

事业单位人力资源管理中的问题和改善策略

蒋中文

(镇江市丹徒区经济适用住房发展中心, 江苏 镇江 212000)

摘要: 在事业单位管理中, 人力资源管理属于非常重要的内容, 也是保证事业单位适应当前市场经济发展的关键, 所以事业单位还需要更加重视当前人力资源管理中存在的问题, 引入更多新型的管理理念和管理模式, 结合事业单位的实际情况, 做好事业单位人力资源管理优化, 更好地实现人力资源的优化配置, 促进事业单位发展。本文分析了事业单位人力资源管理中存在的问题, 探究事业单位人力资源管理的改善策略, 以供参考。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 奖惩激励机制

0 引言

近年来, 社会经济发展十分迅速, 市场经济也在不断的改革和创新, 所以在这种市场环境下, 事业单位想要更好的建设和发展, 还需要更加重视人力资源管理的改革与创新。事业单位需要充分认识到人力资源管理的重要性, 然后充分分析当前人力资源管理受到的限制性, 再结合事业单位的实际情况, 认真去挖掘事业单位人力资源的潜能, 注重各部门之间的协调发展, 更好的保证人力资源管理质量, 为事业单位的建设和发展奠定基础。

1 事业单位人力资源管理中存在的问题

当前事业单位人力资源管理中依然存在不少的问题, 具体包括: (1) 岗位晋升存在一定的限制性。事业单位的岗位晋升是有严格标准的, 而且大多数岗位存在人数限制, 在这种情况下, 事业单位的岗位晋升空间相对比较狭窄, 部分工作人员可能几年、十几年、几十年都没有晋升机会, 而且工资增长也比较有限, 在这种情况下, 工作人员的工作热情就会被极大地消磨, 不利于事业单位的发展。(2) 缺乏系统性的考核机制。受到传统管理模式的影响, 当前很多事业单位依然使用的是绩效考核机制, 且这种考核机制是以年终考核的方式进行评价的, 在这种情况下, 很难真正的评价和反映一个人的工作情况, 员工的积极性也会受到一定程度的打击^[1]。(3) 人力资源管理体系不完善。人力资源管理属于事业单位管理的重要组成部分, 而想要更好的保证人力资源管理质量, 就需要建立完善的人力资源管理体制, 但是当前很多事业单位并没有真正认识到做好人力资源管理的重要性, 甚至部分事业单位将人力资源管理当作一项可有可无的工作, 在这种情况下, 人力资源管理体制建设不完善, 事业单位人才流失也相对比较严重, 不利于事业单位的建设和发展。(4) 存在明显的人才流失情况。任何一个单位的发展, 人才都是必不可少的, 事业单位想要更好的发展, 也需要培养更多人才, 但是当前很多事业单位人才流失相对比较严重, 而人才经费财政保障又很难落实到位, 尤其是基层事业单位, 人才本身薪资待遇不高, 上升空间也非常有限, 在这种情况下, 事业单位存在明显的人才流失情况, 不利于事业单位的后续发展。

2 做好事业单位人力资源管理的重要性

以下针对做好事业单位人力资源管理的重要性进行具体分析: (1) 能够减少人力成本。事业单位在建设和发展的过程中, 成本节约是管理的重要工作内容, 结合新时期相关管理理念, 做好事业单位人力资源管理能够更加高效地利用人力资源, 提高员工的工作效率, 同时实现高效化、集约化管理, 事业单位的人力成本投入也会大大降低。(2) 能够提高工作效率。传统的事业单位人力资源管理都是通过人工的方式完成的, 而人力资源管理涉及的内容相对比较多, 在这种情况下, 人力资源管理效率不高, 且容易出现人力浪费的现象。将信息化管理手段运用于事业单位人力资源管理中, 能够有效提高事业单位人力资源管理效率, 将一些简单的、重复性的工作内容利用计算机技术来完成, 同时

还可以结合事业单位的实际情况, 建立自主管理平台, 减少一些不必要的资源浪费, 人力资源管理工作效率也会大大提升。(3) 能够更加高效地利用人力资源。人力资源是事业单位一项重要的资源, 人力资源的合理运用对事业单位的建设和发展意义重大, 因此结合新时期的主要内容, 加强事业单位人力资源建设和管理, 还能结合事业单位的实际情况, 高效、合理地利用人力资源, 保证将人力资源发挥出最大的价值^[2]。(4) 能够提高事业单位的竞争力。在当前的市场经济形势下, 各个行业竞争越来越激烈, 结合新时期特点, 加强事业单位人力资源管理特点, 将员工的知识与技能充分结合在一起, 提高员工的工作能力, 事业单位的竞争力也会大大提升^[3]。

3 事业单位人力资源管理的改善策略

以下针对事业单位人力资源管理的改善策略进行具体分析:

(1) 转变管理人员的认知, 更新人力资源管理观念。很多事业单位对人力资源管理的重视度不高, 在这种情况下, 事业单位大多采取传统的方式进行人力资源管理, 而这种传统的管理模式与当前的市场经济情况不符, 在这种情况下, 事业单位想要更好地提高人力资源管理效果, 还需要注意转变管理人员的认知, 并且及时更新人力资源管理观念, 结合当前市场经济情况, 引入更多适合事业单位的人力资源管理理念, 然后加强员工培训, 将新型的管理理念融入到员工意识当中, 注重激发员工的工作热情, 人力资源管理效果也会更高。(2) 注重专业发展, 提高人力资源管理专业化水平。与其他资源不同, 人力资源属于情感资源, 所以人力资源的主要组成是人员, 在人力资源管理中, 人员的管理是最关键的^[4]。想要更好的改善人力资源管理水平, 就需要更加重视人力资源管理团队专业化水平的提升, 重视事业单位的人才管理。事业单位在进行人才管理的时候, 还需要加强事业单位人力资源管理团队建设, 通过有效的培训, 提高人力资源管理专业的专业素质与管理水平, 从而进一步提高人力资源管理效果。(3) 转换用人机制, 构建灵活、健全的管理体系。在影响事业单位人力资源管理效果的因素当中, 管理体系不完善属于主要因素之一, 所以在当前的市场经济环境下, 想要更好地提高事业单位人力资源管理质量, 还需要更加重视用人制度的构建。事业单位需要结合单位本身的情况, 将转换用人机制引入人力资源管理体系当中, 从而优化事业单位的用人机制, 人力资源管理部门也可以快速地抓住工作重点, 从而构建完善的人力资源管理体系。(4) 建立健全考核和奖惩激励机制。人力资源管理本质就是人员的管理, 所以在人力资源管理中, 奖励机制、惩罚机制、考核机制是非常重要的, 也是影响人力资源管理的主要因素^[5]。所以在加强事业单位人力资源管理的时候, 还需要建立健全考核和奖惩激励机制。首先, 改变传统年终总结的考核制度, 引入更多量化指标, 让考核机制更加具体化且更有针对性。其次, 在考核的时候, 需要更加重视科学性, 可以在年终考核的基础上, 增加专项考核和

(下转第256页)

务工作对公司的重要性,建造一致高水平的财务团队来促进公司的发展^[3]。

3.2 加强公司员工的团队合作建设

不仅仅要培养财务人员的专业素质,还要对他们进行团队精神文明建设,进而提高他们的道德素质。只有对他们进行团队思想培养,才能凝聚他们的团队精神。一支优秀的财务团队中必不可少的就是团队精神,因为这是队伍的灵魂。一支优秀的团队需要全员的参与,需要每一个成员来发光发热,让他们每一个人都能感受到自己的作用。因此,通过对全体财务人员的团队意识培养来提高他们的凝聚力。要鼓励他们积极参与公司开展的团建活动,在团建中让他们放松身心,增强他们的集体意识。

3.3 完善上市公司财务制度,提高管控能力

建立完善的公司财务制度可以确保财务部门中每项工作顺利的进行,上市公司可以对内部的财务制度进行优化,包含财务流程、财务控制以及绩效考核等制度,让财务人员各司其职,保证工作有序进行。在对财务制度进行完善的时候要依据公司的实际状况出发,并及时处理在工作中的问题,对不合理的制度进行调整,以此来达到优化的目的,使得财务制度能够发挥最大的价值。其次,上市公司要加强对公司资金的集中管控,通过聘请专业的人员来对公司资金进行合理规划来达到节约成本的目的,也能加快公司的资金流转。

3.4 科学设置财务团队结构

财务工作不能直接创造经济收益,但是可以财务人员处理的许多工作都可以为公司的创造经济收益以及决策提供帮助。上市公司的财务团队具有较多的职能,包括会计核算、财务分析以及管理会计等工作,各项工作之间都有关联,都是为公司的发展服务。为了能够更加专业的开展各项工作,提高工作效率,上市

公司应该将企业财务的岗位进行细化,实现工作的多功能。在岗位细化后,财务人员应该根据各自的岗位角色来做好本职工作,充分发挥自己的优势,完成好自己的分内工作,岗位之间要相互协调,共同推进上市公司工作的开展,为企业做好数据支持。

3.5 建立完善的考核与激励机制

公司管理最常用的方式就是进行绩效考核,如果公司的绩效考核机制设计的并不合理,或者考核人员在执行过程中不到位,那么这样的制度就起不到应有的效果,使其违背原来制定的初心,造成员工的不满,从而会引发混乱,对公司的正常经营造成严重影响。所以必须要建立完善的、科学的、有效的考核激励制度。通过考核激励制度,来激发员工的潜力,激发员工的潜力,让员工将热情挥发到工作当中,以此来提高工作的效率,为公司提供更好的服务,促进公司长远发展。与此同时,公司还能通过科学有效的绩效考核制度,来吸引人才,留住人才,实现建立优秀财务团队的目的。

4 结论

综上所述,本文主要是对上市公司的财务团队建设进行探讨。主要是通过对公司财务团队的重要性以及在现存财务团队中存在的问题来对上市公司进行分析。通过分析提出建设财务团队的意见。上市公司的财务团队对公司的发展具有重要作用,只有建设一支优秀的财务团队才能更好地服务于公司的发展。

参考文献

- [1] 朱林. 浅析如何加强企业财务团队建设 [J]. 财经界, 2020(08):197.
- [2] 刘肖君. 财务团队建设之我见 [J]. 财经界, 2020(33):97-99.
- [3] 许秀春. 对集团公司财务团队建设的有关探讨 [J]. 财经界, 2020(11):134-135.

(上接第254页)

日常考核等,并且加强监督管理,以免事业单位考核过于敷衍,在完成考核后,需要将考核结果公开、存档,保证考核公平公正公开。除此之外,事业单位也需要建立员工奖励机制和惩罚机制,并且将奖励与惩罚的项目具体化,再将这些机制有效的落实到人力资源管理中,事业单位的人力资源管理效果也会更好^[6]。

4 结论

综上所述,人力资源管理属于事业单位管理的重要内容之一,想要更好地促进事业单位发展,做好人力资源管理是关键,所以在当前的市场经济情况下,做好事业单位人力资源管理改善十分必要,事业单位还需要更加重视事业单位人力资源的改革与创新,引入更多新型的管理方式,建立完善的考核机制和奖惩制度,更好的保证人力资源管理质量。

参考文献

- [1] 李建文. 论事业单位人力资源管理 [J]. 改革与开放, 2011(18):112-118.
- [2] 李旭晔. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究 [D]. 华东政法大学, 2012.
- [3] 郭燕娟. 我国事业单位人力资源管理中绩效考核问题研究 [J]. 现代商贸工业, 2016,37(14):65-67.
- [4] 肖红,付仲鑫,成丽娜,杨叶. 浅谈事业单位人力资源管理 [J]. 农业经济, 2019(02):110-111.
- [5] 李萍. 事业单位人力资源管理现状及对策分析 [J]. 中国市场, 2019(07):100-101.
- [6] 王利. 关于创新事业单位人力资源管理的探讨 [J]. 中国管理信息化, 2019,22(06):84-85.