

The Management of Staff in the Establishment of Institutions

Lin Xi

Shennongjia Forestry Administration Bureau, Shennongjia

Abstract: In the process of China's social and economic operation, public institutions bear important responsibilities. Therefore, in order to promote the good play of the role of public institutions, it is necessary to carry out scientific human resource management. There are many problems in human resource management of public institutions, such as imperfect system, poor assessment efficiency and less personnel training. Therefore, we need to analyze the problems existing in human resource management of public institutions, and then put forward corresponding solutions.

Key words: Institution; Human resource management; Performance

Received: 2020-06-29; Accepted: 2020-07-14; Published: 2020-07-16

事业单位编制内员工管理问题浅议

林 曦

神农架林业管理局，神农架

邮箱: xl_2012@gmail.com

摘 要: 在我国社会和经济运行过程中，事业单位承担着重要的职责，因此，为了促进事业单位作用的良好发挥，就需要进行科学的人力资源管理。事业单位的人力资源管理长期存在着制度不健全、考核效率较差、人员培训较少等问题。所以，我们需要对事业单位人力资源管理中存在的问题进行分析，进而提出相对应的解决策略。

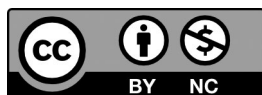
关键词: 事业单位；人力资源管理；绩效

收稿日期：2020-06-29；录用日期：2020-07-14；发表日期：2020-07-16

Copyright © 2020 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



事业单位在我国承担着相对较为特殊的职能，其既不同于政府单位，也不同于企业单位，是一些非盈利性机构，承担着社会服务的职能，对于国家和社

会的发展起着润滑剂的作用。因此，我们要想促进事业单位的迅速发展，就需要对事业单位人力资源管理中存在的问题进行分析，进而提出相对应的解决策略，最终促进事业单位职能的最大化发挥。

1 事业单位人力资源管理中存在的问题

1.1 事业单位人力资源管理制度不健全

相应的人力资源管理制度既是人力资源管理执行的依据，同时也是员工对自己行为进行约束的准则，因而，要求事业单位必须有健全的人力资源管理制度，这样，才能够促进事业单位人力资源管理的科学和高效开展。但是，通过对一些事业单位的人力资源管理制度进行调查发现，一些事业单位没有明确的人力资源管理制度，这导致人力资源管理在开展的过程中没有相应的规章制度可依，自由化程度较大。员工在日常工作的过程中也不能够按照相应的制度要求来约束自己的行为，不能够充分地发挥员工的积极性。还有一些事业单位虽然有人力资源管理制度，但是较为落后和陈旧，可执行性不强，因而在实际执行的过程中沦为一纸空文。

1.2 事业单位的绩效考核意义不大

绩效考核意义不大是事业单位人力资源管理中存在的最大问题。对员工进行绩效考核，使员工都能够充分发挥自己才干，同时使优秀员工或者说良好行为得到鼓励，表现不好员工或者错误行为得到处罚，也是对员工行为进行约束，鼓励员工进步的重要措施。但是，在很多事业单位中，由于长期以来存在的铁饭碗思想，使得绩效考核存在着走过场的现象，绩效考核在实际的工资发放、绩效计算以及福利补贴过程中没有实际的意义，不管绩效考核结果如何，员工都能够得到相同的福利，这样，绩效考核就丧失了其实际的意义，事业单位的人力资源管理效率没有得到任何实质性的提升。

1.3 事业单位的员工培训难以落实

事业单位员工培训难以落实主要表现为两个方面，对员工培训的不够重视

以及员工培训的难度较高。首先,对员工培训的不够重视。对员工培训不够重视是事业单位长期发展以来存在的重大问题,事业单位一般通过事业单位招聘考试来招纳员工,这些通过事业单位招聘考试的员工一般都有着较为深厚的专业功底和良好的个人素质,因而,事业单位在进行人力资源管理的过程中,就片面地认为其不需要培训,或者说不需要花费很大时间和精力对其进行培训等。这导致事业单位员工存在着对本职工作上手慢、不了解事业单位定位、主要业务范围以及自己工作职责等,严重地影响了工作效率。其次,员工培训难度较高。在事业单位中,职位划分较为详细,因而对员工进行专业的技能培训时需要专业化程度较高的培训,这样,培训类别就需要划分得非常细,导致培训难以组织和进行,既提高了培训成本,也使得培训效果不尽如人意。

2 提高事业单位人力资源管理效率的策略

2.1 健全事业单位人力资源管理制度

健全的事业单位人力资源管理制度对于事业人力资源管理来讲有着非常重要的意义,在健全的人力资源管理制度的支持之下,事业单位的人力资源管理行为才能够有制度可依,员工在履行岗位职责的时候才能够依制度约束自己的行为。首先,建立科学的人力资源管理制度。在人力资源管理制度的建立和完善过程中,一定要保障人力资源制度的科学性,使人力资源管理制度在施行的过程中能够保障最大限度地发挥员工的能力,使员工能够才尽其用。在具体的实践过程中,可以聘请人力资源管理方面的专家来配合建立或者是对相关的制度进行修改,保障人力资源管理制度的科学性。其次,确保人力资源管理制度与事业单位的实际状况相符合。在人力资源管理制度的建立过程中,需要根据事业单位的实际情况,人员的整体素质等来制定相应的制度,确保制度能够切实产生促进人力资源得到优化配置的作用。

2.2 促进绩效考核效力的发挥

对员工进行绩效考核是提升事业单位效率的最佳策略,因此,我们需要提

升事业单位人力资源管理相关人员对于绩效考核的重视程度,促进事业单位绩效考核效率的提升。首先,建立相应的绩效考核制度。通过完善的、执行性较强的绩效考核制度的建立,事业单位在进行绩效考核的过程中就能够做到有制度可依,员工在实际的工作当中也能够受到相应制度的激励。其次,严格制度的执行,保障制度落地。根据绩效考核制度来对员工进行严格的考核,并且严格将考核与员工的薪资福利制度挂钩,这样,员工在实际的工作过程中就会自觉按照绩效考核制度的要求来约束自己的行为,提升人力资源管理的效率。

2.3 加强对员工的培训

首先,提升对员工培训的重视程度。必须要让事业单位的人力资源管理者明白,对员工进行培训,不仅能够使员工迅速熟悉工作环境、工作内容,同时还能够了解学科前沿知识,从而使员工能够高效地完成工作内容。只有如此,事业单位才能够更加重视对员工的培训,主动让员工参加培训。其次,根据员工的岗位职责不同,可以在举行讲座培训、参加培训班培训以及员工在职入学培训之间进行选择,通过培训的多样性来弱化培训操作的困难性,使员工在培训的过程中大幅提升自己的能力和素质。

3 结语

综上所述,在事业单位进行高效和科学的人力资源管理是非常必要而且有着非常重大的意义的。因此,我们需要对事业单位人力资源管理中存在的问题进行相应的分析,进而针对不同的问题提出针对性的解决策略,最终促进事业单位人力资源管理效率的整体提升。

参考文献

- [1] 刘笑彤. 浅谈我国事业单位人力资源管理 [J]. 江苏商论, 2013 (30): 177.
- [2] 熊伟. 试论事业单位人力资源管理的特点、问题及对策 [J]. 人民论坛, 2012 (11): 58-59.