

新经济时代事业单位人力资源管理的创新分析

康伟伟 束三群

汶上县人力资源和社会保障局 山东济宁 272500

摘要:从目前情况看来,人力资源已经成为各个领域发展过程中不可缺少的部分,各行各业对人才的需求量也在快速增长。事业单位不仅承担着重要的社会职责,而且还能够促进社会经济朝着健康有序的方向发展。为了跟上时代发展步伐,各事业单位要学习新的理念,优化管理制度,特别是人力资源管理方面,要加大创新,提高单位的管理水平,进而提高社会效益和经济效益。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 创新; 策略

Innovative analysis of human resource management in public institutions in the new economic era

Kangweiwei, shusanqun

Wenshang County Human Resources and Social Security Bureau Shandong Jining 272500

Abstract: From the current situation, human resources have become an indispensable part of the development of various fields, and the demand for talents in all walks of life is also growing rapidly. Public institutions not only undertake important social responsibilities but also promote the healthy and orderly development of the social economy. In order to keep pace with the development of the times, all public institutions should learn new ideas and optimize the management system. Especially in human resource management, they should increase innovation, improve the management level of the unit, and improve social and economic benefits.

Keywords: public institution; Human resource management; Innovation; strategy

引言:

随着国家经济体制改革的不断深入,最基层单位的事业单位成为改革的主战场之一。在任何组织中,人才是最关键和最核心的资源,人力资源管理水平直接决定组织的整体先进性和创新性。镇街基层事业单位人力资源在优化人力资源配置、提高工作效率和质量方面发挥着重要作用。人力资源的合理配置可以调动单位员工的积极性,帮助他们充分发挥自身的最大价值。人力资源作为制度的重要保障,关系制度的可持续发展。因此,对于基层事业单位来说,更新人力资源结构、加强人才培养、突出绩效考核对充分发挥人力资源管理有重要作用。

1 事业单位人力资源管理概念

在事业单位管理活动中,为了充分发挥出人力资源管理工作的优势,首先要准确掌握这项工作的概念内容。一般来说,人力资源指的是特定范围内所有人的劳动能

力总和,也可以指能推动整体经济发展的体力和智力的总和。人力资源管理是在人本思想和经济学的指导下,以招聘、选拔、培训、薪资等方式合理利用组织内外各项人力资源,以此达到组织目前和日后的发展需求,促进组织目标和成员共同发展的相关活动总称^[1]。现阶段,根据社会功能的不同,可以将我国事业单位分成承担行政职能、提供公益服务、从事生产经营三种类型。因此,事业单位的人力资源管理活动是指以行政职能、公益服务、生产经营为战略目标和导向,创建科学、完善的组织机制与管理模式,采取有效方法合理配置各项资源,推动组织目标与成员发展最大化的活动。

2 事业单位人力资源管理的重要性

从目前的情况看来,随着经济水平的不断提高,人们日常的物质生活和精神生活变得越来越丰富,同时事业单位人力资源管理也在进行改进和完善。为了能够让事业单位健康发展,相关管理人员需要引进或培养

高素质的综合性人才，在提高自身竞争力的同时，还能够为居民提供更好的服务。对事业单位人力资源进行有效管理，可以让事业单位与社会经济发展形势相适应，工作人员可以在这个过程中不断提高综合素质和专业能力。另外，事业单位工作人员与其他行业的工作人员之间有着相似性，每一个人都有职业规划，在实际的工作过程中可以有所收获和成长。相关管理人员要对这一特点予以足够重视，这样才可以促进工作人员提升积极性^[2]。另外，管理人员还需要将工作人员的职业规划和事业单位的长期发展相结合，在增强工作人员归属感和荣誉感的同时，也可以完善员工的职业规划。

3 事业单位人力资源管理存在的问题

3.1 建立的激励机制仍需完善

部分事业单位建立的激励机制完善性不足，不利对员工工作热情的激发。产生该现象的根本原因可划分为三种：（1）管理人员的激励意识较为浅薄。部分事业单位的人力资源管理工作停留在第三阶段，相关工作人员的日常工作主要围绕在各项事务的打理上，管理人员将自身的工作重点放置于任务布置上。员工在开展工作时将自身大部分精力投注在任务完成上，在工作手段创新上投入的精力有限，导致激励机制多样性不足现象的发生。（2）激励机制具有较差的物质基础。事业单位具有一定的特殊性，隶属于政府相关部门，其经济的灵活程度偏低，使其在进行物质奖励时受到一定制约。因此，部分事业单位在进行奖励时，主要以口头表扬等方式为主，难以满足员工的物质需求，员工的积极性得不到有效调动。（3）激励机制的建立完善性不足，部分事业单位的管理理念偏向于传统，激励机制的建立不健全，使得员工的薪资标准与其贡献程度未建立良好联系，使得员工的主动性与积极性逐渐被打消。

3.2 缺乏系统、有效的绩效考核

部分事业单位管理人员并没有对绩效考核予以足够重视，不仅无法意识到绩效考核对于人力资源管理的重要性，而且在考核内容、指标、方式等方面也存在一定的缺陷^[3]。因此，绩效考核的科学性和可操作性就会受到影响，考核工作无法落到实处，不仅考核的客观公正性和真实性会受到影响，而且管理人员也不能对工作人员的真实绩效情况进行充分了解，人力资源管理工作缺乏足够的信息支持。除此之外，部分事业单位还没有构建有效的职位职务管理机制，管理人员无法对各种职位职务进行规范。绩效考评结果不能与员工的工资、职位变动及奖惩进行有效结合，从而导致绩效考评流于形式。

管理人员不能对考核结果进行有效利用，员工的工作积极性也就无法调动。一般情况下都是人事部门在年终的时候将年度考核进行公示，在日常工作过程中，各个部门的工作人员无法及时了解当前的业绩情况。尽管部分事业单位也进行了相应的改革，在考核过程中对投票等方式进行充分应用，但是由于缺乏其他综合性措施，无法发挥人力资源管理的积极作用。

3.3 人员使用问题

根据调查发现，在使用人员中所面临的难题，已经成为基层工作的明显问题，镇街事业编制是和公务员一起办公，事业单位承担了很多事务性的事情，而且基层事业单位晋升空间小，待遇有限，很多人容易滋生倦怠心理，对待工作缺乏热情。基层事业单位的待遇及晋升空间对于高端人才的吸引力小，长期从事基层工作的人员得不到系统的培训和提升，有些单位甚至有可能出现人才断档的趋势和危机。

4 事业单位人力资源管理创新策略

4.1 树立良好用人导向

用人导向科学，则基层人员越有活力，工作质量和效率就越有保证。首先，基层事业单位和人事部门应该倡导“多劳多得”的组织文化，鼓励单位职工在工作岗位上发挥主观能动性，敢于付出、乐于收获。其次，单位还应注重为职工提供尽可能多的岗位再教育平台，为员工职业生涯发展出谋划策。员工个人成长离不开组织的关怀和培养，也离不开工作平台的锻炼。一方面，基层事业单位要通过密切结合工作实践的培训，提高员工解决实际问题的能力，提升业务素质；另一方面，要积极围绕工作中心，鼓励人才发挥优势，在用人的过程中提高其能力和素质。

4.2 优化体制机制，完善相关管理制度

事业单位要想长远发展，需要根据自身的职能种类和战略目标，建立完善的人力资源管理条例，并制定合理的配套规章，还要不断优化激励制度和监管机制，以此提高单位的治理能力。另外，事业单位要充分考虑我国大力推动的事业单位改革事项，结合自身的实际情况对顶层设计进行优化。同时，要全面分析事业单位的种类特征和职能目标，在满足政府部门确立的行业政策法规、标准规范体系、战略发展规划等框架内，对自身体制机制和人力资源管理进行优化和创新，建立符合行业和单位发展需求，与行业体制和政府部门改革相协调的人力资源管理制度。此外，要建立科学的岗位责任制度，明确各岗位和人员的职责范围，避免出现相互推卸等情

况^[4]。还要完善人才晋升机制，加强科技创新，为单位注入新的血液，留住更多优秀人才，为单位发展提供有力支撑。

4.3 建立科学合理的绩效考核制度

科学的绩效考核制度能够对事业单位人力资源管理起到良好的促进作用。管理人员可以用公正、公开、公平的绩效考核办法，从多个方面对工作人员进行科学考核评定，考核结果将和员工薪酬、其他相关待遇等挂钩，以此促进工作人员提升工作效率，创造更多的效益。事业单位可以建立相应的绩效考核制度，根据单位的发展规划和发展需求，对各部门、各岗位的工作特点进行分析，从而制定具有针对性的考核指标。考核指标要能反映不同岗位的工作重点，确保绩效考核过程客观公正，绩效考核结果能够被工作人员接受，同时作为人员奖惩、职务晋升的有效依据。事业单位要根据实际情况选择合适的绩效考核方法，比如平衡计分卡法、360度评价法等，针对不同的考核内容选用适宜的考核方法，定性分析和定量分析相结合，从而有效地对各个岗位的工作难度、工作强度、工作要求、工作成效等进行综合考核。

4.4 丰富人力资源激励措施

事业单位建设的激励机制应基于马斯洛的需求层次理论进行设计。要使激励机制顺利实施，事业单位必须首先了解员工的需求。根据马斯洛的需求层次理论我们得出，人才必须满足低层级的需求后才会追求高层级的需求。所以，要运用好人力资源管理的激励机制，就要

在满足职工安全需求以后，再与单位的业务相结合，要明确单位的核心追求是主业，最大限度地发挥保障正常生活活动和业务交流的可能性，增强人力资源管理的灵活性，实现人力资源管理的放松；要形成积极的单位文化，如尊重老员工，鼓励他们“老有所为”。

5 结束语

总之，事业单位人力资源管理工作的高效性建设，不仅可以促进其发展速度的提升，还可以保证其发展的稳定性，提升事业单位与时代发展的符合程度，实现其与社会及国家高度适应的目标。故而，事业单位应充分意识到人力资源管理工作的重要性，并采取有效措施提升人力资源管理效率，充分发挥绩效考核制度的优势，推动事业单位相关人员工作热情的提升。人力资源管理部门应引进较为先进的管理理念，以自身的发展特色为依据，结合单位的实际发展情况，保障人力资源管理制度行之有效性建设。

参考文献：

- [1]浦栋雁.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用探讨[J].中国产经, 2022, (02): 135-137.
- [2]梁萍.事业单位人力资源管理中的绩效考核研究[J].中国中小企业, 2022, (01): 197-198.
- [3]顾真.行政事业单位人力资源管理中绩效考核工作的提升策略[J].产业创新研究, 2021, (23): 160-162.
- [4]张祥瑞.事业单位如何进行人力资源管理与绩效考核[J].商业文化, 2021, (34): 71-72.