

关于基层事业单位人事管理机制创新的研究与思考

■ 王利平

(蒙阴县检验检测中心)

摘 要：基层事业单位是我国社会建设的重要力量，其工作效果直接关系到社会发展秩序，由此可见，基层事业单位需要做好人事管理工作，科学解决人事管理过程中存在的问题，以此来提高整体工作效率和质量。为此，本文首先分析了基层事业单位人事管理机制创新的必要性，其次分析了基层事业单位人事管理机制创新的问题和策略，以期为基础事业单位开展人事管理工作提供参考意见。

关键词：人事管理机制；基层事业单位；创新策略

引 言

基层事业单位在我国行政管理体系中主要承担落实上级决策的职责，这表示其工作能力关系到我国行政管理方针能否得到科学准确落实，在我国行政管理中发挥着重要作用。现阶段，部分基层事业单位在人事管理方面还存在一定问题，人事管理工作也面临着更为严峻的挑战，如果单位无法顺应社会发展趋势积极改善人事管理制度和方式，便可能会被竞争日渐激烈的市场所淘汰。

1 基层事业单位人事管理机制创新的必要性

1.1 持续满足社会服务需求

我国目前正在探索创新发展道路，政府部门针对各个行业产业结构进行了针对性升级调整，这些都在极大程度上推动了基层事业单位改革的持续深入，同时也对服务工作提出了更多要求，而人事管理机制创新有利于基层事业单位满足不断变化的社会服务需求。具体来讲，基层事业

单位身为公益性单位，其本职工作就是向社会和群众提供服务，通过人事管理，有更多的专业人才、智能技术能够参与到社会服务中，因此能够大幅度提高社会服务质量和效率。此外，基层事业单位能够强化对工作人员的专业教育和培训，进而提高工作人员的服务能力。

1.2 提高工作人员整体能力

在人事管理机制创新的引导下，基层事业单位除了能够引进综合型人才外，还能够实现对人力资源的合理管理和分配，进而能够提高工作人员的整体能力。具体来讲，如果基层事业单位能够保持对人事管理的高度重视，并且充分开展针对性人事管理，便能够有效解决现阶段人事管理工作存在的问题，在提高认识管理效果的同时，还可以合理规避人才流失、人员变动幅度较大、人力资源应用率较低等不利情况，确保工作人员能够在规定时间内完成相应工作，确保每位工作人员的工作职能都能够被充分发挥，以此来确保单位的高质量高效率运行发展。

1.3 充分发挥人事管理作用

受到政策性因素的影响，部分基层事业单位在人事管

理工作中依然保持着传统的管理理念，使得人事管理不能够系统化、规范化展开，不利于人事管理激励作用的充分发挥，而人事管理机制创新则能够有效解决上述问题^[1]。具体来讲，通过科学合理的人事管理方式，基层事业单位工作人员的责任意识能够得到提高、主观能动性能够得到调动，使得工作人员能够不断反思现阶段工作状况和结果，不断分析和完善工作不足之处，从而提高工作质量和效率。此外，先进人事管理制度能够及时发现人事管理问题，在此基础上采取针对性解决对策。

2 基层事业单位人事管理机制创新的问题

2.1 以人为本管理理念落实不足

以人为本是基层事业单位开展人事管理的核心理念，是人事管理工作顺利进行的保障，但实际情况是以人为本管理理念并没有得到有效落实，具体表现如下。第一，受到传统人事管理模式的影响，部分基层事业单位开展人事管理的理念缺乏先进性和专业性，忽略了人力资源对于单位运行发展的重要性，忽略了工作人员的工作价值和人文需求，使得工作人员的工作能力难以得到充分展现及发挥。第二，部分基层事业单位缺少对工作人员的科学激励，使得工作人员难以在工作中发挥其主动性，长期以往还会增加工作人员的懈怠性，进而降低了单位的整体工作效率和质量。

2.2 人才引进机制不够健全

人才引进机制是否健全，直接关系到基层事业单位共工作质量和效率，具体表现如下。第一，我国基层事业单位一般应用统一考试方式来引进人才，考试具体分为面试和笔试两部分，这种人才引进方式尽管能够确保公平性和公正性，但是却存在时效性和科学性较差的问题，并且由于考试内容与单位实际工作存在出入，导致很多招聘人才不能真正为单位所用。第二，部分基层事业单位存在人才应用缺乏合理性的情况，例如，工作岗位分配不合理、工作内容划分不科学、人事管理弹性不足等，不但降低了人事管理效果，还容易形成消极、懈怠等不良工作氛围。

2.3 人事管理内容缺乏核心性

基层事业单位人事管理涉及到了诸多方面，例如，人力资源开发、培养、应用等，但是有很多管理内容都没有得到针对性落实，具体表现如下。第一，部分基层事业单位缺少对工作人员的扩展训练，使得工作人员缺少对外沟通和交流的机会及能力，不但会对工作人员专业能力的提高形成阻碍，还会降低单位内部的凝聚力和团结力，导致这种情况的主要原因有单位人事管理资金不足、人事管理目标不够明确等^[2]。第二，部分基层事业单位没有组织工作人员学习先进的工作理念和方式，使得工作人员无法完善自身的知识体系和专业技能，同时还会减少单位运行发展的活力和动力。

2.4 人事管理方式过于单一

人事管理方式需要随着人事管理需求而不断变化，但是很少有基层事业单位重视人事管理方式创新，具体表现如下。第一，部分基层事业单位应用的人事管理方式行政化倾向较为严重，使得官本位思想广泛存在于人事管理过程中，在这种落后思想和方式的影响下，人事管理注定是缺少活力和创新力的，并且会导致一系列问题，例如，管理结构冗余、管理人员过多等，这些都会令人事管理工作陷入不利局面中。第二，部分基层事业单位缺少对人事管理方式的创新，致使人事管理工作缺少时效性和创新性，难以适应不断变化的人才市场。由此可见，改变传统人事管理方式十分重要。

3 基层事业单位人事管理机制创新的策略

3.1 坚持落实以人为本管理理念

基层事业单位想要实现人事管理机制创新，需要将人才管理放在首位，认真贯彻以人为本管理理念，帮助每一位工作人员意识到自身的工作价值，具体策略如下。第一，基层事业单位需要积极开展企业文化建设，将团队合作精神、认真负责精神、互帮互助精神、和谐友善精神融入到企业文化中，确保每位工作人员都能够有效发扬专业的工作理念，引导工作人员将个人工作目标和单位工作目

标融合在一起,进而满足单位的运行发展需求,同时为工作人员完善自我和职位晋升提供良好环境^[3]。第二,基层事业单位需要应用民主管理方式,鼓励工作人员参与到人事管理工作中,进而提高工作人员的参与感和责任感,同时还能够展示单位对于人才的重视,激励每位工作人员充分发挥自己的潜在能力和工作价值。

3.2 建设流动性人才引进机制

流动性人才引进机制的应用能够确保人才的流动性,有利于提高基层事业单位运行发展的活力,进而实现可持续发展,但是单位需要采取一定措施来确保人才流动的合理性,具体策略如下。第一,基层事业单位需要优化人力资源配置机制,确保每位工作人员都能够科学有效完成所在岗位的工作内容,不但实现对人力资源的充分应用,还能够充分发挥工作人员在物力资源应用和配置中的积极作用,从而提高物力资源应用率。第二,基层事业单位需要建立良性人才竞争机制,制定科学的绩效评价标准,以此来对工作人员工作成果的科学评价,使得工作人员之间能够相互了解彼此的工作状态,进而形成积极向上、努力进取的良好工作氛围;需要注意的是,为了形成有效的竞争环境,单位需要加大对恶性竞争行为的处罚力度。

3.3 强化对人才的开发和培训

基层事业单位想要提高工作人员专业能力,除了需要积极引进综合型人才外,还需要做好对现有工作人员的开发和培训,具体策略如下。第一,基层事业单位需要结合社会发展需求、人才市场发展规律,制定针对性人才开发规划,以此来实现人才配置市场化,同时为员工招聘和培训提供指导。第二,基层事业单位需要引导工作人员向多元化方向发展,帮助工作人员通过所在工作岗位展示自己的价值,提高工作人员的思想政治素养、行政管理能力、创新意识和能力,进而培养工作人员的综合素质^[4]。第三,基层事业单位需要健全人事管理标准,例如,考勤、请假、薪酬发放等,并且确保一应管理标准的充分执行,对于违背管理标准的工作人员,需要进行处罚;对于积极遵守管理标准的工作人员,需要进行奖励,以此来引导工作人员养成认真遵守既定规章制度、科学完成自身工作的

良好习惯。

3.4 应用创新型人才激励方式

基层事业单位想要转变人事管理模式,便需要应用创新型人才激励方式,以此来充分发挥工作人员的创新性,在做好基础工作的同时,还能够为单位运行发展提供更多的思路和策略,具体策略如下。第一,基层事业单位需要合理应用职务激励方式,即结合工作人员的工作能力和成果选择授予职务称号、进行职位晋升,尽管部分职务并没有过多的权利,但是却能够充分展示单位和领导者对于工作人员的认可和重视,能够形成对工作人员的精神激励。第二,基层事业单位需要合理应用职称激励方式,授予职称的本质是增加薪酬,属于对工作人员的物质激励,能够改善工作人员的生活水平及工作状态,有利于工作人员将更多的时间和精力应用在工作中;物质激励和精神激励的结合,能够最大限度发挥激励机制的作用,同时满足工作人员的不同需求。

4 结语

基层事业单位仍然需要不断提高人事管理质量和效率,具体能够通过坚持落实以人为本管理理念、建设流动性人才引进机制、强化对人才的开发和培训、应用创新型人才激励方式等策略来强化人事管理机制创新,进而提高对人事管理的重视程度,为工作人员提供和谐、良好的工作环境,不但能够提高人事管理效果,还能够提高工作人员的积极性,为基层事业单位一应工作奠定人力资源基础。

参考文献

- [1] 郭召利,徐文锋,王鹏.济宁市:创新事业单位人事管理[J].山东人力资源和社会保障,2020(05):52-53.
- [2] 万云.基层事业单位人力资源管理存在的问题及应对策略[J].财经界,2020(25):249-250.
- [3] 孙伟.浅析基层事业单位人事档案管理工作存在的问题及对策[J].中国卫生产业,2017(12):168-170.
- [4] 张宏伟.管理协同:行政改革视域下公务员科学管理的方向[J].行政管理改革,2017(05):24-29.