

论事业单位人力资源经济的应用与未来发展

王 洋

山东省菏泽市青荷街道办事处便民服务中心, 中国·山东 菏泽 274400

【摘 要】我国的事业单位是由国家所设置的, 具有很强的社会公益性质, 有利于社会的和谐稳定发展, 所以国家对其要求也较为严格, 尤其是事业单位中的人力资源管理更是占据着至关重要的地位。目前, 事业单位中的人力资源管理得到了较全面的调整优化, 但在持续变化的社会形势下, 其仍然面临着不小的挑战。为此, 本文主要结合人力资源经济分析, 从现阶段管理工作中的实际问题出发, 提高事业单位中人力资源管理质量以及效率, 从而为其未来发展提供基础保障。

【关键词】事业单位; 人力资源管理; 经济分析; 质量

引言

事业单位要想得到充足的发展, 就要从根本上提高人力资源管理所带来的作用效果, 以此确保事业单位的运行中拥有有效的基础保障。但在现阶段的人力资源管理中存在着较明显的制约问题, 例如管理模式、理念、制度的欠缺, 令其难以发挥应有的作用效果, 也就无法促进事业单位的长远发展。因此, 开展有效的人力资源经济分析, 满足时代需求, 提高人力资源管理质量是非常必要的基础措施, 也是时代发展的必然趋势。

1 人力资源经济的含义

人力资源经济是带有服务性质的一种促进人力资源管理的工程, 主要以人力资源为主体; 以实现其高质量、高效率的管理作用为目的; 以经济学分析为主要途径, 从而给事业单位的长远发展带来有效保障。同时, 采用数学模型、经济计量等方式对人力资源产生的综合经济进行分析, 可以优化人力资源的合理配置, 规划人力资源的未来发展方向。

2 影响事业单位中人力资源管理的主要因素

2.1 管理理念的落后

现阶段, 我国事业单位人力资源管理中存在的首要问题就是管理理念的落后, 其创新理念难以跟随社会形势的迅猛变化, 从而难以满足单位发展的实际需求。这种现象主要是因为管理重点的偏移, 一些单位太过注重于经济效益, 而忽视了员工的精神文化、专业技能的培养, 进而为人力资源管理带来运行隐患, 使其工作难以有效开展^[1]。

2.2 管理体制的欠缺

在事业单位人力资源管理中, 领导人员对其表现出不够重视的态度, 进而也就无法建立健全的管理机制, 导致在人员分配利用上做不到合理化, 令部分员工难以发挥自身的才能以及进行及时的反馈。同时, 对人力资源经济认识的不全面, 也增大了单位资金管理风险, 从而给事业单位的发展带来诸多不确定风险。

2.3 管理制度的欠缺

就事业单位人力资源管理而言, 必须令工作人员持有严谨、负责、认真的工作态度, 才能令其全身心的投入到工作中。但我国事业单位人力资源管理中往往对这一点难以有效控制, 导致管理工作难以有效落实, 这一定程度上源于管理制度的欠缺, 不能对员工的言行举止加以约束, 从而令工作人员在工作中表现出松散、懈怠、不积极的现象。

3 提高人力资源经济在事业单位中发展的有效措施

3.1 创新管理理念, 结合现代化技术完善资源配置

要想切实提高事业单位的长远发展, 首要任务就是端正工作人员对于人力资源管理的重视态度, 加强对人力资源经济的认识, 只有这样才能为事业单位的蓬勃发展提供充足的基础保障。其次, 是要树立敢于创新的理念, 确保实际的管理理念可以跟随

时代的发展步伐, 以满足事业单位的发展需求。同时, 还要在人员分配上最大程度的发挥每位员工的自身价值, 对于这一点可以结合现代化技术, 管理人员还要依照员工以及岗位的数据分析, 对工作人员进行合理分类, 从而制定针对性的管理计划, 以此确保每一个员工都可以充分胜任自己的工作岗位^[2]。

3.2 完善人力资源开发机制, 以及开展培训工作

为了进一步提高人力资源管理工作的作用效果, 事业单位还需要针对工作人员开展有效的培训工作。在这一过程中, 要结合新时代的信息技术建立培训平台, 对工作人员进行定期或不定期的技能培训, 以此确保其可以满足实际的岗位需求, 同时, 也要开展线下培训工作, 实现线上线下的有机结合, 从而开展更全面、更有效的培训工作。其次, 在事业单位发展中要从自身的实际发展角度出发, 结合人才资源管理经济, 制定系统的发展规划, 以确保可以高水平的达到预期的发展目标。在具体工作中需要根据事业单位中每一阶段以及每一个部门的实际经济情况展开分析, 以此掌握实际的工作进度, 为进一步规划提供有效的依据, 同时, 为培训工作的顺利开展提供更有力的保障。

3.3 建立健全的管理制度, 以此落实绩效考核工作

在社会发展的过程中, 事业单位要始终坚持以人民为主, 社会公益为目标的工作原则, 从而为社会发展做出贡献。这就要求事业单位在发展过程中循序渐进, 将经济发展落实到每个时期之中, 并且通过建立健全的管理制度, 落实绩效考核工作, 从而加强工作人员的工作质量以及工作效率, 进一步的发挥人力资源部门的自身价值。在绩效考核工作的落实中, 要根据岗位的不同, 制定针对性的考核计划以及绩效标准, 确保每一位员工绩效考核的有效性。以此为之后的规划提供准确依据, 从而令工作人员可以严谨、负责任的投入到工作当中。其次, 绩效考核工作的开展还要确保在公平公正的环境下进行, 所以还需要利用先进技术制定完善的监控机制, 同时, 为了更好的认识以及规划后期工作, 还需要评价机制以及反馈机制的构建, 这样才能在不断发展中巩固自身技能, 突破自我。

4 总结

由上文可知, 人力资源管理对于事业单位的发展有着至关重要的影响, 所以工作人员需要利用人力资源经济分析, 为实现高质量、高效率的管理目标提供有效帮助。同时, 积极采用有效措施提高人力资源工作者的专业素质, 为事业单位的发展提供切实保障。

参考文献:

- [1] 王喜喜. 事业单位人力资源经济的应用与未来发展趋势[J]. 现代营销, 2019(12): 229.
- [2] 胡锡勇. 事业单位人力资源经济的应用与未来发展趋势[J]. 消费导刊, 2020(2): 196.