# 事业单位人力资源管理存在的问题及创新策略思考

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-08-11

*事业单位人力资源管理存在的问题及创新策略思考时代的发展和进步让各个单位都更为注重“人”的重要性的发挥，只有让人力资源充分发挥作用，才能实现单位的更好进步。事业单位作为社会的重要组成，同样需要在人力资源管理上下功夫，通过管理创新路径的分析才能...*

事业单位人力资源管理存在的问题

及创新策略思考

时代的发展和进步让各个单位都更为注重“人”的重要性的发挥，只有让人力资源充分发挥作用，才能实现单位的更好进步。事业单位作为社会的重要组成，同样需要在人力资源管理上下功夫，通过管理创新路径的分析才能更好实现事业单位的发展，才能让事业单位在当前时代背景下得到更好作用发挥。

在事业单位的管理工作中，人力资源管理工作发挥着至关重要的作用。在当前的事业单位人力资源管理工作中，存在着许多管理缺陷与不足之处，这样对事业单位功能与作用的高效发挥产生了影响，不利于事业单位的发展。因此，在开展事业单位管理工作的过程中，应当进一步研究，并分析人力资源管理工作中所存在的问题，并针对性的制定相关解决措施，确保人力资源管理工作的高效开展。

一、事业单位人力资源管理的特点

（一）服务性

关于人力资源管理工作方面，事业单位与企业单位所存在的差距非常大。事业单位对社会整体发展重视程度比较高，通常情况下，其人力资源管理工作的重点就是公益性与服务性。企业单位比较重视经济利益，关于整体管理工作方面，事业单位人力资源管理的服务性比较显著。在开展事业单位人才选拔工作的过程中，应当筛选并培训相关机构人员，确保其具备正确的世界观、人生观与价值观，这样能够有助于其顺利完成各项工作，将高质量的服务提供给广大群众。

（二）复杂性

在事业单位管理工作中所涉及的层级与系统比较多，因为管理规模中存在着许多方面的问题，需要依据相关条例，开展处理工作。事业单位的人员招聘形式不一致，致使后期的教育培训工作较为繁琐。在完成相关工作之后，会遭遇许多难题，传统管理模式体系不够先进，缺乏系统的信息化管理工作，各项资料管理难度系数比较高，进而影响相关工作效率。在开展具体管理工作的过程中，有关工作人员应当高度关注所存在的问题，注重对自身综合能力进行提高。通过信息化模式，系统掌握操作流程，实现工作效率的提高。

（三）规范性

在进行人力资源管理工作时，由于多个方面的制约，事业单位很难取得理想管理效果。因此，在进行事业单位管理工作时，应当认真开展岗位前期培训工作，加强工作人员思想意识，实现单位职工综合素养的提升。伴随着经济的飞速发展，物质价值观的冲突性更加突出，为了能够与时代发展情况相适应，应当转变当前人力资源管理模式，设计科学管理目标，利用精神激励形式，实现人力资源管理水平的提升，增强人力资源管理工作的专业化与规范化程度。

二、事业单位人力资源管理的重要性

（一）保证事业单位发展的重要条件

自改革开放以来，我国的经济取得了迅速发展，在经济发展过程中，事业单位发挥了非常重要的作用。由于社会时代的发展与进步，事业单位也应当进一步强化自身的竞争力。为了实现自身竞争力的提升，事业单位首先应当注重人力资源管理工作，通过科学的配置人才，对人力资源进行管理，才能使事业单位各项工作的顺利开展得到保障，加快推动事业单位的发展与进步。

（二）实现公平与效率的要求

针对事业单位来说，通过改革人力资源管理制度，能够将组织的公益性质高效体现出来，确保人力资源配置的科学性与有效性，提升单位内部竞争的科学性与合理性，进而实现事业单位运作效率的提高，进而确保促进社会公平与效率这一要求的完成。

（三）实现人力资源优化的路径

在对社会主义市场经济进行发展的过程中，人力资源具备非常突出的价值，针对有关人力资源制度，通过相关优化与改进工作的开展，能够确保事业单位对最大化的生命力进行获取，进而确保人力资源优化工作的完成，以此来高效促进经济的繁荣发展，推动整个社会的进步。

三、事业单位人力资源管理的问题

（一）管理理念更新滞后

由于集体经济环境的影响，事业单位很难走出计划经济时代的阴影。所以，人力资源管理工作观念缺乏先进性，很难落实相关工作。通常情况下，地方政府对其他实质性工作重视程度比较高，不注重人力资源管理工作。通过人力资源管理工作的高效开展，能够实现员工积极性与主动性的显著提升，将员工潜能充分激发出来，促进社会的发展与进步。因为观念不够先进，不注重人力资源创新工作的开展，这样人力资源管理工作很难取得突破。

（二）管理方法需要科学

因为当前人力资源管理制度有效性比较低，部分地方人力资源管理部门的人才管理人力资源的素质比较低，这样很难保障人力资源配置的科学性，由于管理方法比较传统缺乏创新，很难提高相关工作效率。因为管理方法缺乏科学性，不能够有效落实有关管理规定，损害了员工权益，很难最大程度体现出人力资源管理工作效果，对事业单位的进步造成了影响，不能够在第一时间进行相关业务，进而减慢了事业单位的社会服务进度。

（三）人力资源亟待培训

关于事业单位人力资源培训工作方面，许多培训工作只是停留在形式层面，培训目的缺乏明确性，并且培训体系不够健全，培训内容缺乏创新，大多数情况下，只是对传统的培训理念与方案进行运用，加之，有关培训教师专业能力与素质不高，这样很难取得理想化的培训效果。关于人力资源培训工作方面，许多事业单位对其关注程度比较低，不注重对科学、系统的培训计划与培训体系进行制定，缺乏明确的培训结果评估标准，这样会对事业单位人力资源管理工作造成不利影响，严重阻碍未来的发展与进步。

四、事业单位人力资源管理创新探索

（一）更新管理理念

随着社会经济的飞速发展，社会各界对人力资源配置重要性的关注度也在不断提升。通过事业单位人力资源高效管理工作的开展，能够确保人力资源管理工作，取得良好成果。要想从根本上，促使事业单位人力资源管理问题得到解决，就应当着手与管理理念的更新，进而为事业单位人力资源管理工作的顺利开展，奠定良好基础。有关单位与工作人员应当转变传统落后的管理理念，不断对自身视野进行开拓，主動对国内外先进的人力资源管理知识进行学习，针对国外的经验与知识内容，应当批判性的开展相关继承工作，确保所借鉴的内容能够与我国国情相适应，进而最大限度体现出人力资源管理工作的作用，促进员工创新活动的开展，提升员工工作效率，为事业单位的发展与进步做出贡献。

事业单位在开展相关发展工作的过程中，关于有关工作人员的安排方面，不仅具备一定的工作能力，还应当具备突出的专业能力与素质，这样在后期的管理工作中，能够实现事业单位服务质量的提高。关于人力资源管理工作方面，应当认真贯彻并落实以人为本这一管理模式，强化开展人力资源管理持续创新工作，以此来实现工作人员综合能力与素质的提高。

（二）科学管理方法

事业单位人力资源管理工作的开展，其最终目的就是将员工工作的积极性与主动性高效发挥出来，促使广大员工能够热爱本职工作，全身心投入工作中去，在工作中将自身优势充分体现出来。作为事业单位的管理者，应当注重对自身的管理能力与水平进行提升，注重紧跟时代发展步伐，强化开展相关学习工作，首先应当对事业单位的总体发展目标进行明确，在此基础上，还应当依据事业单位的总体发展目标，对人力资源的总体发展进行科学规划，进而促使人力资源管理目标与事业单位发展目标的一致性得到保障。在开展相关工作的过程中，还应当对各个员工的具体职责进行进一步确定，注重依据各个岗位的具体职责，针对相关员工，有目的的开展培训工作，确保员工能够更好的胜任本职工作。

事业单位还应当高度关注员工考核工作，注重建设员工考核制度，确保相关制度的科学性与合理性。在落实该制度的过程中，针对各个员工的贡献情况应当进行明确，并如实对其进行记录，将事业单位的个人绩效考核与单位指标考核紧密联系起来。在开展绩效考核工作的过程中，可以通过打分形式，利用百分制，对员工的创造能力进行激发，增强员工工作热情，进而将事业单位的人才效能充分表现出来。除此之外，由于事业单位的工作具备一定的公益性，在开展人力资源管理工作的过程中，还可以科学运用社会评价这一形式，利用人民的监督作用，确保其能够为社会做出更多贡献。

（三）加强人力培训

为了进一步强化事业单位人力资源培训工作的开展，相关单位应当制定人力资源管理培训体系，并不断依据具体条件，对其进行健全。事业单位应当对有关人力、物力与资金投入进行增加，对培训目的进行进一步确定，科学制定培训方案，大力开展人力资源基础理论知识学习活动，促使员工能够对自身价值进行正确认识，进而对本单位所需要的人才进行培养。

为了能够取得理想化的培训效果，应当对培訓渠道进行拓展。关于具体培训工作方面，可以依据岗位需求来进行，关于具体培训内容方面，除了专业技能与理论知识内容之外，还应当将职业道德培训加入进来，实现员工工作责任意识的提升。培训工作应当具备一定的针对性，对于不同层次的员工，所运用的培训方案也应当有所差别，进而实现员工工作能力的提高。

五、结语

在对市场经济进行发展的过程中，事业单位应当持续创新人力资源管理方法，确保人力资源管理工作能够与社会发展需要相适应。事业单位还应当对当前的用人机制进行改变，对人才的发现与培养工作给予高度关注，为其创造良好的工作氛围，在确保单位内部员工得到发展的同时，也能够加快推动事业单位的进步，这样能够确保单位内部员工自身价值的提升，进而为新时期伟大复兴中国梦的实现做出自身贡献。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找