

事业单位人力资源经济管理模式优化措施探思

王 洋

(山东省菏泽市曹县青荷街道办事处便民服务中心 山东 菏泽 274400)

【摘 要】现如今,我国社会正在不断发展,事业单位为了实现更高效的经济管理效率,就必须要注重人力资源经济管理模式的优化,这是企业发展最为核心的重要环节,不过,目前我国没有对人力资源管理体系进行深入研究,以至于仍旧存在一些低效的管理问题,并且对于管理理念没有进行革新,无法为整体的人力资源管理工作做出准确的思想引导,对此,企业事业单位必须要着重注意对于人力资源基础工作的完善,对相应的单位资源进行合理的优化和开发,本文对于其中出现的问题进行了分析,并提出了相应的解决办法和优化方案。

【关键词】事业单位; 人力资源; 经济管理模式; 优化措施

引言

我国社会经济水平正在不断提升,事业单位现在处于计划经济的阶段,并且在信息技术日益成熟的时期,我国事业单位需要结合时代发展的要求,对经济社会的发展现状进行基础的评估,由于经济社会发展中出现了一些困难,导致我国企业无法实现高水平的转型,并且由于时代的更替,人们的经济、政治与文化生活方面也产生了一定的变化。

1 事业单位人力资源管理常见的问题

1.1 人力资源的管理理念落后

如今,时代正在不断进步,这也为事业单位人力资源管理工作提出了更高的要求,必须要从发展的角度明确新型的人力资源管理理念,这样才能为人力资源管理工作提供正确的发展方向。不过,实际上仍旧存在一些企业的人力资源管理部门没有进行及时的改善,导致仍旧利用落后的人力资源管理理念和管理手段对企业进行管理。这极大程度上,无法实现高水平的人力资源管理效果,难以真正意义上推动企业在新时代背景下的蓬勃发展。另外,一些事业单位人力资源管理部门没有有效优化整体的管理体系,一味地利用片面化、单一化的工作模式,对分配工作和职位评选工作进行管理,而忽视了人力资源管理和企业发展的有机结合,使得人力资源管理模式难以满足事业单位的发展现状和时代要求进行发展,从而导致人力资源管理效果低下^[1]。

1.2 绩效考核问题

现如今,很多事业单位对于员工的绩效考核机制没有得到有效地落实,而是片面地进行单一化的考核模式,并且没有设置更加明确的考核标准,出现绩效考核过程不严谨、不规范的现象发生,这样无法检测员工真实的工作能力,并且一些事业单位对于员工的薪酬奖励制度的建立,没有进行明确的设计。这极大程度上,可能使员工产生一些负面情绪,降低了整体工作环节的效率。

2 事业单位人力资源管理改革的策略

2.1 创新人力资源管理新模式

现如今,我国时代正在不断进步,事业单位如果想要得到高效的发展,就必须顺应时代发展的潮流,满足发展要求,对事业单位人力资源管理工作模式和管理理念进行合理的优化,为企业工作人员提供正确的发展方向和思想指导,这样才能够使企业的发展满足新时代的发展要求和发展目标,为人力资源管理工作注入源源不断的动力,从而实现整体人力资源管理体系的创新和改革。并且还需要着重改善人力资源管理模式和管理结构,结合社会发展现状和经济发展水平,对人力资源管理结构进行合理的优化和重建。对于人力资源管理工作目标不明确的现象进行改正,并完善人才培养体系,提高资源利用工作的重视程度,这样才能达到良好的人力资源管理体系的优化程度,维持我国事业单位的稳定发展。

2.2 完善薪酬管理体系

我国时代正在不断发展,市场环境也发生了极大的变化。企业为了能够满足时代的发展需求,提高发展水平,就必须

要对人力资源薪酬管理体系进行重建和改革,不仅需要严格。根据行业内部的平均薪酬水平进行设定,还需要根据市场数据调查信息合理进行薪酬管理水平的调整,避免出现薪酬跪地或过高的现象发生降低员工的工作积极性,并且为了能够调动员工的工作积极性,提高整体工作环节的工作质量和工作效率,可以设置相应的薪酬奖励等级,这样才能够为管理人员的内部营造更加舒适、和谐的环境,避免一些工作人员出现负面情绪影响工作效率。另外,为了能够有效提升员工的工作热情,还可以设置新型的奖励模式,按照合理的奖励标准,对员工的工作情况进行分析,从而使员工所做出的工作贡献符合奖励标准,这不仅能够让员工更加热爱企业,还能够拉近企业员工之间的关系,为企业以后的发展提供重要的保障,是整体的企业效益得到稳定提升^[2]。

2.3 创建合理的绩效考核体系

对于我国事业单位人力资源管理中,最重要的就是对于人才的培养,不仅能够得到合理的资源配置效果,还能全面发挥事业单位人力资源管理优势,提高整体企业各个环节工作的质量和工作效率。为了能够提高人力资源管理人才的专业水平和专业素养,就需要设置更加完善的绩效考核体系。通过绩效考核不仅能够为企业的发展提供重要保障,还能有效激励员工不断努力,使各个工作环节有序高效的进行,另外,还能够提高员工的责任意识和工作积极性,使员工以严谨认真的态度实现人力资源管理工作的高效性,减少工作工程中出现的阻碍因素,并且通过绩效考核,还能够一定程度上提升整体员工的综合素养和职业能力,提高员工在单位中的竞争力。同时,为了提高考核质量,还必须要根据专家和学者的建议,对事业单位实际工作状况和工作环境,进行了解,利用科学的绩效考核手段,提高整体员工的工作素养和工作能力,使员工能够以更加严谨的工作态度进行相关工作,并且还能够使员工更加重视工作业绩,对于事业单位整体工作质量的提升具有重要的影响作用。

结语

现如今,我国时代正在不断发展,我国很多事业单位为了能够跟随时代发展的脚步进行进一步的提升,对人力资源管理模式和管理理念也做出了相应的完善,在我过生日单位人力资源管理工作就出现一些问题没有得到及时解决对策,事业单位工作人员必须要注重人力资源管理各部分所出现的问题,并进行人力资源管理结构的有效优化,从而推进人力资源管理创新和管理工作的落实,这样才能够实现企业更大的经济效益,为我国经济水平的提升提供重要保障,并且我国事业单位的发展,能够对实现中华民族伟大复兴的伟大目标带来十分重要的影响作用。

参考文献:

- [1] 孙桂丽. 机关事业单位人力资源经济管理模式优化研究[J]. 中国高新区, 2018(22): 226-227.
- [2] 杨利娟. 事业单位人力资源经济管理模式优化措施[J]. 新金融世界, 2019(12): 79-80.