

行政事业单位人力资源的科学化管理分析

乔兵 赵秀明

内蒙古自治区城镇供排水监测中心

DOI:10.32629/bd.v3i12.2937

[摘要] 人力资源对于单位的持续发展具有至关重要的影响,加强人力资源的管理是推动单位健康高效发展的重要举措。行政事业单位近年来不断对人才结构进行优化,加强了对人才的培养与管理,虽然取得了一定成效,但是从整体上来看依然存在部分不足,还需要做更深层次的科学化调整。

[关键词] 行政事业单位; 人力资源; 科学化管理

1 行政事业单位人力资源管理分析

人力资源仅仅是具有智力和身体能力的人们的总和,无论它们对整个社会还是单个单位至关重要。人力资源管理意味着通过可靠的方法来实现合理的雇用和管理。它采用某些方法和程序来确保相应的人才能够在正确的位置执行其职能,并完成该单位的总体工作目标。可以说,人是单位业务发展的基础和关键,加强对人力资源管理的研究,补充和完善现有的制度,提高管理流程的科学性,有效地突破了人的基本人事管理职能资源和科学策略的支持。在充分发挥人才潜力的同时,优化行政机构的人员结构,为单位的可持续发展提供更多支持。

2 行政事业单位人力资源管理不足

2.1 背后的工作理念

对当前行政机构人事管理工作的分析可以发现,造成各种问题的主要原因是意识形态的局限性和创新意识的缺乏。基本上仍然使用传统的旧员工结构和分配模型。在不断变化的市场环境中,它逐渐无法适应,但这已成为限制人才潜力的重要因素。特别是对于行政机构,大多数单位领导者将重点放在其他方面,而对人力资源的强调往往不足。晋升渠道存在主要弊端,基本上都是年长,年轻人完全处于劣势。不能公平,公正和开放。许多重要的技术职位缺乏很好的整合,并且没有与该职位相适应的知识和技能,也没有资格胜任工作,从而大大降低了工作质量和效率。另外,正是由于缺乏创新思想,目前的人力资源管理工作仍按照上级下达的任务进行。随意性和盲目性太强,不仅不能发挥人才的作用,而且还经常造成资源浪费。

2.2 管理体系不当

尽管人力资源是行政机构管理的一部分,但是由于缺乏足够的关注,实际操作中仍然存在许多问题。管理计划和实施过程未标准化。特别是绩效工资制的制定严重缺乏合理性。绩效考核目前是主要的薪酬体系,但它的存在是非常主观的,不能保证量化和细化效果,因此无法达到预期目的。此外绩效管理评估缺乏与结构的校正链接。它仅依靠绩效评估结果来执行奖惩管理。它严重违反了公平正义的原则,很难获得全体员工的认可。单位的归属感反过来会降低工作的热情并降低实际工作效率。

2.3 培训不足

充分发挥人力资源的前提是有效开发人力资源,即通过有效措施的支持来支持员工的潜力,并帮助该部门的整体发展。但是由于行政机构行政管理部门意识形态的偏差,实际的培训机会很少,或者培训计划偏离了总体目的,无法达到预期的效果。整个过程被完全简化为形式,只是为了应付上级检查,反而会造成资源浪费。而且根据行政机构工作内容的特殊性,大多数培训工作是基于政策理论的,缺乏实际要求,不足以挖掘人才的潜力。另外培训方法的单位主要是讲课,忽视了人员学习的主体地位,协调性差,也会

削弱培训效果。

3 行政事业单位人力资源科学管理

3.1 转变传统观念

为了实现科学的人力资源管理,必须以改变传统观念为前提,认识到管理体制改革的必要性,坚持创新意识,促进整个人力资源结构的转变补充管理。机制和分配计划。为后续管理工作提供可靠的依据。单位领导必须改变以往的工作态度,坚持以人为本的基本原则,着力发掘人才潜力。同时我们必须积极引进新的管理理念和工作模式,提高人力资源管理的科学性和合理性,最大限度地发挥人力资源的作用,成为单位发展的重要动力。

3.2 完善管理机

调整旧的绩效考核机制,根据实际情况积极构建科学,公正的绩效管理体系,明确考核指标,适当增加量化考核的比例,从各个方面优化和优化考核方法,确保考核。科学性可以作为职位调整和职位提升的重要基础,并且可以为该单位的运营和发展吸引更多的人才。同时有必要调整用人机制,即做好岗位工作,打破传统的用人机制,为更多具有实际才能的人才提供机会。对于职位较低的员工,他们需要及时与他们沟通以确定根本原因,并适当调整他们的职位,或者提供培训机会以提高内部员工职位的合理性。

3.3 优化培训体系

为了更好地为单位提供更多的高科技人才,除了通过科学的评估机制增强内部凝聚力外,还需要创造更有效的培训机会。定期或不定期组织培训,每次培训结束后组织考试,检查并接受学习成绩,并敦促人员积极学习并充分利用每次培训机会,不断提高自身能力。同时,有必要调整培训方法和内容,以确保将培训中学到的知识运用到实际工作中,真正实现知识和能力的转化,促进单位的进一步发展。

4 结束语

对行政事业单位人力资源管理现状分析后可发现存在的各类问题,还需要采取有效措施进行多方面的优化调整,争取更大程度上来挖掘人才的潜力,同时增强人员对单位的归属感,成为单位发展的重要资源,为单位的发展提供支持。

[参考文献]

- [1]赵虹霞.行政事业单位人力资源的科学化管理探析[J].管理观察,2017(20):64-65.
- [2]张丹.论行政事业单位人力资源的科学化管理策略[J].中国市场,2018(15):124+142.
- [3]刘阿敏.论行政事业单位人力资源的科学化管理[J].黑龙江科技信息,2017(06):286.