

# 事业单位人力资源管理水平提升策略探究

杨 曼

(邳州市人力资源和社会保障局, 江苏 邳州, 221300)

## 一、引言

事业单位作为我国特有的社会服务性组织,其工作的开展离不开大量优秀人才的支持。事业单位在发展过程中,想要充分调动员工的工作主动性以及积极性,让员工在工作过程中做到认真细致,怀抱责任感和使命感,就必须重视人力资源管理,采用有效方法来引导人才积极主动地参与到事业单位的工作中去。同时,事业单位还需要使用更加科学、合理的手段来对人才进行培养,结合员工自身的实际情况,将员工分配到合适的岗位上,以此使员工能充分发挥其才能和潜力,为事业单位的发展提供源源不断的动力。

事业单位的用人选择决定其发展的速度和质量,而人力资源管理关系着事业单位员工的工作效率和单位自身的发展。在改革的过程中,事业单位的人力资源管理会遇到各种问题,对此,事业单位必须高度重视,不回避,积极改正,从而使人力资源管理的功能得到充分发挥。

## 二、事业单位人力资源管理的特点

### (一)服务性

事业单位人力资源管理和企业人力资源管理存在很大差异。事业单位更加关注社会的整体发展,其人力资源管理特点为公益性和服务性,而企业则以追求经济利益为主,人力资源管理特点体现为消费性和创造性。事业单位的人力资源管理特点突出服务性,重视人才的选拔和培训,致力于帮助人才形成良好的世界观和价值观,使其不仅能够胜任本职工作,同时能够更好地为人民群众服务。

### (二)规范性

事业单位除了要对员工开展基础知识、技术性专业技能等方面的培训外,还需经常对员工开展使命感、责任感、道德观念和无私奉献的道德素养培训。因此,事业单位的培训需要建立一套规范的流程,并且要在我国人力资源主管单位的具体指导下进行,培训方式和内容通常来说是固定不变的。

### (三)复杂性

事业单位人力资源管理存在复杂性的特点,包含多个系统、多个层级。事业单位招聘人才的后期教育和培训工作较为复杂,加上部分事业单位的管

理体制和模式也比较落后,所以导致人力资源管理不到位、难度较大。

### (四)全面性

绩效考核通常与薪资体系挂钩,所以对于企业员工而言可谓是一场大考。员工对于绩效考核是十分敏感的,如果企业不能面面俱到,难免会使员工常常生出不满情绪,进而影响企业的凝聚力。因此,企业需要重视全面性,除了业绩之外,还要将员工价值观、工作积极性、政治素养以及道德素质等纳入绩效考核之中,确保员工具备理想的认可度。

## 三、优化事业单位人力资源管理的意义

首先,人力资源管理优化能够助力事业单位管理水平的提升。事业单位人力资源管理者可以通过人才梯队建设和招募途径等来全面提升事业单位员工的整体职业素养,并实现专业及年龄等多方面的优化,建立更为高效和卓越的青年工作团队,以此促进事业单位的良性发展。

其次,人力资源管理优化能够推动事业单位服务职能的充分发挥。通常来说,因为事业单位需面向社会公众提供服务,所以单位内部的人力资源管理者可通过绩效、奖惩和培训等方式来规范单位内部员工的行为,并强化其岗位适应性,从而使其社会服务能力得到显著提升。

最后,人力资源管理优化可提升事业单位在社会范围内的信誉度。事业单位作为给社会公众提供服务的机构,员工的工作态度和g作质量会直接影响到公众对事业单位的认可程度,从而对单位本身的社会形象塑造产生影响。因此,在开展人力资源管理时,事业单位需通过有效的激励手段来调动员工的工作积极性,使其以认真负责的态度完成本职工作,从而提高公众对事业单位工作的认可度。

## 四、事业单位人力资源管理中存在的具体问题

### (一)绩效考核的指标设置不科学

绩效管理工作中,对员工进行工作绩效考核是主要内容,而绩效考核中的具体考核指标又是工作开展的重要依据和标准。因为企业要按照指标要求对员工的工作情况和工作状态进行全方位考察,所以如果考核指标设置不科学、不合理,则会导致整个绩效管理体系的缺漏,进而降低绩效考核

工作的可信度和效度。从当前事业单位的绩效管理体系运行现状来看,还存在较多问题,例如,考核指标设置片面、权重设置不合理、评价标准过于主观等,这些问题如果不及时采取措施解决,就会导致绩效管理体系的科学性下降,同时使绩效管理结果和员工实际工作情况出现很大出入,难以全面、客观、真实地评价员工绩效,最终影响到事业单位内部管理工作的有效开展。

## (二)绩效考核的方法过于简单

从绩效管理体系的结构构成来看,绩效考核是主体,而具体的考核方法则是整个体系的核心。绩效考核的对象是整个事业单位的全体员工,其可以对员工的工作完成情况、工作态度、工作状态等方面进行客观、全面的评价,不同的考核方法和考核标准适用于不同的场合中。当前,一些事业单位所采用的绩效考核方法较为单一,主要以强制分布法为主,也就是按照员工的绩效结果来直接确定绩效等级,公平性和全面性有所欠缺,而且这种考核方法所考核的内容也是以员工的过往工作绩效为主,和员工当前的工作情况结合较少,无法有效帮助员工正确认识自己的不足,进而削弱绩效考核的引导作用。

## (三)考核结果的应用范围不够

当前的事业单位绩效管理体系中,通过绩效考核所获得的考核结果一般是应用于员工的薪酬分配、优秀名额确定等方面,在其他方面的应用参考很少,例如员工绩效完成能力判断、业务流程优化等方面常常被忽略。而且,在实际绩效管理体系运行中,绩效考核的结果会被独立对待,甚至很多时候并不会向员工公开,一旦考核完成就代表着绩效考核流程结束,负责绩效考核的人员对于所得到的绩效考核结果也没有进行深层次分析,这无疑会影响考核结果的参考借鉴价值的发挥。例如,考核结果和员工业务培训相分离,导致员工业务培训内容设计不合理,很难按照不同员工的实际情况有针对性地制定培训内容,进而影响实际培训效果。同时,员工的业务素质也很难在要求的时间内得到明显提升,工作效率有待提高。

## 五、事业单位人力资源管理水平提升策略

### (一)科学设置绩效考核指标

绩效管理体系是一项综合性、系统性工作,就事业单位来说,其需要充分认识到绩效管理开展的重要性,科学设置绩效考核指标。首先,要根据员工类别合理设置考核指标,保证不同员工的绩效考核指标有一定的差异性和针对性,以此使最后的考核结果可以真实反映出员工的工作内容、工

作质量等情况。其次,考核指标的设置要做到统筹兼顾,可以对员工进行全面考核,确实融合考核指标的过程导向和结果导向,进一步完善绩效管理体系,全面客观掌握员工的绩效情况。第三,考核指标制定后,事业单位还要根据实际情况合理调整考核指标的权重,保证全面兼顾的同时突出考核重点。并且,也要对具体的绩效评价标准进行完善,确保各个考核指标评价标准的明确细化,以此使考核人员在工作中可以更好地落实。

### (二)改革创新绩效考核方法

绩效管理体系中的绩效考核方法有许多种,对于事业单位来说,其应当根据自身内部管理工作的实际要求,结合员工的具体工作内容来选择科学合理的考核方法,以确保最后的考核结果贴合实际。事业单位要对现行的强制分布法进行综合分析,客观认识到该方法存在的缺陷,并迎合时代发展趋势进行改革创新,采用定性和定量相结合、多主体的考核方法,对员工的工作绩效情况进行全面、精准把握,为员工自我改进和提升提供指导,进而使其绩效完成能力得到提高。例如,事业单位可以采用360°绩效考核方法,在实际考核中将服务对象、员工等纳入到考核体系中,杜绝考核单一评价现象的发生,进而全面客观的掌握员工的绩效情况,为各项发展策略制定提供参考,更好地推动事业单位长远健康发展。

### (三)完善人力资源管理工作体系

首先,事业单位应当明确人力资源管理工作的主要目标为助力事业单位的更好发展。其次,人力资源管理工作应和事业单位内的其他工作相联系,整合事业单位的内部资源,创新人力资源管理工作体系,遵循以人为本的工作原则,充分激发员工的工作积极性、创新性和挑战精神,并给予员工更多的机会来提升自己的综合素养。最后,事业单位应紧跟改革形势和时代潮流,从社会的发展规律出发,充分利用计算机网络技术来开展人力资源管理工作,以此实现人力资源管理工作质量和效率的提升。

## 六、结束语

总的来说,事业单位在新时期下面临着重大挑战,而人力资源管理水平的提升十分关键。事业单位应针对传统人力资源管理存在的问题,积极从人力资源管理、建立健全绩效考核制度、建立人才培养机制、促进管理工作信息化建设等方面入手,以此提升人力资源管理水平,促进我国事业单位更好发展。

【作者简介】杨曼,邳州市人力资源和社会保障局。