

新经济时代下事业单位人力资源管理的创新探究

王 倩

曹县人民政府郑庄街道办事处农业农村服务中心, 中国·山东 曹县 274400

【摘 要】由于信息化时代的来临,使得事业单位人员管理显得尤为重要。但就目前情况而言,中国事业单位内控制度人力资源管理体系中还面临着相应的问题。文章重点从当前中国事业单位内控制度人力资源管理体系中面临的主要问题,以及中国事业单位人员编制制度变革和人力资源管理加强绩效、新的工作观念与管理手段等这几方面来分别论述,并就我国的制度立法管理这一层面给出了看法与意见,文章力求逐渐提升中国的事业单位内控制度人力资源管理的总体绩效,以助力于社会的快速转型与发展。

【关键词】事业单位人力资源管理

引言

新经济时期的出现,对以往的人力资源管理模式提出了更高的要求,一定要满足当代事业单位所发展的要求。要想达到对事业单位财务人员分配与资源使用的最大化,增强事业单位财务的核心竞争力,提升事业单位财务的整体发展效益,创新事业单位财务的人力资源管理方法势在必行。大力结合当前新经济时期,重新检视人力资源管理所面临的问题,并全面剖析其对人

力资源管理创新与发展的需求,并确定改进措施,事业单位也必定会呈现良性的发展。

在中国事业单位体制改革不断深入的大背景下,事业机关人力资源管理变革也将势在必行。其他事业机关的人力资源管理改革事关事业单位社会公共服务职能的实现,以及事业单位体制改革的推进,因此通过加强其他事业机关的人力资源管理改革,能够对事业单位的整体改革工作起到带动作用,实现以点带面的改革效果。但是目前来看,事业单位人力资源管理还存在诸多问题,难以与现代事业单位体制改革相对接。因此对事业单位来说,必须着重关注目前在人力资源管理中所出现的新问题,从关键的问题入手,确定人力资源管理变革的方向,进一步细化人力资源管理的细则,以此推动事业单位社会公共服务职能得以发挥。

1 事业单位在人力资本管理工作中存在的几个问题

事业单位诞生于计划经济时代,这就导致事业单位的人力资源管理制度以及管理方式在很大程度上沿用了计划经济时代的相关制度以及方法,而随着社会经济的不断发展,无论是社会环境还是对于事业单位的工作要求都发生了很大的变化,在这种情况下,传统的人力资源管理制度以及管理模式必然无法适应新时期社会服务的要求,导致事业单位人力资源管理效率低下,人才潜力无法得到充分发挥,目前来看,传统守旧的思维模式已经在很大程度上影响了事业单位人力资源管理改革,并导致事业单位人力资源管理与现代事业单位体制改革脱节。此外在传统的人力资源管理模式中激励机制不强,吃“大锅饭”的问题较为研究,一部分有能力的人员缺乏发挥能力的平台,人才流失较为严重。在当前的发展阶段下,对于事业单位的服务能力提出了更高的要求,需要事业单位人员能够熟练的掌握业务技能,并从新时代对于事业单位人员业务能力的需求出发,不断加强学习,完善自身知识结构,但是由于基层事业单位人员缺乏培训,导致人员技能水平不强,难以满足新时期对于事业单位人员服务水平要求,因此人员培训问题也是事业单位人力资源管理改革过程中需要重点关注的问题,具体有以下两点。

1.1 工作人员综合素质有待提高

首先,在人力资源管理的工作上,工作人员并不能有效利用新兴的信息科技技术,使信息科技技术无法发挥效用的最大化,

无法真正地被工作人员运用到员工信息储存、定时绩效考核、发放薪资报酬、进行员工培训等场景中。其次,事业单位某些岗位缺乏相应的专业人才,造成了低质量和缺乏相应的专业知识的人员在人力资源管理职位上进行管理和决策。人力资本的不足,在进一步推行和优化人力资源管理政策的過程中没有动力和办法,也严重限制了事业单位的可持续发展。最后,在人员开发培训上,不能全面地了解应试者的综合素质,缺乏系统完善的培训规划,培训一般都是安排向老员工请教和学习,用传统的以老带新的形式培养人才,缺乏对专业知识的补充和学习,大大降低了培训的质量和效率。

1.2 人力资源管理理念较为滞后

相关理念的发展滞后对人力资本管理的革新发展来说,也存在着一定的制约性影响,这主要在于企业管理者们都未能从自己着手,进行对现代化企业管理理念的汲取与提升,而不能切实的在思想中享受人力资本技术发展的优势,而且正是由于这些本质的岗位使得每个人将思想禁锢在某种落后固化的思想管理模式中,按照某种老套的思维方法来完成每一天的管理工作,而管理工作的积极性也就在这样日复一日的管理工作中严重挫伤,最终个人的创新思想也被束缚在了这个落后的思想管理模式之中。同时也因为事业单位财务管理本身的传统理念和教学模式的桎梏,致使实际工作中管理者并不能更加注重视有关职员的实际工作能力,尤其并不能更加严格遵从工作人员,从而具备了更多的创新性思维能力,同时政治上也并不能通过一些较好的团队管理模式教育活动来对员工开展企业管理训练,这都使得员工更加缺乏社会责任感意识和安全管控意识,从而严重影响了后期的人力资本经营管理模型的推广与运用。

2 事业机关管理工作的改革创新措施

2.1 网络科技赋能人力资源管理工作

首先,网络时代的来临,为中国人力资源管理事业发展提出了更高的要求与期待,要牢牢把握住网络时代的发展机会,运用好网络技术来赋能对人力的有效管理。互联网技术的实时性可以有效解决事业单位进行员工培训教育的难题。利用发起会议的相关软件,可以聘请相关专业人士在同一时刻对不同地域的所有员工进行统一的部署和安排,学习先进的文化知识,创新人力资源管理工作。其次,社交媒体的大量出现也使得人力资源管理的知识有了更多分享与交流的场景。事业单位可以在有关软件里开通专属于自己的账号,例如微信公众号、微博、抖音等软件,让员工参与进来,引导事业单位员工自主学习人力资源管理课程。除了人力资源管理课程,也可以分享工作中的日常点滴,关心员工生活,表达自身诉求,提高员工工作幸福指数,缓解员工工作压力。管理层也有机会倾听员工的意见,让员工参与部门建设与决

策, 树立简单高效的企业文化, 对事业单位的正向发展起到重要作用, 以事业单位文化为标志引领事业单位发展, 运用社交媒体独有的优势, 建立起更加贴合员工的事业单位文化, 改进办公氛围。再次, 加大对人力资源管理者对网络技术的技能培训, 要求相关工作人员尽可能短时间掌握必备的网络技术, 与此同时可以增强工作人员的竞争意识, 极大激发工作人员的危机意识, 全面提升工作人员的创新意识。最后, 通过分类评价的方式, 加强对不同人员的差异化考核评价, 将极大影响员工的工作态度 and 效率。

2.2 坚持以人为本的管理理念

新经济时代背景下要始终遵守以人为本的发展基础。首先, 在不影响企业整体运作和内部管理体系的基础上, 给与员工更大的自主性, 并充分地调动员工的创造性活动, 帮助这些员工提高自我, 从而进一步提升了员工的工作绩效。其次, 在管理期间, 各大事业单位要根据实际情况创建相应的制度, 以保证最高管理层和基层单位的协调发展, 进而建立一个更加信任和温暖的工作环境。管理者应该增进与各级员工的交流, 关注并解决员工与职工、管理者与员工间的问题, 从而形成信赖与支持制度, 形成优秀的公司文化, 增强员工对单位的归属感, 促进机构的发展。最后, 事业单位的工作环境要抛弃以往的禁锢沉闷, 要向着自由开放的方向迈进, 尊重并包容每个个体间的差异, 尽可能地发掘出每个员工的亮点, 安排到最适合的岗位上发光发热。

事业单位人力资源管理改革的最终目的是充分挖掘单位内部人员的潜力, 提升事业单位的服务水平, 从而健全事业单位的管理机制。事业单位职工作为事业单位开展业务, 提供服务的主体, 人员的素质水平对于事业单位的服务水平以及人力资源管理效能具有直接的影响。因此在实施事业单位人力资源管理改革的过程中, 需要重点关注提升人员的素质水平。由于对于基层事业单位来说, 需要将培训制度纳入到人力资源管理制度中, 建立常态化的人员培训机制以及人员考核机制, 结合相关单位的业务特点以及业务内容, 确定培训的内容, 通过实施专业化的培训, 提升人员的业务水平, 确保人力资源潜力能够得到充分发挥, 同时相关人员还需要经过业务能力考核, 将考核的结果与绩效挂钩, 从而督促事业人员职工不断学习, 完善自身的知识结构, 从而提升事业单位的服务水平。

2.3 加强事业单位人力资源制度立法管理应建立完善管理机制

尤其是对员工的绩效考核制度, 定期评估员工的工作业绩, 提高评估考核的时效性。建立健全奖惩机制, 增强员工对工作的危机感和责任感, 制定合理的优胜略汰体制, 加大人才发展渠道, 多有效组织事业单位内部活动, 提高员工工作活力。贯彻落实以人为本理念, 要以人为核心来进行有效管理, 以顾虑员工的真情实感为出发点, 只有这样才能使管理水平真正的提高。多渠道引进人才, 重视人才素质培养, 挖掘每一位员工的工作潜力, 才能有效的建立健全事业单位人力资源制度的立法管理, 才能发挥事业单位在我国的影响力并促进我国发展。

人力资源管理中, 还应健全人才流动机制, 人才流动机制实际上也是激励机制, 促进事业单位职工能够加强自我学习, 对于事业单位来说, 在实施人力资源管理的过程中, 需要进一步提升人才的流动, 保证人力资源配置的科学性以及合理性。人

才流动机制的建设需要考虑多方面的问题, 包括岗位的职责与特点、岗位间的相互联系以及岗位间的差异、人员的能力特点等。此外, 人才流动机制还需要具有一定的灵活性, 能够根据事业单位不同的发展情况进行相应的调整。保证人才流动机制能够促进事业单位职工自我学习、自我提升, 给单位员工带来一定的岗位危机感, 从而提升相关人员服务的积极性。

2.4 逐步健全事业单位的经营绩效考核机制

公司的绩效考核体系还可以带来一个企事业单位的一系列管理工作计划项目的公正与可信度, 也可以使企业员工以更为饱满的管理工作心态投入到公司管理模式的投入与革新管理工作之中, 而企业在实施公司绩效考核体制的优化过程时, 主要还能从以下这样几个角度来加以调适与优化: 首先, 以人为中心。管理者必须要仔细听取下属员工的有关意见, 把他们对公司的未来发展计划有着关键重要性的建议加以搜集与梳理, 并将其一一地融入到自己未来的公司发展计划与管理工作中, 甚至还可以从某个程度上对公司绩效考核制度的细节问题加以严格的矫正; 第二, 要以一个公开透明的工作态度, 来完成绩效考核制度的建设, 使每个工作人员都能实实在在地投入到绩效考核制度各项工作流程的各个细节之中, 并尽量减少由于暗中运作而产生的不公正和不合理的影响现象

事业单位在实施人力资源管理改革的过程中, 需要完善人才晋升通道, 确保有能力的人才能找到发挥自身能力的平台, 并提升人员的积极性。在这个过程中, 需要结合事业单位体制改革的要求以及事业单位业务特点, 建立完善考核机制, 确保考核过程的公正性、公开性。针对在考核中取得良好成绩的人员, 综合其在日常工作中的表现予以提拔。这不仅能够提升事业单位人力资源管理的规范性, 同时也能吸引优秀的人才加入事业单位, 提升事业单位的整体服务水平。

3 结束语

新经济时期的出现, 对事业机关劳动力资源管理工作来说既是机会又是挑战, 机会意味着可以拥有更加科学高效的工具, 挑战是要摒弃原有管理制度的缺点, 创新改进不足。通过贯彻以人为本的管理宗旨, 加强事业单位工作人员培训教育, 建立公平公正的绩效考核机制, 网络科技赋能人力资源管理工作的方式来改进现在的人力资源管理理念缺乏创新、工作人员综合素质有待提高、绩效考核机制存在不足、人力资源管理工作效率较低的问题。

参考文献:

- [1] 奚晨. 新经济时代事业单位人力资源管理的创新分析[J]. 中国市场, 2021 (24).
- [2] 吕映. 事业单位人力资源管理体制创新[J]. 商业文化, 2021 (20).
- [3] 许春梅. 新经济时代事业单位人力资源管理的创新[J]. 质量与市场, 2021 (08).
- [4] 尚英霞. 事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J]. 经济管理文摘, 2021 (06).
- [5] 陈育超. 解读事业单位人力资源管理的改革方向及完善措施[J]. 商讯, 2021 (01).
- [6] 陈波. 事业单位人力资源管理的改革方向及完善策略探讨[J]. 现代商贸工业, 2020, 41 (32).