

论行政事业单位高级经济师在人力资源管理中发挥的作用

林 青

内蒙古通辽经济技术开发区综合保障中心, 中国·内蒙古 通辽 028000

【摘要】在现代化社会经济水平持续提升的过程中, 各个单位都已经意识到了人在社会建设发展中的重要作用, 采取了更加科学的方式实现更高的人力资源管理目标。文章简要概述行政事业单位高级经济师人力资源管理中存在的问题, 分析高级经济师在人力资源管理中发挥的作用, 以提高人力资源管理质量作为主要目标, 提出更好地发挥高级经济师作用的措施, 为加快行政事业单位建设发展的步伐提供可靠的理论思路。

【关键词】行政事业单位; 高级经济师; 人力资源管理; 作用

引言

行政事业单位要保持良好的运营状态就需要以人力资源作为基础条件, 一旦在这个方面出现管理不善的问题, 就会导致单位的整体发展受到阻碍, 达不到现代社会发展的需求。与普通的企业和单位相比, 行政事业单位人力资源管理具有显著的公益性、政策性、前瞻性、客观公正、全员参与等特点, 而高级经济师作为促进行政事业单位进一步发展的内在动力, 在人力资源管理中扮演着十分重要的角色。行政事业单位非常有必要借助高级经济师的力量组织人力资源管理活动, 在促进单位可持续发展的同时, 让人力资源管理体系的构建达到更加科学、合理的要求。

1 行政事业单位高级经济师人力资源管理存在的问题

1.1 绩效考核体系不完善

目前, 一些行政事业单位高级经济师参与人力资源管理工作时, 并未形成针对性的绩效考核体系, 难以对各个岗位的员工进行客观评价, 无法充分考察员工的表现力和工作能力, 导致人力资源管理质量低下, 达不到新时期单位发展的需求。主要原因在于行政事业单位组织高级经济师开展相关工作时, 缺乏专业的人力资源管理团队, 虽然会为岗位工作人员的工作提供初步指导, 但是在设计和构建绩效考核体系时还是存在较大的阻碍, 降低了考核指标的科学性与合理性, 不能够真实反映员工的绩效情况^[1]。要做好单位人力资源管理工作就需要由卓越员工带头, 引领各个部门的工作人员有序完成工作任务, 从而产生良好的工作成效。实际上, 一些行政事业单位在评选卓越员工的过程中缺乏可靠的参考依据, 没有从多个方面评价和考察员

工的实际工作情况, 难以充分体现绩效考核的作用, 降低了员工的积极性, 导致其绩效表现受到影响, 导致人力资源管理工作难以按照预期目标落实到位。

1.2 人力资源管理体系不灵活

相对于普通的企业来说, 行政事业单位的岗位人员变动频率不高, 很多单位人员都会长时间处于同一个岗位, 虽然可以保证工作稳定性, 但是长此以往容易降低工作人员的积极性, 不利于行政事业单位的健康、持续发展。高级经济师参与行政事业单位人力资源管理工作时, 缺乏对不同岗位特点和人员工作能力的匹配性分析, 尤其是缺乏灵活的人力资源管理体系, 不能够及时根据外部环境的变化情况提出内部管理方法, 降低了单位人力资源管理的适应性。行政事业单位相关工作的开展容易受到市场环境、政策等因素的影响, 在这些因素发生变化时, 高级经济师并没有迅速调整人才战略, 缺乏针对性的人才需求评估, 这时行政事业单位容易陷入专业人才数量不足或者素养较低的困境。每一个工作人员在行政事业单位建设发展中起到的作用都存在一定的差异, 在工作能力与方法上也不尽相同, 高级经济师缺乏对员工差异的分析, 不能够灵活调整员工岗位, 没有提供个性化职业发展规划, 安排的工作不能够激发岗位职工的潜力, 降低了行政事业单位人力资源管理效率。

1.3 人才培养与使用之间脱节

高水平的人力资源管理不仅要求行政事业单位做好人才培养工作, 还要根据人才特点及能力匹配相应的岗位, 充分体现各个人才的职能, 使其为单位的全面发展做贡献。

就目前行政事业单位高级经济师在人力资源管理中的工作情况来看,许多高级经济师都过于注重理论知识教育与传授,行政事业单位缺乏对人才专业技能的培养,没有在全新的经济环境下利用新的技术方法评估人才能力,出现了人才培养与使用脱节的问题^[2]。高级经济师经常会将行政事业单位各个部门的工作看做一个整体,缺乏针对个人的培养计划,没有根据职工体现出来的能力及不同的发展需求分配工作岗位,导致人才发展动力下降,不利于行政事业单位的人才培养与发展。

2 行政事业单位高级经济师在人力资源管理中的作用

2.1 有利于加快单位创新

行政事业单位的经营性质与普通企业大相径庭,其在开展业务活动时不能够过于强调经济效益的产生,而是需要以提高民生效益作为主要目标,考虑不同时期的社会发展情况,为推动社会发展提供良好的保障。高级经济师在人力资源管理中可以从各个方面分析行政事业单位的发展情况和需求,其会体现显著的前瞻性特点,考虑行政事业单位当前的发展情况的同时进行数据分析与预测,进而为行政事业单位的转型升级获取更多精准的人才信息,扩大人才优势,解决行政事业单位在传统人力资源管理模式下产生的问题。这样一来,行政事业单位各个岗位的工作人员就能够以促进单位创新发展作为核心,明确具体的工作要求之后发挥自身的职能,在促进人才创新发展的同时加快行政事业单位创新发展的步伐。

2.2 有利于提高事业单位竞争力

高级经济师与基层岗位工作人员的能力一般存在较大的差异,其掌握的专业知识与技能相对来说更多,在长期的工作当中会对单位的发展形势进行多元分析,进而更加明确行政事业单位需要做出的改变^[3]。开展人力资源管理工作时以高级经济师作为引领,可以更好地使用知识经济的发展需求,通过加强数据分析、政策研究、资源配置等为行政事业单位人力资源管理提供可靠的参考依据。更重要的是,高级经济师的专业知识水平大多比较高,还会不断积累工作经验,这就可以为行政事业单位的发展提供强有力的智力支持和决策参考,这对于提高单位竞争力及其在行业中的地位大有裨益。

2.3 便于拓展人力资源团队规模

高级经济师助力行政事业单位人力资源管理可以形成更

加系统性的监督管理机制,对岗位职工的思想与行为进行规范化管理,还能够定期组织培训与教育活动实现对职工的专业指导。在更加高效的人力资源管理形式下,职工可以在高级经济师的带领下不断提高自身的工作能力,形成强有力的动力,并且持续发掘更多符合岗位需求的人才,培养具有潜力的新员工,进而拓展人力资源团队的规模。

2.4 有利于建立全面的管理体系

管理体系的构建对于行政事业单位人力资源管理工作的开展尤为重要,高级经济师能够在日常工作当中获取更加精准的信息数据,整理和分析数据信息之后为人力资源管理提供可靠的参考依据,再根据单位人力资源管理的实际情况建立更加完整、全面的管理体系,减少实际工作中的疏漏。行政事业单位经常会以高级经济师的工作理念和形式作为决策依据,尤其是高级经济师体现出来的职业素养都比较高,可以很好地解决传统管理体系中的弊端,为人力资源管理提供更加明确的方向,从而突破传统管理形式中的限制,提高实际管理效果。

3 促进行政事业单位高级经济师在人力资源管理中发挥作用的措施

3.1 完善激励制度

高级经济师应在工作当中统筹兼顾,考虑不同部门、不同层级员工的差异化需求,了解员工的基本状况之后制定适应不同员工群体的激励措施,提高激励制度在各个岗位发展中的适应性与可行性,避免行政事业单位人力资源管理杂乱无章引发难以解决的问题^[4]。这对基层员工,构建和完善激励制度时可以采取最直接的物质激励方式,通过提供津贴、福利、奖金等方式满足基层员工的日常生活所需,使其具备较强的安全感,逐步加强员工对于单位的认同感。相对于基层员工来说,高端岗位员工在工作中往往更加注重自我价值的实现,针对这类员工构建激励制度时,就需要在给予物质奖励的同时注重精神层面的满足。行政事业单位可以让高端岗位员工参与内部决策,也能够采取股权激励的方式提高员工的归属感,使其在岗位工作中获得更高的成就。需要注意的是,行政事业单位针对高级经济师构建激励制度时,应该体现激励制度的公平性特点,注重差异化原则,使得高级经济师产生更大的工作动力,为推动单位整体人力资源战略管理水平打下坚实的基础。

3.2 完善绩效考核体系

高级经济师在岗位上大多已经形成了规范化的工作标准,但是在社会发展中,许多标准都应该做出一定的改变,才能够更好地适应全新的环境,避免单位和企业市场发展处于落后地位。行政事业单位要充分发挥高级经济师在人力资源管理中的作用,就应该完善绩效考核体系,以更加明确的标准和目标综合评估员工的表现,加强行政事业单位工作体系与自身发展需求的契合性。完善绩效考核体系的过程中,应该形成更加明确的绩效评估标准,让员工对自己的工作表现进行衡量,尤其需要借助完整的绩效考核体系确保员工工作与组织的整体发展方向保持一致^[5]。所以,在现有的基础上完善绩效考核体系时,领导人员需要逐步引导高级经济师了解其在岗位上的工作表现,组织其进行自我评价,将自我评价与单位综合评价的结果反馈给员工,让其认识到自身在工作上的不足和优势。这样一来,高级经济师不仅可以为人力资源管理提供更高水平的指导,还可以根据自身的工作经验形成相对完善的综合考评体系,全面提高行政事业单位人力资源管理综合质量。

3.3 科学制定发展规划

行政事业单位开展人力资源管理工作时,应该针对高级经济师的工作特点和需求制定更加科学的发展规划,分析影响人力资源方案实行的因素,针对其中可能产生的问题构建相应的解决预案,使得行政事业单位各项工作都能够顺利执行到位。高级经济师在岗位上都需要具备较强的专业技能,行政事业单位要对已有的人力资源进行整合与再分配,明确各个岗位职工的特点及专业能力,以促进单位全面发展作为主要目标,防止单位在人力资源管理中产生岗位职能混乱的情况。最重要的是,行政事业单位要在制定高级经济师发展规划的过程中进行科学的监督管理,领导人员需要考察高级经济师的工作能力和水平,针对相关的人力资源管理方案提出指导性意见,同时让各个部门工作人员相互监督管理,确保人力资源管理规划符合新时期发展需求。

3.4 协调高级经济师与其他部门的工作

高质量的行政事业单位人力资源管理并不仅仅需要依靠高级经济师,其要求单位各个部门的工作人员协作,形成良好的配合,才能够减少传统管理工作中产生的问题,

实现行政事业单位综合发展的目标。这项工作并不是一蹴而就的,要充分体现高级经济师在人力资源管理中的作用,就应该协调高级经济师与其他部门的工作,加强部门之间的沟通联系,拉近高级经济师与人力资源管理工作之间的距离,突破二者之间的壁垒,为人力资源管理提供更多可行性建议。高级经济师应该深入行政事业单位基层,明确基层工作人员在工作当中经常产生的问题,根据新时期的人力资源管理需求获取更多可用的信息,形成多元化人力资源管理体系,从多个层面深入开展人力资源管理工作,防止因信息不对称引发管理问题。由于不同部门的工作内容和职责存在一定的差异,所以员工的日常工作需求和表现会有所不同。高级经济师应该分析总结不同部门、不同岗位工作人员的情况,了解其在日常生活和工作中遇到的难题,给予多样化的工作建议,为形成更加科学、规范的人力资源管理体系提供有效依据,从而推动行政事业单位人力资源管理工作科学化开展。

4 结语

综上所述,行政事业单位高级经济师在人力资源管理当中能够加快单位创新、提高单位竞争力、拓展人力资源团队规模、建立全面的管理体系等,为行政事业单位建设发展提供正面、积极的影响。行政事业单位应完善激励制度、完善绩效考核体系、科学制定发展规划、协调高级经济师与其他部门的工作等,采取多样化的措施充分发挥高级经济师在人力资源管理中的作用,抓住时代变化的机遇,转变行政事业单位人力资源管理模式,为促进行政事业单位健康、持续发展保驾护航。

参考文献:

- [1] 赵秀娟. 行政事业单位高级经济师在人力资源管理中发挥的作用[J]. 中国管理信息化, 2022, 25(24): 133-135.
- [2] 穆广宇. 在事业单位人力资源管理中经济师如何发挥作用[J]. 新商务周刊, 2020(15): 126, 128-126, 128.
- [3] 郭耀. 高级经济师对人力资源管理的作用[J]. 人力资源, 2024(2).
- [4] 王艳春. 新时代事业单位高级经济师人力资源管理战略分析[J]. 2021.
- [5] 丁绍英. 论高级经济师人力资源管理发展现状及对策[J]. 微电脑世界, 2019, 000(12): 1.