# 现阶段人力资源管理存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：红叶飘零 更新时间：2024-09-07

*现阶段人力资源管理存在的问题及对策建议思考人力资源管理工作对于事业单位而言意义重大，尤其是创业融资服务中心更应当注重人力资源管理。在当前激烈的市场竞争中，只有不断提高和优化人力资源管理模式，才能在愈演愈烈的竞争中站稳脚跟，寻求可持续发展路径...*

现阶段人力资源管理存在的问题

及对策建议思考

人力资源管理工作对于事业单位而言意义重大，尤其是创业融资服务中心更应当注重人力资源管理。在当前激烈的市场竞争中，只有不断提高和优化人力资源管理模式，才能在愈演愈烈的竞争中站稳脚跟，寻求可持续发展路径。本文先对创业融资服务中心等事业单位目前人力资源管理工作以及改革过程中存在的问题、困境等进行分析，并在此基础上就如何有效解决，提出一些建设性建议，以供参考。

人力资源管理是针对事业单位人员情况进行调整的一种手段和方法，然而因事业单位的自身属性和特殊性，在调整中无法有效实现预设目标。以创业融资服务中心为代表的国内事业单位，其在人力资源管理过程中也存在着很多的问题与弊端，比如绩效考核制度有待完善，不同于其他私营企业，人力资源管理乏力。

一、现阶段人力资源管理中的困境和问题分析

近年来，随着事业单位的改革发展，虽然其人力资源管理整体水平有所提升，但是实践中依然存在着一些问题与不足，总结之，主要表现在以下几个方面：

（一）人力资源管理整体规划有待明确，管理水平有待提升

雖然事业单位人力资源管理水平有所提升，但是实践中依然受传统思想观念的影响，比如工作模式依然按主管机关或者上级管理部门的要求，人事部门工作或者布置任务时，未能详细考虑本单位的现状，未能将战略目标与本单位的人力资源管理工作有机结合在一起，因此人力资源管理工作的整体规划欠缺。

值得一提的是，管理人员的素质和能力也有待进一步提高，管理人员是事业单位发展的基础和参与主体，管理者个人的综合素质以及业务技能等，直接影响着本单位的运行和发展。然而，从实践来看国内部分单位内部管理人员的素质有待提升，以致于人力资源管理工作难见成效，或者管理出现乏力现象。理论上来讲，优秀的事业单位管理人员应当熟悉单位各员工的情况，这样才能对员工实现最优配置以及加强管理。然而实践中却并非如此，由于管理者缺乏经验和能力，因此导致人力资源管理工作配置缺乏科学合理性，甚至出现了违法乱纪的问题。调查显示，人力资源管理工作中，部分责任人并未结合当前的变化和时代发展要求，及时更新理念；相反，依然沿袭着传统的思想观念，以致于人力资源管理陷入困境之中。

（二）采取的激励方法难以有效发挥作用

对于事业单位而言，行政职务非常的重要，以致于行政地位高低成为奖励的重要参考。就薪酬体系而言，现阶段员工的福利待遇以及工资水平等，是否能够起到薪酬激励的作用，对于很多事业单位而言并非肯定的。需注意的是，事业单位员工薪酬，主要是以员工职称，职务等级作为标准，而事业单位的职称名额比例又很少，往往上升空间有限影响员工积极性。对于创业融资服务单位来讲，尤其是对员工工资以及福利，主要是以员工职称及其级别等作为标准，该种工资机制无法有效激发广大员工们的热情和工作积极性，也会影响他们的工作质量与效率。值得一提的是，因职务提升、年限之间的相互挂钩，内部论资排辈等现象非常的严重，以致于新入职的工作人员丧失激励动力，而且工作积极性和热情不高涨。实践中，将工资福利、职务二者相挂钩，基于上述原因，导致激励方法难见成效。

（三）绩效考核缺乏科学可行性

构建绩效考核体系，主要是为了能够使员工的工资得到更为科学合理的分配，激发每一个员工的热情和提高他们的积极主动性。通过这种方式，可以使广大员工能够在工作中更加的高效，以此来推动本单位整套发展。从目前国内事业单位构建的内部绩效考核体系来看，为数不少的还停留在片面或者静态的层次上，而且考核的内容相对比较片面、单一，以致于绩效考核工作难以有效发挥作用。据调查显示，部分事业单位绩效考核工作中，较为普遍的现象是“以评代考”，通常以上级评价或者同级评价为主要的考核形式。同时，还存在着考核标准方面的问题，一些单位绩效考核工作中多采用统一的标准，部分岗位、人员具有一定的特殊性，考核指标相对比较笼统，在考核时难以进行有效的、准确的衡量。绩效考核缺乏科学可行性，绩效考核体系可行性较差，事业单位分为全额、差额，自收自支，在工资结构中的奖励性绩效工资差别对待，打击全额事业单位积极性。此外，考核方式也存在着一定的问题，比如考核方式相对比较单一、方法较为简单，更多表现为走形式、走过场，缺乏多角度考核。

（四）人才流失，管理制度欠缺

从目前国内事业单位人才现状来看，存在着较为严重的人才流失问题，究其原因，主要是因为薪酬结构不合理、工作单调无挑战，晋升困难等原因所致，跳槽现象较为普遍，已经成为当前事业单位亟需解决的问题。当前事业单位人力资源管理工作中的另一个突出问题是，缺乏健全和完善的人事管理规制。该种情况下，人才流失，管理制度欠缺，原因中薪酬结构不合理，晋升空间不大，工作较单一，人才选拔侧重学历，但人才与单位之间配合度差，专业不对口，不能真正引进人才。现阶段虽然国内社会经济发展体制已经逐渐完善和健全，但是人力资源管理方面的法律法规尚待完善，事业单位内部各部门之间缺乏互动交流，彼此之间协调性比较差，事业单位还存在着较为严重的信誉危机等问题。此外，员工个人的信誉，也会给事业单位的人力资源管理工作造成浪费和影响，不利于事业单位的健康发展。相关制度的欠缺，导致事业单位在进行人力资源管理时缺乏保障，人才选拔机制缺乏科学行以及先进性，尤其是人才选聘过程中，更多考虑的是高学历，严重忽视了丰富经验以及专业技能等方面的要求。无规矩不成方圆，管理制度的不完善、不健全，会导致人力资源管理不科学，难以实现人力资源的优化配置。文化建设的重要性不言而喻，对企业如此，对事业单位更是如此，然而遗憾的很多事业单位并未将文化建设放在重要的位置之上。对于事业单位而言，对自身的文化建设缺乏重视度，人力资源管理的价值和意义未能发挥出来。虽然部分事业单位在加强文化建设方面下了一定的功夫，但是如何进行深入的研究、规划建设，显然缺乏经验。

二、加强事业单位人力资源管理改革的有效路径

基于以上对现阶段事业单位内部人力资源管理工作中存在的问题及其成因分析，笔者认为要想加强和提高人力资源管理水平，应当从以下几个方面着手。

（一）更新理念，坚持人本原则

事业单位在进行人力资源管理时，首先应当确保人员工作积极主观能动性，坚持“人本”理念。既要认识到人才之于服务中心的重要性，又要结合本单位的具体情况，及时更新人才理念；树立战略指导思想，积极投入更大力度用于人力资源管理，从而为单位持续发展储备人才。

（二）制定全面有效的人力资源规划

事业单位应当立足实际，制定切实可行的人力资源管理规划方案，改变以往人力资源管理与发展目标相脱节的现象。在此过程中还应当建立完善的人才选拔以及竞争机制，设立合适的选拔标准。事业单位在创新改革人力资源管理模式时，还应当健全和完善人才选拔机制，采取公开招聘的原则和模式，通过公平竞争，来实现单位招聘优秀员工之目的。在此过程中还应当积极构建员工交流沟通平台，以此来促使员工在职务上能够灵活，突破以往单一式的人力资源管理机制。人力资源管理过程中离不开约束机制，加强文化建设，充分发挥工会等作用，实施民主监督。同时，还应当健全和完善规范以及长效机制，制度创新、思维创新。

（三）建立高效可行的人力资源管理制度

1.健全和完善激励机制。事业单位应当建立完善的激励机制和措施，积极借鉴以及吸收人员激励手段与方法，并且在此基础上有效引入适合的激励手段，采取多元化的激励措施与方法。在此过程中，应当积极打通员工们的晋升通道，并且开展多元化的制度奖励措施，提高工资福利和待遇制度的灵活性。同时，还应当注重培训以及市场竞争激励方式和方法的研究，将物质与精神两种激励机制同步起来，正、负激励和措施同时应用，而且内、外激励同步到位，在此基础上积极打造一种相辅相成的员工激励模式，这有利于提高人力资源管理实效性。

2.建立切实可行的人员培训机制。实践中可以看到，由于工作、人员以及绩效变化等多种原因的存在，事业单位内部员工的培训需求存在较大差异，因此单位在开展员工教育培训工作时需要制定针对性员工培训方案。多元化的人才培训和教育方式应用条件下，有利于提高单位员工的技能、责任感以及使命感和归属感，同时这也是员工综合素质得以提升的关键一环。通过加强对员工的培训，可以及时反馈结果并作出合理的评价，从而使培训效果能够得以实现。

3.强化绩效考核的实效性。事业单位员工的积极主动性，是本单位可持续发展的关键，实践中应当制定切实可行的考核机制]。同时，采用多种多样的绩效考核方式与方法，本着公平、明确以及可量化和科学合理的绩效考核参数与指标、要求等，对员工进行灵活考核。实践中，还应当将员工考核指标密切结合发展战略，将员工的绩效与本单位的绩效有机结合起来，将个人价值与单位的社会价值承接起来，这样才能有效实现绩效考核之目的。在此过程中，笔者建议事业单位改革绩效考核机制，将绩效考核与绩效工资相挂钩，进一步盘活绩效工资。比如，可以采用方法1.1倍或者1.2倍的工资方式，来激活职工们的工资积极主动性。

三、结语

综上所述，事业单位改革发展过程中难免会面临人力资源管理方面的问题，处理不到位也会影响事业单位的可持续发展。人力资源管理工作并非一蹴而就的，其涉及很多方面的内容和影响因素，应当从思想重视、制度健全和完善以及方式方法改进等方面入手，形成合力，才能有效提高人力资源管理实效性。

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