

# 加强农业事业单位人事管理工作的对策和建议

张 森

(黑龙江省农业科学院 人事教育处,黑龙江 哈尔滨 150086)

**摘要:**随着当今世界经济、我国市场经济以及科学技术的飞速发展,对农业事业单位人事资源管理的工作提出了更高更新的要求,要求人事管理工作要随着社会的发展而更加的合理化、科学化、系统化、创新化,分析了农业事业单位的人事管理工作存在着观念落后、岗位设置不合理及考核机制不健全等问题,提出了更新管理观念、完善岗位设置、建立激励制度和加强人文关怀等对策。

**关键词:**农业事业单位;人事管理;现状;对策

**中图分类号:**G311

**文献标识码:**A

**文章编号:**1002-2767(2013)06-0141-02

所谓农业事业单位的人事管理工作是指把人力资源发展作为核心,把单位相关人事方面的计划,指挥和信息等工作做到合理的管理,通过科学的方法,调整人与单位,人与人等的关系,使人力资源发挥最大的效力,保障单位的稳定发展<sup>[1]</sup>。随着当今科学技术的不断进步,以及世界经济和我国市场经济的飞速发展,在农业事业单位的人事资源管理方面也取得了积极的进展,但是进一步的改革和深入仍是现在农业事业单位所面临的一个重大的问题,因为这不仅关系到人事管理部门的发展,更关系到整个农业事业单位的壮大和发展,因此要把现在所存在的问题合理地解决好,使人事管理工作更加的合理化、科学化、系统化、创新化。

## 1 农业事业单位人事管理工作存在的问题

### 1.1 观念落后

人力资源是农业事业单位的核心,它管理的好坏直接影响着整个农业事业单位的运行和发展,但是现在很多单位中仍然延续着过去的传统思想和观念,把人事管理工作当成是一个机械的工作,导致一个岗位有很多职员,一个职员有很多职务,造成了人员的堆积和分布不均,工作效率下降,质量不合格,从而严重影响了单位的发展。

### 1.2 不重视人才,岗位设置不合理

目前农业事业单位中还是存在着有编制和没有编制的说法,对其待遇和重视也存在着很大差

别。一方面在引进人才时,流于形式,只有考进编制的人单位才会接纳,不管是否符合本单位真正的需要。另一方面,如果没有编制,不管多么优秀,单位多么需要,都没有办法进入。这使得很多拥有高端技术的优秀人才流失,造成了人员的滥用。尽管有些单位对聘用做出了改革,唱响着公平、公正、公开的政策,但是还是存在着幕后操作的弊端<sup>[2]</sup>。这就导致各种人际关系复杂多端,人才参差不齐,工作效率下降,人力资源的利用状态滞缓。

### 1.3 考核机制不健全

在现行的农业事业单位的考核机制中存在着只注重形式不注重内容的弊端<sup>[3]</sup>,采用集体打分评定,而没有合理的、实质的实际的考核制度。对于人员的晋升工作,保持着所谓的稳定状态,实际上只是把现有工作人员的安置工作做好了,而对于新的人才没有重视,也没有给予新的发展空间。对于不符合单位发展、道德素质差的人员也没有做到合理的淘汰,这就形成一种只要进入就永无担忧的状态,使他们更加的不积极。这不仅不会促进人员的积极进步,相反会带来负面的影响,会造成一种只搞关系不搞业绩,激励制度不严谨的现状,会影响整个单位的发展,缺乏科学性和实际性。

## 2 加强事业单位人事管理的建议和对策

### 2.1 创新观念

第一,要把农业事业单位中过去的传统思想观念摒弃,树立新的理念和观点,做到创新化,清除因思想观念的陈旧所造成的在管理过程中的障碍。第二,做到以人为本,把人力资源作为核心进行管理,完善岗位的设置,人员的配置,绩效的考

收稿日期:2013-04-18

作者简介:张森(1982-),女,黑龙江省大庆市人,硕士,助理研究员,从事人事劳资等管理工作。E-mail:

核机制以及激励机制,创造一种重视人才的环境,做到公平、公正,尊重人才,鼓励他们创造更大的财富<sup>[4]</sup>。第三,重视员工的生活,要注重员工的福利、薪资待遇和工作环境,要加强员工的福利,把员工的工作时间合理化,并和业绩弹性地挂钩。积极的开展内部文化,给员工创造一个舒心积极、健康向上的工作环境。

## 2.2 科学设置岗位,完善人事管理制度

把目前农业事业单位的身份管理制度向岗位管理转变,科学的设置岗位,最大化的调动员工的工作积极性和创新创造精神。农业事业单位可以根据单位的需要,对工作目标、任务要求、人员需求和发展空间等制定一个合理化的方案,结合单位的招聘需要,科学合理设置岗位。实行根据需要设置岗位,竞争上岗,根据岗位的需求采纳人才的岗位制度,对采纳的人员进行合理化的分配,设置合理的等级,避免人员的堆积和人才的流失<sup>[5]</sup>。

## 2.3 完善激励制度

一方面,当前的人事管理较多地把人的能力发展以及人际关系作为中心,这就要求激励制度最大限度的公正、公平、合理,因此要加强单位的监管制度,杜绝个人幕后关系的弊端和不正之风。另一方面,单位过多的注重物质奖励,忽略了精神激励,单位应该根据员工的表现和业绩进行表彰,对于有突出贡献的,在绩效考核时不仅选拔和提升、给予更高的薪资,并且要评为先进,借此鼓励

其他的员工积极学习和进步,使之创造更大的财富,形成积极文明的风尚,进而带动整个单位的蓬勃向上发展。

## 2.4 加强员工人文关怀

目前很多单位只是注重效益的发展,忽略了对员工的人文关怀,因此要加强这一方面的管理。随着社会的急剧发展和生活节奏的加快,员工的心理压力日趋增大,因此要注重员工的精神生活,积极的疏导他们的心理压力,保证他们的心理健康,使员工有一种积极乐观豁达的精神<sup>[6]</sup>。积极的开展文化生活,加强人与人之间的沟通,使他们在一种健康快乐轻松的环境下工作。

总之,在社会经济发展的大背景下,加强农业事业单位的人事资源管理迫在眉睫,因为这关系着整个农业单位乃至社会的发展,因此要积极地改革和完善。

## 参考文献:

- [1] 张怀献. 关于农业科研单位优化人事管理机制的探讨[J]. 安徽农业科学, 2000, 28(4): 548-549.
- [2] 黄呈宏. 农垦国有企业人力资源管理存在的问题与解决思路[J]. 企业科技与发展, 2010(2): 70-71.
- [3] 黄慧. 农业事业单位岗位设置管理工作探讨[J]. 现代农业科技, 2010(18): 358-361.
- [4] 毛海峰. 浅析事业单位人事管理工作的策略[J]. 才智, 2012(13): 348-349.
- [5] 常满芝. 事业单位人力资源管理创新思考[J]. 西部经济发展论坛, 2012, 23(2): 86-87.
- [6] 张俊龙, 赵淑英. 我国事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 产业与科技论坛, 2010, 11(4): 233-234.

# Countermeasures and Suggestions on Strengthening the Personnel Management of Agricultural Institutions

ZHANG Miao

(Personnel and Education Department of Heilongjiang Academy of Agricultural Sciences, Harbin, Heilongjiang 150086)

**Abstract:** With the rapid development of economy, China's market economy and science technology, higher and newer requirements were put forward for the personnel resources management of agricultural institution that it should be more scientific, systematic and innovative with the society development. Lag behind personnel management conception, unreasonable post setting and imperfect evaluation mechanism exist in agricultural institutions. In terms of those problems, the countermeasures that renewing the management concept, prefecting the post setting, and constructing incentive system and strengthenin ghumanistic care were proposed.

**Key words:** agricultural institutions; personnel management; present situation; countermeasure