

[2]唐艳红.城市轨道交通自动售检票(AFC)系统的网络关

键因素[J].中国新通信,2018,20(07):54.

[3]孙飞.城市轨道交通自动售检票(AFC)系统的网络关键

因素[J].江西建材,2014(07):135.

地质单位人力资源管理问题研究

邓秋香

(内蒙古煤炭地质勘查{集团}有限责任公司 呼和浩特市 010010)

DOI:10.12238/jpm.v3i4.4818

[摘要]随着近几年来我国对地质单位人力资源管理工作的不断创新与进步,地质单位的人力资源管理制度在被逐步完善。但是,地质行业在人力资源管理方面仍旧面临着许多挑战。当下,我国地质单位存在的主要问题有很多,改革已经成了大势所趋。本文主要分析了当前我国地质单位人力资源管理方面的现状,并提出了一些针对性的意见与建议,以期对地质单位人力资源管理方面有所帮助。

[关键词]人力资源;管理;地质单位

Research on human resource management in geological units

Dengqiuxiang

(Inner Mongolia Coal Geological Survey Group Co., Ltd. Hohhot 010010)

[Abstract] with the continuous innovation and progress of human resource management in geological units in China in recent years, the human resource management system of geological units is being gradually improved. However, the geological industry still faces many challenges in human resource management. At present, there are many main problems in geological units in China, and the reform has become a general trend. This paper mainly analyzes the current situation of human resource management in geological units in China, and puts forward some targeted opinions and suggestions in order to help the human resource management in geological units.

[Key words] human resources; Management; Geological unit

地质行业在人力资源管理及人才培养使用上,因为事业单位改革的推进而面临着全新的挑战。地质单位能否经得住市场经济的考验,实现可持续发展,有一个关键因素,那便是能否优化人力资源的结构,能否建立起适应市场竞争需求的激励机制以及充分体现人才价值的管理体系。因此,本文将结合具体地质单位的实例,讨论地质单位人力资源管理的相关问题的解决方法。

1 地质单位人力资源结构的现状

1.1 专业人才缺乏,人才断层严重

上个世纪五六十年代,是我国大多数地质单位的组建时期,而在这之后发生了很大的变革,造成了一些专业技术人员到了可以正常工作的上世纪九十年代中期,已经逐渐退休离岗。这就造成了地质单位中专业人才的缺口,技术过硬的中高级技术人员人数不够。正常来说,高、中、低三种级别的专业技术人员人数应呈厚积薄发的“宝塔型”或“鸭梨型”,但现实情况是目前我国各级专业技术人员人数呈现危险的“哑铃型”。这将严重阻碍我国地质工作的开展,因为目前我国地质单位很难从中底技术人员中挑选出高级技术人员,这意味着我国地质单位专业人才极度缺乏,人才断层严重。

1.2 从业人员人才结构畸形

工程技术人才、经营管理人员和熟练技术操作人员不能满足地质单位发展的需要,是我国地质单位在人力资源中普遍存在的问题。其中,最为短缺的是经营管理人员和工程技术人才。这就会导致地质单位的后劲不足,导致后期发展不好。因为缺

乏相关从业人员,地质单位不敢接工程难度大、工程量大、技术要求高的工程或项目或者地质单位接了项目却拿不下来。虽然很多地质单位在近几年来引进了一批高技术人才,但是高学历、懂技术、高水平的专业技术人员是不可多得的。因为,真正拥有熟练技术和操作经验的高技术人员并不多,能引进的更是少数。举个例子,某地质单位真正从事一线工作的专业人员有56人,占全体职工的百分之二十八,而该单位共有115位专业技术人员,占全体职工的百分之六十。

1.3 人才培养工作进行不到位

很多地质单位逐步精简结构把专门的职工教育机构并入劳动人事部门,以此来达到适应我国的市场经济,并减少开支的目的。但是更新知识在当前这一“知识经济”时代是很重要的,各行各业包括地质行业的知识更新都在加快,这就要求地质行业充分注意各分支专业的知识的更新情况,以及地质方面的新发展、新动向,以期更新知识。但现实是。目前地质行业的人力资源培训情况还远远达不到时代的需求。

除此之外,现有的地质资源培训还存在着以下现象:上级布置的内容,下级就参加,且不求培训内容针对性,只求完成任务;行业规定必需参加的就参加,不做要求的就不参加,且不重视质量;临时急需的培训就参加,不急的就搁置等等。这些问题都是现有培训依赖于行业系统的教育培训模式,缺乏主动性和计划性的体现。

2 地质单位人力资源存在的管理方面的问题

2.1 管理观念落后

截至目前,我国的许多地质单位在进行人员录用及招聘的过程中,还是缺乏重视员工想法的思想,采用的仍是比较粗糙的岗位分配与人员管理的方法,他们更多的将填补自身员工空缺当成招聘工作的唯一目的,这极大地打击了员工的主观能动性和积极性,极大地阻碍了员工创造力的发展。这一切表明,我国地质单位的人力资源管理观念较为传统甚至落后。除此之外,很多地质单位出现了资深人力资源的“断层”状况,精英技术人才身兼数职,业务骨干和精英力量被过度使用的情况比比皆是。这反映出了很多地质单位缺乏对人才储备库建设的重视,人才储备机制存在漏洞。因为许多单位缺乏对人力资源管理问题的规划,还有的是不能完成并落实规划。地质单位在人事管理工作上的传统性主要表现在人员的招聘和录用上,单位只是简单地把填充单位人员空缺这一职责赋予员工,按照劳动者进行简单的管理和岗位上的调配,使员工的积极性、主动性和创造性得不到最有效的发挥。另外,地质单位对人力资源规划并不重视,有的单位不会有效实施这一规划,而有的单位甚至就没有这一规划。地质单位对建立人才库、进行人才储备也并不重视,导致没有建立健全的人才储备制度,从而造成技术人员“老的老小的小”“一人多岗身兼数职”,不得不过度使用一些作为中坚力量的业务骨干,也就是所谓的人才青黄不接的“断层”现象。

2.2 缺乏有效的竞争和激励机制和科学的绩效考评体系

地质单位目前大多沿袭着传统的用人机制,职工一旦进入地质系统的事业单位,便端上了所谓的“铁饭碗”,员工只能进不能出,一经录用,便终身得以任命。在每个地质单位的干部管理中,几乎都不同程度地存在着“论资排辈”“靠年头”等能上不能下的传统用人机制的特点。这些地质单位都没有形成破格提拔的机制与环境,鼓励专业人才与年轻优秀干部脱颖而出的制度。这导致用人机制显得死气沉沉,也严重影响了范围的进一步发展,因为一个加大束缚并制约员工创造性和积极性与能力发挥的单位,是不可能长久发展的。为了解决这一问题,地质单位近几年来增加了对主要经济技术等体现单位发展指标的考核,加大了对考核对象的奖惩力度。但是,年终考核时,由主管单位年初下达的绩效指标或经济指标,只仅仅到达了管理层和主要经营层。这无疑表明,对职工的绩效考评并不科学、有效,反而流于过程。因为单位即使加强了对职工收入分配制度的改革,并一再表示“收入分配要向一线倾斜”,但考评却并没有相对应详细标准和相关办法,忽略了日常考核。

2.3 管理松懈引起的人才外流

随着近几年来地质单位逐渐提高对人才培养的重视程度,各大地质单位都制定了优惠的政策与制度,用于吸引优秀人才流入,激励优秀人才脱颖而出。但大部分的政策和制度只是停留在文件的层面,并没有进一步地落实或者落实情况不尽如人意。比如有些单位每年都要到各大院校进行招聘,专门组织人员、花费大量人力物力、改善新近员工的生活环境、为新进员工提供良好的生活与工作环境等。但是这种投入却得不到同等的产出,难以留住人才,单位培养的人才还是会不断流失。部分管理者甚至已经开始逐渐习惯这种屡见不鲜的“为他人作嫁衣裳”的现象。这种人才的外流现象充分暴露出了地质单位在人才管理机制上的问题,严重影响了人才队伍的稳定与行业的长远发展。

3 对于地质单位人力资源管理存在问题的解决措施

3.1 转变人力资源管理观念

传统人力资源管理并不符合人尽其才的要求,因为其将更多的工作重心放在了人员使用方面,缺乏对人才的培养,缺乏对人力资源的开发,这会造成员工的积极性、创造性以及主观欲望无法被充分调动而发生。这会造成人力资源的大量浪费,阻碍了地质单位的长远发展。因此,在经济新常态背景下,地质单位必须要抓住时代发展脉搏,更新自身的人力资源管理观念,认识到人才对自身发展的重要影响,提高对人力资源开发以及管理的重视,构建更为科学的人力资源管理系统,打造更为符合自身实际情况的人才库,了解每个工作人员的优势,将他们安放到更为符合自身实际情况的岗位上面去,从而更加高效的完成本职工作,加快自身的转型发展步伐,这才能够进一步调动工作人员的主观欲望,为工作展开贡献更大的力量。

3.2 健全绩效考评体系

作为人力资源管理关键组成元素的“奖励”,在很大程度上影响着人力资源管理的凝聚和激励职能的发展。在现代社会当中,奖惩的主要目标是更好的规范职工的行为,最大程度的激发员工的潜能并将其发挥出来。企业展开员工考评的主要目标便是优化员工的表现,提高人力资源配置的合理性。这就要求地质单位在实际发展的过程中,避免考评工作出现流于表面的情况,按照“德、能、勤、绩、廉”这五个要求,秉持公平、公正、公开这三项原则,展开对员工的定期考核,保证考核结果符合实事求是的要求,提高考评细则的精细化与科学化程度,保证考评制度符合岗位要求。另外,在完成绩效评价考核以后,应该采用更为合理的方式将结果反馈给职工,并按照考评结果奖励或者惩处员工,保证奖罚分明,这样才能够有效提高奖惩制度的权威性,激励员工更为积极主动的投入到工作中去。

3.3 完善培训机制,加大地质单位职工培训力度

提高职工专业技能与综合素质,加强职工职业道德修养,使职工更为熟练的掌握现代化办公软件的一个重要手段,就是职工培训。在进行员工培训之前先制定合理的、有针对性和操作性强的培训计划,并逐渐形成一种制度,用制度不断推动和规范培训行为,是提升培训效率的一种方法。不管是外部培训还是内部培训,这种方法都适用。在培训之前,为了避免出现单位及职工的需求与培训内容不符的现象,应进行充分的调研,了解单位及职工对于培训方面的具体需求。再以此需求为基础,结合生产经营实际,针对不同的对象,制定不同的培训计划和培训内容。培训可以是为提高管理者或员工的综合素质而进行的轮岗式培训,可以使为提升专业技能而进行的导师带徒的贴身式培训,可以使网上培训等内部培训,可以是掌握新技术、新技能、进入新领域而进行的派出式培训,也可以是全面提高现有人员的专业技术水平而到高校进行专业教育的继续教育式培训。总之,培训可以选择多种培训方式,较为灵活。

4 总结

长期的战略规划和科学的管理体系是地质系统人力资源开发的建立基础,现实人才的选择与开发和未来人才的投资,要根据经济发展的规划和产业动态发展趋势来考虑。为了使地质单位人力资源和实力不断的与外在环境相适应,就要根据地质单位的发展和实际需求制定合理的人力资源调整计划。其中,要确定人员供给状况、获取途径和获取实施计划等保证地质单位发展和我国经济发展相适应,综合考虑区域和社会的整体人力资源情况。

参考文献:

[1]宋尚昊.转型期我国劳动密集型企业人力资源管理情势与展望[J].经营与管理.2020,(6).116-119.
[2]和雪.试论事业单位人力资源管理的瓶颈与对策[J].新商

务周刊.2020,(12).98,100.

[3]杨琪,张晨,何晓雁.浅析互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].财经界.2020,(15).256.

新形势下事业单位人力资源管理发展及优化措施

姜春娟

(内蒙古自治区广播电视局传输发射中心科左中 787 台 029399)

DOI:10.12238/jpm.v3i4.4819

[摘要] 本文为了解决新形势下人力资源管理发展和优化方面问题,主要分析了现阶段人力资源管理的主要特点,进一步分析了现阶段事业单位人力资源管理的主要问题,并最终提出了事业单位人力资源管理的优化措施,帮助事业单位在以后的事业发展中不断为事业单位增添活力,并且能够稳步前进。

[关键词] 人力资源; 资源管理; 管理优化

Development and optimization measures of human resource management in public institutions under the new situation

Jiangchunjuan

(station 787, Kezuo middle school, transmission and transmission center, radio and Television Bureau of Inner Mongolia Autonomous Region 029399)

[Abstract] in order to solve the problems in the development and optimization of human resource management under the new situation, this paper mainly analyzes the main characteristics of human resource management at this stage, further analyzes the main problems of human resource management in public institutions at this stage, and finally puts forward the optimization measures of human resource management in public institutions, so as to help public institutions continue to add vitality to public institutions in the future development and make steady progress.

[Key words] human resources; Resource management; Management optimization

1 前言

人力资源管理的事业单位的本职是为社会服务的服务性组织,本着维护社会公平,为社区人们服务,保证和保障国家安全的工作准则全心全意的为人们服务;我国现阶段,人力资源管理的管辖收到外部以及内部因素的制约,而社会经济的发展,事业单位的改革工作却不能停止不前,因此,新形势下,事业单位的人力资源管理的发展和优化意义重大。

2 新形势下事业单位人力资源管理发展趋势

2.1 规范性

事业单位人力资源管理的要求较高,新形势下,职员素质一定程度上影响着事业单位人力资源管理的发展,尤其是在当前新的发展速度的前提下,人们的审美发生转变,对于聘用的员工不仅需要硬性条件的达标,在员工进入管理单位后,更要对员工进行管理方式的培训,从而提升员工的整体工作能力以及素质。事业单位的人力资源管理与选拔人才密切相关,与人员的管理模式密不可分,帮助员工有清醒的自我认知以及确定自身的发展定位,能够帮助事业单位稳步前进的发展。

2.2 服务性

事业单位是服务国家,服务社会,服务组织的,而人力资源管理作为事业单位的一个范畴,同样具有服务性,事业单位的人力资源管理是调动人员对事业单位的各个方面进行人力资源的调配工作,员工需要对事业单位的内部机制有着清楚的认知,对各个部门的所要求能够进行合理的调动并保持事业单位的稳定运行,保证人力能够及时的为各个部门进行有效的服务。而人力资源的服务性对事业单位的高效率高质量的工作有着积极作用。

2.3 繁琐性

新形势下,事业单位的稳定运行不仅需要人才的广泛引进,对于公司内部的管理制度来说,每个单位都有着不同的管理制度,管理方式和管理标准也不尽相同,而人力资源管理需要将不同的部门的管理体系汇总分析,就会导致体系复杂、层次多、管理模式繁琐问题,而人力资源管理需要将管理体系系统化,建立灵活的职工招聘标准以及灵活的进行人力资源的分配。

3 新形势下事业单位人力资源管理所存缺陷

3.1 选拔人才制度老套