

企事业单位管理中的人力资源管理研究

唐宇

(广西壮族自治区桂西公路发展中心, 广西南宁, 530001)

一、引言

当下,市场竞争日趋激烈,企事业单位要想在激烈的市场竞争中站稳脚跟,就必须对人力资源开发工作投以更多的重视,将资源充分利用起来。虽然当前我国经济水平、社会发展得到显著提升,但是从实际情况来看,我国经济市场管理体制还存在诸多问题,需要不断进行完善。就企事业单位来说,其在我国经济市场中占据着十分重要的地位,因此,面对越来越激烈的市场趋势,企事业单位应在市场经济体制的持续改革中不断壮大自己。人力资源、财务计划在很大程度上决定着单位的竞争力,所以企事业单位应充分借助人才优势来促进自身的进一步发展,以此更好地应对市场竞争中的挑战。基于此,本文先概述人力资源管理概念,再分析企事业单位人力资源管理存在的问题,接着探究企事业单位管理中人力资源管理的应用,最后提出企事业单位人力资源管理措施,希望为促进企事业单位的良好发展提供一点参考。

二、人力资源管理概述

(一) 管理人员的素质有待提升

从实际情况来看,当前部分企事业单位的人力资源管理人员在职业素质方面还有待提升,其管理理念未得到及时更新。由于人力资源管理人员没有掌握全面丰富的人力资源管理知识,所以其无法对企事业单位与员工之间的利益关系进行正确处理,进而导致优秀人才频繁辞职的现象。

(二) 没有对员工培训加强重视

当下,许多企事业单位对于员工的培训工作仍不太重视,他们尚未建立起科学的员工培训机制,也没有将较多的精力放在员工培训方面。同时,一些企事业单位没有编制完善的员工培训计划,没有计划的指引,单位员工的培训工作自然无法顺利开展,也无法跟上发展步伐。

三、企事业单位中人力资源管理面对的问题

(一) 人才招聘方法单一

我国企事业单位的人才招聘方法单一,主要包括考试、部队复员和机关内部的调动等,由于缺乏

科学的管理,一些人能够通过关系直接进入到事业单位编制内,很多优秀人才却不能得到重用,潜力得不到挖掘。而人才挖掘工作的停滞不前,会直接影响人才的招纳。

(二) 受到企事业单位限制,人才作用难发挥

当前的市场环境下,企事业单位的人才只有在合适的岗位上才能将其作用充分发挥出来,进而为企事业单位创造价值。但是,当前的企事业单位对人力资源的限制比较大,这将使得企事业单位人力资源管理中人才的作用无法得到充分发挥。企事业单位在进行人力资源管理时,往往没有从人员的实际情况出发,只是按照招聘的岗位来将人才放到该岗位上,而没有适当调整。时间一长,人才在不适合自己的岗位上无法发挥自己的价值,便会对工作产生倦怠感,进而敷衍工作,甚至产生离职的念头。可以说,企事业单位对人才作用发挥的限制,无疑不利于人才和企事业单位的更好发展。

(三) 人力资源评估人员的知识技能水平不足

企事业单位在发展过程中,应充分利用好内部的人力资源的价值,使其能为企事业单位创造更多的效益。与此同时,人力资源评估人员的知识技能水平不足是企事业单位现有团队中较为突出的问题,其会成为单位内部人力资源功能充分发挥的阻碍。在工作中,企事业单位着重提升人力资源评估人员的能力,以此帮助人才充分发挥自身的价值作用,进而提升企事业单位的市场竞争力。

四、企事业单位管理中人力资源管理的作用

人力资源管理能全面了解企事业单位员工的工作能力。人力资源是企事业单位的宝贵资源,企事业单位必须在人力资源管理方面投以足够的关注和重视,同时不断壮大企业人才队伍。在人才招聘录用过程中,企事业单位需对人才的综合素质进行评估,以此让更多优秀的人才进入到企事业单位中,不断壮大人才队伍,推动企事业单位持续健康发展。

五、企事业单位人力资源管理措施

(一) 建立清晰的绩效标准

清晰的绩效标准能让高绩效员工有成就感,可以让没达到标准的员工有努力的目标,知道自己的不足,激发工作干劲,更加努力工作。因此,企事业单位应根据自身情况建立清晰的绩效标准,把绩效标准作为薪酬发放的依据,保证激励的有效性。

(二) 根据情况给予奖金津贴

就企事业单位人力资源管理来说,其可以应用可行的人力资源管理方法,合理分配薪酬。企事业单位在给员工发放工资时,可以根据其工作情况、工作危险程度、工作复杂程度,来给予适当的奖金或津贴,以此激发员工的工作积极性。

(三) 招聘人才和加强培训

企事业单位应在人才招聘方面加强重视。企事业单位招聘的人才应具备扎实的知识 and 较强专业技能,能够充分体现自身的价值,更好地促进企事业单位发展,因此,对单位聘用人才进行评估十分有必要。评估过程中,人力资源管理人员可以剔除不符合要求的人员,留下符合企事业单位需要的人才。

另外,除了招聘人才外,企事业单位想要提升人力资源管理人员的专业水平,就必须对现有员工进行科学管理,加强人员培训方面的重视,对老员工开展进阶培训,对新员工开展上岗培训等。另外,企事业单位还可以根据不同工作岗位制定科学培训计划,着重对员工的理论知识、专业技术等方面进行培训,以此使员工能更好地胜任自己的岗位工作。另外,企事业单位可以遵循公平公正的原则适当引进优秀人才,同时给予相应的优厚待遇来留住优秀人才,以此使人才的价值得到充分发挥,为企事业单位健康持续发展提供助力。

(四) 丰富绩效考核形式

在新时代背景下,企事业单位不能局限于单一陈旧的绩效考核形式,而应当对绩效考核的形式予以不断创新,进而形成多角度、多维度的绩效考核机制。首先,企事业单位要改革传统的绩效考核方式,然后通过谈话、问卷等形式,制定新的绩效考核方案,并适当扩大考核范围,实现更全面的考核效果。其次,企事业单位应做到透明化考核,制定量化考核指标,并鼓励全体员工对考核形式进行评价反馈,以此保证绩效考核结果的公平公正。

(五) 考核周期的科学合理性

年终考核是当下企事业单位应用较普遍的一种考核制度,但该考核制度的缺点较明显,考核结果的准确性不足。对此,企事业单位应科学设置考核周期,加大对日常考核的力度,以此提升考核结果

的准确性。另外,在实际工作中,还需要将记录、比对工作做好,可通过考核日记来定期考核各部门的工作,同时根据各部门的实际工作情况来确定考核频率。只有保证考核周期的科学合理,才能进一步确保考核的公平性、准确性,最终达成考核目标。

(六) 对考核指标进行明确

在绩效考核过程中,对绩效考核指标进行明确,应结合企事业单位内部的实际情况来看明确绩效考核指标,并细化德能勤绩等方面的考核细节。另外,在通过明确的指标量化考核外,还应当注意考核内容与考核指标的范围,尽可能保证考核的多角度、多层次,进而提升考核的可行性。

六、结语

总而言之,企事业单位想要强化自身的市场竞争力,就必须对人力资源管理予以重视。企事业单位需确实提升本单位的人力资源管理水平,充分利用人才资源优势,并通过丰富绩效考核形式、保证考核周期的科学合理性以及明确考核指标等途径,促进企事业单位的稳定发展。

【作者简介】唐宇,广西壮族自治区桂西公路发展中心。