

新经济时代事业单位人力资源管理创新途径研究

张军儒

山东省汶上县人力资源和社会保障局 山东济宁 272501

摘要: 新经济时代,人才是先进文化的创造者和传播者,是事业单位实现长远、可持续发展的第一资源。在事业单位全面深化改革的时代背景下,如何借助人力资源管理实现对单位人才的优化配置,确保人尽其才、人尽其用是现阶段各地事业单位在发展中需要重点思考的话题。基于此,本文首先分析了事业单位人力资源管理的重要意义,然后在深入剖析现阶段事业单位人力资源管理中存在的问题,最后研究了新经济时代事业单位人力资源管理的创新路径。希望以此为更多事业单位人力资源管理提供参考意见。

关键词: 事业单位;人力资源管理;问题;创新

Research on innovative approaches of human resource management in public institutions in the new economic era

Zhangjunru

Wenshang County Human Resources and Social Security Bureau of Shandong Province Jining 272501

Abstract: In the new economic era, talents are the creators and disseminators of advanced culture and the first resource for institutions to achieve long-term and sustainable development. Under the background of comprehensively deepening the reform of public institutions, how to optimize the allocation of talents with the help of human resource management to ensure that people make the best use of their talents is a topic that public institutions around the country need to focus on in the development at this stage. Based on this, this paper first analyzes the significance of human resource management in public institutions, then deeply analyzes the problems existing in human resource management in public institutions at this stage, and finally studies the innovation path of human resource management in public institutions in the new economic era. The author hopes to provide a reference for human resource management of more public institutions.

Keywords: public institution; Human resource management; Problems; innovation

引言:

我国事业单位在经济社会发展领域主要扮演着提供各类公共产品和服务、准公共产品和服务的重要角色,做好人力资源管理工作,对于事业单位提供更高质量的产品和服务,更好地满足公众的需求具有非常重要的意义。随着社会的不断进步,人力资源管理在事业单位各项管理工作中的分量越来越重,人力资源管理方式的更新换代,显得尤为重要。当前事业单位人力资源管理工作方面问题诸多,人力资源队伍建设落后,这给事业单位带来了很大危害^[1]。事业单位人力资源管理创新任重道远,这意味着事业单位管理者要充分认识到单位人力资源管理创新已经迫在眉睫,要充分考虑本单位人力资源管理领域的种种问题,制定切实有效的创新策略,

推动单位人力资源管理水平的不断提升,从而为事业单位永续发展奠定良好的基础。

1. 事业单位人力资源管理的重要意义

事业单位开展高效的人力资源管理工作具有非常重要的意义,主要表现在以下几方面:(1)合理配置人力资源。随着科学技术的快速发展,社会对人才的要求日益严格,需要更多专业技术人才和复合型人才。事业单位为了完成战略目标,要加强对人才的引进和培养。通过开展高效的人力资源管理可以对现有资源进行优化,让人才和岗位更加匹配,做到最佳组合。(2)提高整体运行效率。事业单位的资源非常丰富,涉及文化、人力、物质等方面的资源,通过合理开展人力资源管理能够有效发挥员工的价值,进而提高整体的运行效率,促进单

位健康、长远的发展。

2. 新经济时代事业单位人力资源管理存在的主要问题

2.1 管理缺乏灵活性，服务意识不到位

事业单位普遍存在“无大错不可辞退”的思想观念，有着至深的优越感，由于职工的工作稳定性强，普遍缺乏竞争意识，缺乏服务于社会的意识。人力资源管理人员缺乏灵活性，日常管理工作流于形式，没有结合实际选拔工作能力和人力资源管理相适应的人才，在进行岗位安排的时候，没有考虑每个员工的工作能力与优势，没有从员工的业务培训和职业规划出发进行合理的人力资源配置，导致职工缺乏服务意识和工作积极性，从而使事业单位的综合管理和人员管理得不到有效发挥。

2.2 绩效考核流于形式

绩效考核是激发员工工作动力与激情，挖掘员工潜能与创造力的重要方式，在整个人力资源管理中举足轻重。但是，目前部分事业单位的人力绩效流于形式，缺乏完善的绩效考核指标、精细的绩效考核制度以及公正及时的考评反馈。绩效考核与事业单位员工薪资挂钩，直接关乎员工的主动性与创造力，理应受到重视。但事实上，部分事业单位并未根据单位发展的实际情况，立足不同岗位的工作职责与内容建立全面、细致而统一的绩效考核指标以及绩效考核制度，这导致人力资源绩效考核的实施丧失了制度指导作用^[2]。再者，绩效考核重视考核过程，轻视考核结果运用以及考核反馈的情况依然存在。并且，部分单位的绩效考核有失公允，挫伤了优秀员工的积极性。

2.3 人力资源培训效果较差

事业单位是智力密集型单位，工作岗位对于员工的人力资本要求较高，不过培训这一人力资本提升主要手段并没有得到一些事业单位的充分重视，具体表现是人力资源培训投入力度小、培训方法单一、培训评估缺失等。随着知识折旧速度的不断加快以及事业单位岗位胜任力要求的不断变化，事业单位人力资源培训效果差，导致员工的岗位胜任力难以不进一步提升，影响到了工作能力^[3]。

2.4 激励机制不完善

除了考核机制之外，激励机制在人力资源管理中所占的比重同样不可小觑。如果考勤管理、培训管理、岗位调整等属于刚性管理，那么激励机制便是最能触动员工内心的柔性管理。一些事业单位由于未能意识到激励机制的重要性，于是在人力资源激励机制构建上不够优

化创新，激励方式也显得过于俗套，因而很难通过激励机制做到留人、用人^[4]。一方面，员工激励方法有待进一步优化。目前，事业单位的激励方法不够丰富多样。大多数事业单位都以薪酬激励为主，并未建立集物质、精神激励为一体的多样化激励体系。另外，事业单位缺乏对员工的职业生涯激励。另一方面，薪酬激励缺乏公平合理性。薪酬激励是最重要的激励方法，但薪酬激励无法根据不同岗位人员工作的具体情况实施物质奖励，这导致薪酬激励公平性受限。

3. 新经济时代事业单位人力资源管理的创新对策

3.1 以人为本，引入先进的人力资源管理理念

我们必须从战略高度建立事业单位的思想文化和共同理念，从而增强事业单位与员工的感情，形成一种更加和谐友善的工作关系，也使员工对单位形成更强烈的归属感，增强单位凝聚力，充分调动事业单位内部员工的工作积极性，让他们以更加饱满的热情全身心投入日常工作中；坚持以人为本，在对员工进行工作安排的时候，要对员工的工作能力进行考核，并且管理人员应与员工进行积极有效的沟通与交流，精准把握员工的心理需求和发展需求，更好地调动他们的内在潜能，做好本职工作。

3.2 增强人力资源绩效考核的实效性

为避免绩效考核流于形式，事业单位应提高人力资源绩效考核的实效性。首先，建立统一、规范与制度化的绩效考核指标。事业单位应根据自身的社会职能、组织结构以及岗位设置，建立全面、详细而客观的绩效考核指标体系。在明确考核指标时，应尤其重视考核项目、考核权重与参数指标这三项因素，力求基于此创建符合岗位内容需求与员工考核实际的考核制度体系^[5]。在考核制度的制定上，应主动寻求单位员工的意见，关注员工的民主议评，以提高考核制度的公正性。在考核的过程中，绩效考核小组应秉承科学、合理、公正的原则，拒绝在考核时掺杂个人情感，以免绩效考核的公正性遭质疑。

3.3 定期组织员工培训，制定完善的人才培养方案

事业单位在开展人力资源管理过程中，为了实现管理目标，要全面挖掘职业培训主体作用，相关负责人员要综合分析行业、岗位、职能等情况，积极研究人才培养方面的内容，不断创新培训方式，并定期对员工进行培训，尤其是要组织专项职业技能培训，以此提高全员的素质能力。另外，要加大资金投入力度，不断丰富活动内容和培训手段。事业单位要结合自身实际情况以及

行业发展要求，对员工培训工作制定长期、短期的规划方案，并且要根据员工的岗位职责和个人素质进行差异化的指导，通过这种方式可以促进单位和员工的共同发展。此外，要建立多渠道、多层次的人才培养机制，鼓励员工积极参加继续教育，提高自我学习意识，全面增强个人综合素质。

3.4 完善激励机制

事业单位激励机制完善需要充分体现员工需求导向的具体要求，紧紧围绕员工的需求来进行激励机制的调整，确保激励机制的有效性。事业单位激励机制完善的重点包括以下几个方面：其一，丰富激励内容，除了物质激励之外，还需要注重精神激励，即在文化建设、情感疏导、表扬嘉奖、晋升等方面不断发展，确保员工上述方面的需求得到满足，从而提升激励效果；其二，事业单位员工激励机制需要做到正向激励以及负面强化相配合，即不仅仅要给绩效卓越的员工各种奖励，也需要给工作绩效不佳的员工一些惩罚，奖励与惩罚相互搭配，才能更好地发挥激励机制的作用；其三，事业单位要增强员工激励机制的弹性，根据事业单位发展需要以及员工各种需求的满足情况，对于员工激励机制进行动态调整，以提升激励机制的效果。

3.5 建立大数据人力资源管理体系

随着大数据时代的到来，如何构建大数据人力资源管理体系，实现整个事业单位内外部的良好互动，如何为事业单位的发展提供动力，如何去促进事业单位振兴和焕发活力是事业单位最值得深思的一个问题^[6]。而要达到这几个目标，其中最为重要的就是人力资源管理部门的管理者应该根据全新的大数据管理模式来让每个部门的工作效率发挥到极致。所以，建立一个全新的大数

据管理部门是必要的，它可以记录每个员工的日常工作状态，通过对数据的比对就可以对员工工作状态进行合理评价，对于工作积极的员工进行激励，对于偷懒耍滑的员工进行惩罚，这样就让每个员工有忧患意识，让每个员工每天保持更好的工作状态，从而大大发挥出每个员工的工作价值。

4. 结束语

随着国家人才强国战略的制定与实施，全国各地事业单位纷纷开始重视人力资源管理，并在管理实践中取得了一定成效。但是，在看到成效的同时，事业单位人力资源管理的弊端也日益暴露。管理缺乏灵活性、绩效考核形式化、激励机制不合理等问题严重制约了事业单位的发展。为进一步贯彻实施新时代人才强国战略，事业单位应着重从创新人力资源管理理念、提高绩效考核实效性以及建立完善的激励机制等方面予以改进，让人力资源管理的质效更上一层楼。

参考文献：

- [1] 赵向云. 事业单位人力资源管理存在的问题与对策[J]. 市场观察, 2020(12): 57.
- [2] 苟玉芳. 加强机关事业单位人力资源管理的若干建议[J]. 人力资源, 2020(24): 52-53.
- [3] 齐艳玲. 事业单位人力资源管理存在问题及解决对策[J]. 人才资源开发, 2020(24): 28-29.
- [4] 侯晓燕. 事业单位人力资源管理创新分析[J]. 中国科技投资, 2021(31): 34-35.
- [5] 梁志花. 事业单位人力资源管理创新思路探讨[J]. 经济管理, 2020(01): 211-212.
- [6] 侯艳茹. 新形势下事业单位人力资源管理创新研究[J]. 中国市场, 2021(10): 504-506.