

# 事业单位人力资源管理的瓶颈与对策探究

张瑞

(通许县人力资源和社会保障局, 河南 通许 475400)

**摘要:** 随着社会经济的快速发展,我国事业单位内传统管理体系已无法满足于社会发展需求,人力资源管理工作面临着较大的困难与瓶颈,这不仅会影响到事业单位的正常发展,还会阻碍到市场经济体制改革的进一步推行。因此,事业单位必须充分认识到人力资源管理的必要性与重要性,采取针对性的措施解决人力资源管理的瓶颈问题。

**关键词:** 事业单位;人力资源管理;激励机制

## 0 引言

近年来,我国各大事业单位发展迅速,而人力资源管理工作是事业单位和事业单位竞争力的集中体现,事业单位必须充分了解人力资源管理工作,只有这样才能够增强事业单位的市场核心竞争力,使其能够长期处于不败之地。人力资源管理能够端正员工工作态度,考核工作能力,公平公正的奖罚员工,调动员工工作的积极性。

## 1 事业单位人力资源管理的重要意义

人力资源管理直接关系到事业单位的可持续发展,在事业单位内部的各项工作中都发挥着积极的促进作用。高质量的人力资源管理工作能够给事业单位内部员工提供良好的工作环境以及工作氛围,并且能够对事业单位的员工起到一定的激励作用,以此来提高单位内部员工的工作效率以及能力水平。除此之外,人力资源管理工作利用科学合理的绩效考核机制以及薪酬奖惩机制,能够在物质层面以及精神层面上起到员工的激励作用,满足于员工的实际需求,从而最大程度上的调动事业单位内部员工工作的积极性与主动性,员工能够更为仔细以及认证的完成日常的各项工作,从而促进事业单位内各项工作的有序展开。同时,人力资源管理可以实现人力资源的科学配置,按照员工技术水平与职业素养等为其提供匹配的工作岗位,确保所有的员工都能够各尽其职,进一步的优化人力资源,在人力资源作用最大发挥的基础上实现经济效益的最大化。事业单位为了能够得到持续稳定的发展,人才是必不可少的,员工工作能力以及综合素养等都直接关系到事业单位整体经济效益,所以,事业单位必须重视以及做好人才的引进与选拔。必须做好专业知识的培训,聘请满足于事业单位用人需要的综合应用型人才,给事业单位的发展组建高素质、高水平的专业队伍,不但给事业单位的经营发展提供专业技术,还能够活跃员工工作氛围,激励事业单位的员工积极主动的提升自我<sup>[1]</sup>。

## 2 事业单位人力资源管理的瓶颈

### 2.1 管理观念的瓶颈问题

现阶段,我国多数事业单位内部人力资源管理工作管理模式依然沿用传统工作模式,对事业单位内部人力资源管理工作模式的不断创新与改革造成了极大的阻碍。人员招聘的过程中,内部竞争环境存在不公平以及不公正性因素,这直接影响到事业单位高素质以及专业技能型人才的引进,直

接导致事业单位内工作人员存在综合素质偏低,专业技能不过关等各种问题。此外,事业单位人力资源管理工作观念落后,员工的发展平台不够健全,直接影响到事业单位内人力资源管理与人才培养的成效。

### 2.2 资源配置的瓶颈问题

事业单位组织开展人力资源管理工作的時候,资源配置存在不合理性与不科学性,部分工作岗位与人员配置存在不符性,并未按照工作岗位的需求来配置工作人员。同时,部分事业单位并未认识到高素质以及专业技能性人才的重要性,导致人员培养力度欠佳,导致事业单位内部各个部门欠缺紧密的联系,极大程度上影响到各个部门的相互协调性,影响到事业单位的团结性,限制了事业单位的可持续发展<sup>[2]</sup>。

### 2.3 管理体制的瓶颈问题

随着事业单位的快速发展,突出了内部管理机制的不健全性与不合理性,进而给事业单位内部人力资源管理工作造成了发展瓶颈。与此同时,事业单位内部人力资源工作欠缺科学合理的培训工作计划,限制了培训工作效用的最大发挥,导致事业单位内部人力资源管理工作投入力度严重不足。此外,事业单位内部的人力资源管理工作欠缺长远有效的工作规划,对体系的建设不够重视,这也是事业单位内部人力资源管理工作现阶段主要的发展瓶颈。

## 3 事业单位人力资源管理的优化对策

### 3.1 创新人力资源管理工作理念

事业单位的经营发展过程中,为了确保人力资源管理工作有序展开,首先必须积极转变传统人力资源管理理念,充分了解人力资源管理的必要性以及重要性,必须增强人力资源管理部门各项工作的支持力度。事业单位的人力资源管理工作当中,必须深入贯彻“以人为本”的工作原则,充分的发挥出人力资源的重要核心以及积极作用,在各项工作当中不断的深化“以人为本”的现代化管理理念。开展人力资源管理的各项工作当中,必须充分地考虑到员工的身体健康与发展价值等,树立正确的现代化市场发展观念。针对人力资源进行相应的配置时,必须确保市场机制能够充分的发挥积极作用。此外,事业单位的人事管理当中,需要积极转变传统由政府审批的工作机制,实现政府审批和市场发展的深度整合,构建新型的人力资源管理模式与机制,从而最大程度上的发挥宏观调控的积极作用,增强人力资源管理工作灵活性<sup>[3]</sup>。

### 3.2 建立健全人员激励机制

事业单位的人力资源管理工作当中,必须保证人才的合理应用与配置。事业单位应当根据市场发展需求与单位内部发展情况,采取轮换制的工作模式,对部分工作人员可以为其安排独具挑战性的工作,以此来调动员工的工作积极性,增强员工在工作过程中的满足感以及成就感。事业单位必须按照实际情况建立健全有效薪酬发放制度,并且积极地调整与完善现行的薪酬发放制度,重点必须做好员工劳资发放方面的改革与创新。建立健全长期和短期的有效薪酬制度,定期的考核员工的工作情况,采取按劳分配机制,引入绩效考核机制,确保事业单位内部全体员工都能够参与其中。事业单位还应当积极地引入市场机制,充分地发挥积极作用,确定现代化的人才选拔标准体系与业绩考核标准体系等,并且构建行之有效的淘汰制度,保证人才晋升渠道的公正与公开。

### 3.3 实施竞聘管理机制

事业单位必须积极的创新以及优化现行的管理机制,并且按照现阶段事业单位内部所实行的竞争和聘用机制情况,积极的创新以及改革,进一步的提高人力资源管理工作的质量,促进事业单位的可持续发展。首先,事业单位的领导者应当充分的了解与掌握合同聘用制的内容,在人力资源管理工作中,可以通过公开招聘模式、内部招聘模式、聘用合同模式与聘后管理模式等各种模式来做好人员的招聘与管理工作,建立健全满足事业单位发展需求的科学聘用制度体系。此

外,考虑到现阶段大部分的事业单位对于裁人存在错误的认知。而增强人员聘用制度的创新与改革力度,主要就是为了能够创新现行的机制体系,实现功能上的不断升级,实现事业单位内部的人员合理安排,给事业单位内部人力资源结构的进一步优化提供重要的基础。事业单位组织人力资源管理工作时,应当建立健全人员的合理配置体系。明确人力资源管理工作的具体工作任务与工作目标,严格的按照“人尽其才”的原则来配置人员,从而确保事业单位内部人员配置的科学性与优化性,为事业单位的进一步发展奠定坚实的基础。

### 4 结论

综上所述,事业单位的人力资源管理工作直接关系到自身的发展问题,因此,必须充分认识到人力资源管理工作的必要性与重要性,充分的分析以及研究现阶段人力资源管理工作中存在的瓶颈问题,采取针对性的措施加以解决与完善,最大程度上的发挥人力资源管理的积极作用,促进事业单位的可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 尚莉. 浅析事业单位人力资源管理存在的问题及对策 [J]. 人力资源管理, 2018(4):322.
- [2] 张力. 大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考 [J]. 首席财务官, 2019(6):47-48.
- [3] 郑莹. 事业单位人力资源管理信息化建设模式浅析 [J]. 信息周刊, 2020(3):1.

(上接第115页)

提高必须要依赖于企业的生产经营活动以及实际的成本控制计划。企业成本管理方案的制定应符合企业原有的预算编制管理,只有这样才能提高所制定的企业成本管理方案在企业当中的可执行性。企业在开展成本管理工作时,不同部门之间应该进行有效沟通,在成本管理中应相互理解和配合,并且要逐渐形成部门之间配合的默契感。

### 3.3 加强间接成本与相对成本的控制

前文已经提到过,企业成本管理工作中间接成本以及相对成本的管理工作,对于整体的成本管理工作具有较大的影响作用。间接成本和相对成本与直接成本和绝对成本是相对的,主要是指企业生产过程不明显但是却与生产具有密切关系的生产成本。在社会发展的过程中,企业产品生产也由原来的粗放型逐渐转变为精细化,所以成本管理工作也应配合企业生产方式的改变及时做出调整。为了提高企业成本管理工作的效率,企业可以将信息技术应用到企业成本管理中,利用大数据时代的各种便捷之处,对企业内成本管理相关的数据进行汇总以及整理,为成本管理工作提供可靠的数据支持。

### 3.4 实施全面成本管理的观念与方法

企业成本管理工作的全面性至关重要,当从成本管控的角度出发考虑企业成本管理工作时应将与企业经济利益较为密切的所有限制因素作为主要的成本管控对象,有效减少和

避免成本管理工作中漏洞的出现。企业成本管理工作中所使用成本管理方法也应做到全面性,成本管理内容应包括企业生产性的成本以及非生产性的成本,对于非生产成本中的财务成本等要引起格外重视。企业成本管理工作也应协调好企业内部生产性成本和非生产性成本的各自占比。为了提高企业成本管理工作的精细化程度,成本管理人员可以逐渐应用现代化的成本管理工具,将企业的所有生产成本都用到企业的关键生产环节当中。

### 4 结论

综上所述,成本管理概念对于企业的健康可持续发展具有重要的影响作用,在社会经济不断发展的过程中,企业的成本管理工作也应做到与时俱进,及时对成本管理概念进行更新。企业成本控制的新思路应从企业实际生产情况出发,注重成本管理中质的控制,利用现代化的管理手段提升成本管理效率。

#### 参考文献

- [1] 王洁. 试论成本管理观念更新及成本控制新思路 [J]. 财会学习, 2020(21):127-128.
- [2] 徐光德. 企业成本管理观念的更新与成本控制新思路 [J]. 营销界, 2020(08):151-152.
- [3] 张立. 成本管理观念更新与成本控制新思路 [J]. 首席财务官, 2019(1):140.
- [4] 刘庆珍. 成本管理观念更新及成本控制新思路探讨 [J]. 管理观察, 2019(02):169-171.