商业, 2020(23):77-78.
- [2] 胡社荣. 事业单位人力资源管理的问题及对策分析[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(05):102-103.
- [3] 宋辉, 周永明. 行政事业单位人力资源管理存在的问题及对策研究[J]. 全国流通经济, 2020(13):79-80.
- [4] 杜秀清. 行政事业单位人力资源管理的问题及对策研究[J]. 劳动保障世界, 2020(11):9.