

Discussion on the Issues and Countermeasures of Human Resource Mobility Management in Public Institutions

Peng Jia

Henan Public Resources Trading Center, Zhengzhou, Henan, 450003, China

Abstract

With the rapid development of the market economy, the demand for human resource mobility management in enterprises has been increasing year by year, and the same is true for public institutions. Unlike enterprises, which have relatively stable management structures and organizational culture, public institutions have seen an increase in employee mobility in recent years. This has led to a perception of 'iron rice bowl' jobs no longer being the case, with employee turnover causing talent shortages and affecting work efficiency. This article explores the issues and countermeasures of human resource mobility management in public institutions, aiming to delve into how to ensure the stability, health, and sustainable development of these institutions.

Keywords

Public Institutions, Human Resources, Mobility Management, Issues, Countermeasures

事业单位人力资源流动管理问题及对策探讨

贾鹏

河南省公共资源交易中心, 中国 · 河南 郑州 450003

摘 要

随着市场经济的高速发展, 对于企业人力资源流动管理的要求逐年升高, 同样对于事业单位人力资源流动管理的要求同样更多。事业单位和企业的不同之处在于它体现的是相对稳定的管理结构, 稳定的组织文化模式, 近些年来, 随着事业单位员工流动性的增大, 事业单位也不再是印象中的“铁饭碗”工作, 员工流失导致单位人才短缺、影响工作效率。本文浅析事业单位人力资源流动管理问题及对策探讨, 旨在深入研究如何确保障事业单位的稳定、健康、可持续发展。

关键词

事业单位; 人力资源; 流动管理; 问题; 对策

1 引言

随着科学技术的飞速发展和市场竞争的日益白热化, 生产成本的进一步减小空间, 也就是说价格优势已经不明显, 在价格效益型不大的情况下, 谁的服务好, 谁就会赢的市场的眷顾。客户服务水平关系到企业的生存和发展, 在信息科技发展的今天, 华电章丘发电有限公司只有为客户提供优质的服务, 才能在激烈的市场竞争中站稳脚跟。同样, 客户服务也是电力市场营销策略中重要环节, 可以有效帮助一家电力公司想要在电力市场营销中取得优胜地位。

2 人力资源流动管理的意义

2.1 保障单位稳定运转

事业单位人力资源流动管理包括的种类繁多, 由组织架构、岗位性质、员工协作、员工职业规划、薪酬福利以及

奖惩制度等。事业单位人力资源流动管理是确保事业单位稳定发展的重要一环。有效的人力资源流动管理能够确保事业单位才人的充盈、服务的完善以及资源的更好的配置, 保障事业单位各项工作的顺利进行, 良好的事业单位人力资源流动管理是事业单位得以健康发展的关键因素。人才的纳新和员工的内部培训, 可以提升人才的理论认知和实践能力, 进而有效保障事业单位的稳定运作, 人力资源流动管理可以稳固事业单位的员工队伍的建设, 提升员工的信任感和满意度。

好的人力资源管理规划能够深入了解员工基本需求, 在确保了解员工需求的基础上, 为他们提供更具有针对性职业发展规划, 为他们提供更具有个性化的培训, 进而满足员工的基本生活需求和职业需求。加之完善的奖惩制度的加持, 给员工提供一个优胜劣汰的公平的竞争环境, 可以更好地激发员工的工作热情, 让员工感受到认同感。此外, 人力资源管理需要加强促进员工之间的沟通和交流, 包括管理者

【作者简介】贾鹏(1980-), 中国河南南阳人, 本科, 会计师, 从事人力资源研究。

现透明化的态势,不仅有利于事业单位整体的管理,更是为员工提供更好的工作环境,挖掘事业单位发展的无限潜力。

2.2 提升单位竞争力。

人力资源流动管理的高效性可以提升事业单位的整体竞争力,结合市场环境的变化、事业单位的发展需要,优化企业竞争力,人力资源流动管理不是静态的,不是一尘不变的,而是要不断地创新和发展,以满足事业单位不断变化的人力资源需求。

随着市场竞争的激烈程度加剧,事业单位需要强化竞争实力,不断完善自身,而有效的人力资源流动管理策略是可以能够吸引并且留住优秀人才的定海神针,起到提升事业单位的核心竞争力的作用,并且可以很好的优化人才资源配置。优秀的人才可以拉动事业单位的创新,而创新驱动发展,优秀的人才不仅可以给单位带来源源不断的新思路,还可以为事业单位提供不竭的原动力、创新力,他们解决实际问题的能力是新颖且突出的。事业单位人力资源流动管理强调关注员工的个性和需求,通过建立良好的员工关系和提供激励措施,促进员工的个人发展和工作动力。人力资源流动管理者着眼于企业的长期发展,制定和实施长期的人力资源规划。

3 人力资源流动管理问题

3.1 人才引进和配置不科学。

由于事业单位一直沿用多年的管理旧模式,体现的规则是需要考到编制才可以被录用,而另一方面编制是录用的钥匙,仿佛只要有编制,就可以打开事业单位的大门。最后导致的结果是许多急需的人才因没有编制无法引进,而有社会背景的人员却可以抢占编制的方式顺利被事业单位录取。近些年来,事业单位改革力度有增大,事业单位转企业,转公务员,削减编制有在进行。尽管有关部门出台了大量文件确保事业单位招聘的公平和透明性,但是由于事业单位的稳定性质和就业市场的巨大压力下,依然难存在一些单位为了固定预留名额而暗箱操作。

3.2 薪酬福利不均衡

在事业单位中,薪酬福利是导致事业单位员工不稳定的主要原因。稳定的薪酬和福利可以保障事业单位的稳定正常运转,保障事业单位员工的稳定性。当事业单位薪酬福利水平低于市场标准时,很容易引起员工的思想波澜,员工们往往会因为薪酬福利对比而引起失望的情绪,当失望的情绪累积到一定程度时,事业单位的员工便开始寻求更好的事业方向。尤其值得注意的是,一些技能型人才的稳定性管理,当具有技能且市场需要的人才频繁的被企业招聘后,给事业单位留下的往往是对于事业相对无需求、无较强烈上进的员工,往往这些员工更趋向于消极怠工和不良情绪。可见,薪酬福利不仅影响员工的对事业单位的忠诚度和满意度,同时也影响事业单位整体健康、稳定、和谐的发展。

3.3 缺乏良好的晋升机制。

除了薪酬福利影响事业单位人力资源流动管理的重要因素外,在事业单位的人力资源管理中缺乏良好的晋升机制也是不可或缺的重要因素,当员工在事业单位工作一段时间后,员工们往往期待得到管理者和单位的认同。可实际上,事业单位往往缺乏公正的竞聘和上升渠道,也就是说即便员工油努力的工作,但很可能依然不能获得更多的职业提升和改变的机会,久而久之,员工可能会感到职业发展的渠道狭窄而受限,员工对于事业单位的满意度不佳,导致事业单位人力资源流动性加大。

3.4 工作环境不佳

事业单位的工作环境以及氛围也是影响事业单位人力资源流动的因素之一,当员工的工作使用的设施陈旧,当办公环境嘈杂,当员工感受到领导不公正的对待时,当工作环境紧张,人际关系复杂,当内部沟通出现障碍时,员工在工作中可能会感到心情压抑不安,在这些因素的共同作用下,员工往往会降低工作热情,无法全身心地投入工作,导致加大事业单位人力资源流动性。

3.5 外部竞争和诱惑的影响

在事业单位人力资源流动管理中,员工流失有时候由于外部因素导致的。市场经济的高速发展使得越来越多的企业可以提供更优渥的福利薪酬、更好的职业发展以及更宽广的晋升渠道,由于外部竞争和诱惑的影响,一些事业单位员工因此产生了跳槽的想法。尤其是相对优秀的、具有专业技能的员工,他们更容易被市场吸引。随着信息科技的高速发展,一些和电商、大数据、人工智能相关的新兴行业由于效益高,给员工提供的待遇更佳的优渥,造成了事业单位员工的流动性加大。

4 事业单位人力资源流动管理的优化

4.1 从优引进人才,整合人力资源

“人才拉动创新、创新驱动发展”,事业单位需要引进优秀的人才,提升事业单位的整体办事效率。关于事业单位的招聘机制的提升,需要做好各方面精心准备,可以借鉴公务员招考的公平机制或者企业的面试经验,为事业单位的竞聘者提供更佳公开、透明的录用方式。此外,事业单位需要以实际出发,以自身实际需求为目标,合理引进技能型人才。需要因事择人、为每个岗位配备适当的人,而不是为了录用某部人而专门设立某些事业单位的岗位。除了录用方面的全面升级优化,人力资源的整合也是需要考虑的方面,不同的人才擅长的领域不同,事业单位需要结合不同部门的实际需求,将不同方面的人才放到适合的岗位上。

4.2 优化薪酬福利体系

根据市场的水平,事业单位需要优化薪酬福利,起到更好的吸引员工、稳定事业单位员工的目的。事业单位人力

资源流动管理需要结合不同行业、不同区域的市场标准，制定符合当地事业单位的薪资和福利标准，并且与时俱进，不断的优化，确保薪酬和待遇在市场行业中是具有竞争力的。值得注意的是，事业单位的薪酬福利制度需要公开透明，规避一些暗箱操作的事情发生，将薪酬福利公示透明化，让员工更信任事业单位的人力资源管理，产生更佳稳固的责任心和归属感。

4.3 建立完善的单位晋升机制

事业单位需要构建公正、透明的晋升渠道环境，这种公正、透明的晋升机制，可以有效的激发员工的工作积极性和斗志。在设立晋升渠道时，首先晋升机制需要了解员对于职业规划的设计，明确事业单位自身的发展目标，制定出公平、公正的晋升标准，将技能考核、绩效考核、能力考核以及相关工作经验等方面作为晋升考核的基本考虑范围内。其次还要注重员工的个人成长和发展，为事业单位的员工提供更具有多样化的职业发展和晋升的机会。

开设事业单位员工的专业培训课，聘请国内外有经验的专业培训讲师和团队，提升员工的理论技能和实践能力，培养员工的合作能力、沟通能力以及协同能力，对于决策者而言，要定期与员工进行有效的沟通，了解员工的职业发展需要，根据员工的反馈及时做出调整和改善。

4.4 改善工作环境

针对事业单位环境不佳的问题，事业单位要营造更佳舒适、积极健康的工作环境，好的工作环境可以位员工提供更好的情绪价值，这种情绪价值往往可以提高员工对于工作岗位的满意度。

事业单位要完善基础设施的建设，办公设施的健全，为员工提供一个舒适、和谐的环境。工作环境包括宽敞明亮的办公区域、崭新的办公桌椅和办公办公设备等，这样宽敞明亮的办公环境对于提高员工的工作效率可以起到事半功倍的效果。此外，事业单位需要积极改善内部的工作氛围，鼓励员工之间的积极交流、探讨以及协作，形成一种良性的、积极向上的工作氛围。事业单位可以定期举办活动、积极开展部门与部门之间的交流与协作，增强员工之间的认同感和团结。还需要建立长效的沟通机制，确保部门与部门之间、

领导与员工之间的有效交流和沟通。

4.5 强化事业单位文化理念

强化事业单位文化建设，企业文化是一个企业的“根”与“魂”，而对于事业单位而言，文化建设也具有十分重要的意义。因此，事业单位需要不断步优化工作环境氛围，开展事业单位文化建设，帮助事业单位员工更加清楚地懂得事业单位未来的的发展方向。

强化事业单位文化理念可以通过宣传的方式达到，宣传的方式可以是多种多样的，既可以使用传统的宣传模式，比如：事业单位的员工手册、事业单位宣传栏、事业单位官方网站等。另外，举办事业单位的文化活动、经验分享、团建、拓展训练等活动，使事业单位员工更加深入地了解单位的文化，更好的了解单位的服务理念和发展方向，事业单位的管理者要发挥带头表率作用，通过管理者的带头作用更好的传递事业单位文化，进而提高事业员工对单位文化的认知。文化理念是一个随着组织发展的目标而变化的，当组织的发展或者社会环境发生变化时，单位文化也会随之变化。

5 结语

在事业单位的人力资源流动管理工作中，涉及到方方面面，包括事业单位文化体系、薪酬福利、工作氛围、职业规划等。因此，事业单位必须从实际出发，采取有效的策略，稳定事业单位人力资源流动问题，全面提升事业单位员工对于工作的积极性。通过从优引进人才，整合人力资源；优化薪酬福利体系；建立完善的单位晋升机制；改善工作环境；强化事业单位文化理念等措施，帮助事业单位健康、稳定运行以及可持续发展。在事业单位未来的发展中，事业单位也应不断优化人力资源流动管理策略，为事业单位的长期发展助力。

参考文献

- [1] 章丽娟.薪酬激励在基层水利管理单位人力资源管理中的运用[J].现代营销(上),2021(11):123-125.
- [2] 石岩.新时期下事业单位人力资源管理激励机制的优化探究[J].经济师,2024(8):265-266.
- [3] 万同晓.基层单位人力资源管理中的激励机制探究[J].中国市场,2024(22):76-79.