# 基层事业单位人力资源管控存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：沉香触手 更新时间：2024-08-15

*基层事业单位人力资源管控存在的问题及对策建议思考对于事业单位来说，都是通过政府对其进行统一管控的，也是目前我国计划经济的发展产物。不过，对于基层事业单位来说，在其发展的过程中还存在很多的问题。其中相对比较重要的就是人力资源方面的问题。目前我...*

基层事业单位人力资源管控存在的问题及对策建议思考

对于事业单位来说，都是通过政府对其进行统一管控的，也是目前我国计划经济的发展产物。不过，对于基层事业单位来说，在其发展的过程中还存在很多的问题。其中相对比较重要的就是人力资源方面的问题。目前我国很多基层事业单位在人力资源管控工作方面的专业性相对比较差，而且重视程度也相对比较轻，导致工作受到一定的限制，为了进一步加强基层事业单位的人力资源管控工作，就要进行各个方面的管控，无论是从招聘或者岗位的设置以及工资分配等等都要进行严格的管控。因此，本文主要分析和研究了基层事业单位加强人力资源管控的重要性以及存在的问题和管控措施。

一、基层事业单位加强人力资源管控的重要性分析

对于我国社会结构的发展少不了我国经济的迅速发展，人们的各个方面都得到一定的满足，因此，这就对于基层事业单位的工作有着进一步的要求。对于基层事业单位来说，要想在目前飞速发展的经济现状下得到持续性的发展，就要加强人才的培养，提升专业人才的专业素养，而且还要对自身的竞争力进行不断的提升，保证服务于人民的质量。

对于基层事业单位的人力资源工作的管控，是整个社会发展的主要方面，也是整个时代进步的需要，保证基层事业单位中的工作者能够提升自身专业能力的关键性工作。对于基层事业单位的工作者来说，其与其它职业的工作者一样，都有着专门的职业发展的规划，而且对于自身的岗位发展也有着一定的期待，在不断的发展和努力的过程中实现规划，也是相关工作者对工作保持热情和责任的关键因素。对于基层事业单位的工作者来说，自身的其职业规划以及前途与整个单位的发展息息相关关，要对工作者自身的归属感以及荣誉感进行相应的提升，保证工作的热情，进而实现自身的职业规划。

二、基层事业单位人力资源管控存在的问题

（一）岗位晋升的渠道相对比较狭窄

很多的基层事业单位的岗位在晋升的空间选择中都相对比较有限，而且对于工资来说也是相对比较低的，这就导致工作者在工作过程中的工作热情不足。在对岗位进行分配的过程中，相关的管理方面的岗位没有进行等级的细化，而且对于职务来说，不同的等级自身的职务也是相对比较单一的，这就会促使晋升的机会比较少，很多在基层是事业单位工作的工作者虽然努力的工作，不过晋升的机会相对较小，或者在其整个工作的生涯中都没有晋升的机会，那么其工作的积极性就会降低。除此之外，对于同一个职务级别的工作者来说，没有其工作年限以及业绩的分化，那么工资中的绩效综合就无法起到相应的作用，很多的工作者在工作的过程中无法对其产生激励性的作用。而且，对于县级以下的基层事业单位来说，对于岗位的管控还会遭到同级别的行政部门的影响，很多的管理部门的工作者晋升的机会少之又少，但是专业性相对较强的工作者就会晋升的相对较快，所以，很多的岗位设置等等都存在不合理的现象。

（二）编制模式对工作的积极性有所影响

对于基层事业单位来说，其自身的编制主要是说人员的数量相对稳定，而且组织结构和职务的配置也是相对稳定的。通过各个级别的编制体系对款项进行合理的确定，并且通过财政的部门进行款项的发放，大部分都是公益性的编制岗位以及行政性质的编制岗位。但是在很多的基层事业单位来说，编制的体系对于个人而言已经成为了炫耀的资本，很多编制体系对于工作者来说就是国家的工作者，认为对于自身的工作来说，就是铁饭碗了，认为只要是不违法乱纪大部分情况都不会解除劳动关系。在此种状态下，很多的工作者在长期的懒散工作状态下，就会导致整个单位的内部工作积极性下降，而且很多的相对比较优秀的工作者在工作努力的状态下得不到晋升的机会，加上编制体系的约束，导致没有新鲜血液的注入，促使基层事业单位内部出现问题。

（三）相关管理体系还需完善

在我国经济不断发展的过程中，基层事业单位对于人力自愿的管控还是非常重视的，对于自身的工作管控成效以及品质的管控也有了一定的成效。不过，对于现在的发展来说，管控体系还需要进行进一步的完善，由于大部分的管控工作者对自身的工作无法进行精准的定位，而且对于工作的绩效来说，很多都是通过考勤来进行考核的，人力资源管控的工作过于形式化，没有和现代人力资源管控工作相符，而且，对于人员管控的方面，专业性的缺少也是一大重要问题。

三、优化基层事业单位人力资源管理的策略

（一）采用信息化技术，提升管理效率

随着信息技术不断发展与应用，也给人们的生产生活带来了非常大的影响，不仅转变了原有的生活模式，也提高了工作效率。总的来说，在各个行业发展的过程中信息化技术起到了重要的作用，充分认识到其在行业发展中的应用价值，利用此来提高工作效率。同样在基层事业单位发展的过程中，将信息化技术融入到人力资源经济管理过程中，可以实现对薪资发放、薪酬统计、绩效考核等方面的信息化管理，从而提高人力资源管理效率，促进基层事业单位健康、稳定发展。

（二）利用合理的管理模式，提高管理水平

事业单位人力资源管理过程成采用的管理理念、管理模式与最终的管理水平有着直接的关系，因此基层事业单位在进行内部人力资源经济管理过程中通常会采用激励措施，利用此来对工作进行协调与控制，充分发挥出人力资源管理工作的价值，并可以巩固基层事业单位在社会经济发展中的地位。尤其是现阶段在应用人力资源管理工具时应规避传统人力资源管理工作中的不足，转变被动工作的状态，激发出员工积极的工作态度，并对事业单位发展与人力资源管理间的关系进行明确，使事业单位中的工作人员可以与单位发展同步，提高工作效率，提高事业单位的社会服务性。此外，事业单位还应进一步发掘人力资源管理工具的潜在价值，提高人力资源管理工作的合理性与科学性。

（三）建立健全激励机制

人力资源管理工作是基层事业单位中的重点内容，人力资源管理工作要想顺利开展激励机制起到了重要的作用，激励机制可以对人力资源管理行为进行约束，从而保证其公平公正性，充分满足基层事业单位人力资源管理工作要求。激励机制在事业单位发展过程中可以转变单位内部员工的工作态度，提高工作积极性并可以保证工作效率，为基层事业单位发展提供动力。构建激励机制时应从精神层面、物质层面分别开展。精神层面可以利用激励机制为内部员工构建良好的工作氛围，以此来提高工作效率，使员工可以更加关注单位发展，并与单位发展方向一致。同时还应利用人性化人力资源管理方式来增强单位内部员工的归属感与成就感，保证基层事业单位可以稳定发展。物质激励指的是通过相应的薪资奖励、绩效管理等方式使员工薪酬分配更加合理，满足员工的实际需要。同时可以根据员工具体表现给予相应的奖励，以此来增加员工的工作动力，使员工工作更加积极，从而提高工作效率，保证基层事业单位长远发展。

（四）重点关注人力资源人才培养工作

基层事业单位在进行人力资源管理过程中人才起到了重要作用，同时人才也是人力资源管理工作中的核心，与人力资源管理效果、事业单位发展有着直接的关系。因此基层事业单位要想保证人力资源管理效果应不断强化人才培训工作，采用合理的培训方式不断提高人才的整体素质，使其可以满足人力资源管理工作对人才素质的要求，从而提高工作效率，得到良好的管理结果。在进行人力资源人才培训时可以从以下方面进行：第一，在进行管理性人才培养时应为其提供更多培训及深造的机会。只有将更多的学习机会、交流機会提供给管理型人才，才能使他们获得更多的人力资源管理经验，再将所得到的管理经验与自身单位发展需要相结合，制定出个性化人力资源管理战略。同时，基层事业单位还应不断强化自身评估，肩负起自身责任，并将更多的管理经验融入到自身工作中，使人力资源管理部门中每个人的素都得以提高，组建起高素质的人力资源管理团推，使人力资源管理更具针对性，满足基层事业单位发展需要。第二，人才选拔工作是事业单位人力资源管理部门的重点，因此应提高人才选拔工作的重视度，在进行人才选拔时应做好专业素质、工作能力考核工作，同时对其专业知识、工作经验等进行综合性评估，从中选择符合要求的人才。第三，可以采用定期培训的方式来提高人才的综合素质。在培训过程中应不断更新理念、创新手段并对原有培训方式中的不足进行调整与优化，保证培训工作效果的同时提高人才的专业能力及职业道德，培养出更多专业能力强、综合素质高的人力资源管理人才，推动基层事业单位发展。

四、结语

综上所述，人力资源管控的工作对于基层事业单位来说是非常重要的，因此，就要加强对其自身的创兴和完善，保证基层事业单位内部的工作积极性，进而促使其可持续性的发展。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！