

# 事业单位人力资源经济管理模式优化措施

宋峥伟

西平县社会医疗保险中心 河南驻马店 463900

**摘要:**近年来,我国事业单位不断发展,为祖国建设贡献了巨大力量,发展成果十分突出。在国际国内经济形势变幻莫测的今天,事业单位也面临着巨大竞争压力,要想促进事业单位积极发展,则需顺应时代发展需求,优化人力资源经济管理模式,从而推动事业单位内部工作效率、管理水平的提高。因此,本文结合笔者实践经验,对事业单位人力资源经济管理模式优化措施展开分析,以供参考。

**关键词:** 事业单位; 人力资源; 经济管理; 管理模式; 优化

## Optimization measures of human resources and economic management mode in public institutions

Song Zhengwei

Xiping County Social Medical Insurance Center Henan Zhumadian 463900

**Abstract:** In recent years, China's public institutions continue to develop, for the construction of the motherland has contributed a great strength, the development achievements are very outstanding. In today's unpredictable international and domestic economic situation, public institutions are also facing great competitive pressure. In order to promote the active development of public institutions, it is necessary to adapt to the development needs of The Times, optimize the economic management mode of human resources, so as to promote the improvement of the internal work efficiency and management level of public institutions. Therefore, this paper combines with the author's practical experience, and analyzes the optimization measures of human resources economic management mode of public institutions for reference.

**Keywords:** public institution; human resources; economic management; management mode; optimization

人力资源管理是现代企业管理中的核心部分,而是否建立了良好的人力资源管理体系直接关系到事业的发展水平。尤其是我国进入新经济常态的发展背景下,事业单位是我国公共事业管理的重要部分,良好的人力资源关系为我国事业单位的人力资源管理工作指明了方向,有利于事业单位更好地开展社会公共服务工作。

### 1 人力资源管理模式概述

事业单位主要是指提供社会服务为目的的工作单位,不具备盈利性,因此其工作价值不能直接通过物质形式进行体现,通常包括一些国家性质的事业单位。人力资源是促进事业单位进一步发展的前提条件,加强人力资源管理具有十分重要意义,但就目前来讲事业单位在人力资源管理方面存在较多问题,因此需要采取一系列行之有效的措施,加强对于人力资源管理的优化来提高事业单位人力资源的管理水平。进行优化能够不断完善当

前人力资源的管理模式,建设一支管理能力较强的人力资源管理团队。加强人力资源管理的优化能够充分划分工作人员的职责,避免工作混乱等问题,同时有效发挥激励作用,通过完善薪资待遇等措施充分激发员工的工作积极性,促进事业单位各项工作的顺利进行。此外,加强人力资源管理优化还能够有效地完善事业单位内部的建设,提高风险抵御能力,促进事业单位改革的进一步落<sup>[1]</sup>。

### 2 事业单位人力资源经济管理模式的作用

第一,有利于打造高素质的人才队伍。无论是对企业还是事业单位,人才都是最宝贵的资源,人才储备决定了企事业单位发展的长远性。人力资源管理工作人员通过组织招聘,可以为单位发现更多高素质、本领硬的人才,充实壮大人才队伍。对事业单位内部的工作人员,人力资源可以组织培训、再教育等,为员工提供一个不

断提升自我的机会，从而帮助员工不断提高自身综合素质，进而能够打造一个高素质人才队伍。

第二，推动事业单位的精细化管理。新形势下，我国事业单位的管理正逐渐从传统的粗放型管理模式，朝着精细化管理的方向发展。实施人力资源经济管理，能够对管理内容进行科学规划、量化细分，这样管理人员与普通人员均能明确自身工作职责，了解工作内容及其需要达到的标准和要求，并且可以主动根据工作要求来制定工作方案。借助人力资源经济管理模式，还可让事业单位中的精细化管理理念融入每位员工的心中，鼓励全员参与到实际工作之中，对各项资源进行协调，优化配置，实现优势互补，促进整体规范，进一步促使员工自发形成集体利益的思想，将事业单位的所有员工打造一个利益共同体，提升员工的主人翁意识。

第三，推进事业单位稳定发展。事业单位属于公益性的社会服务组织，在人力资源工作的开展中，通过科学经济管理模式来组织工作，能够提升人力资源管理的科学性与合理性，同时还可提高工作人员工作效率，实现人员集约化、精简化管理。另外，人力资源经济管理，可以推动单位设置合理工作目标，让事业单位紧跟时代发展步伐，在市场竞争中不断提高自我，注重创新，从而帮助事业单位长远、稳定发展<sup>[2]</sup>。

### 3 事业单位人力资源管理常见的问题

#### 3.1 人力资源的管理理念落后

在新时代背景下，革新事业单位人力资源管理手段与管理观念非常重要。但是，诸多人力资源管理理念仍然十分老旧、落后。首先，人力资源管理依旧将以往观念应用到现代社会中，未能真正认识到管理的价值和作用，由此造成管理观念的陈旧，致使大量新进人才的内在能力难以获得全面发挥。其次，事业单位人力资源管理体制只是在展开单一化、片面化的工作，只限制在分配工作和职位评选等相关方面，未能真正地把人力资源管理事业单位发展进行有机结合，更未能把职工未来发展与事业单位持续发展进步结合到一起，此种“循规蹈矩”“一成不变”、缺少创新思维的工作形式难以适应当前新时代对事业单位人力资源管理工作的全新要求。

#### 3.2 绩效考核方面的问题

事业单位的绩效考核和薪酬管理有表面化趋势，考核工作大多流于形式，存在吃大锅饭的现象。绩效考核结果不能与职位升迁和薪酬奖励严格对应。有些事业单位绩效考核标准不严谨，过于宽泛、缺乏执行标准。绩

效考核的指标设计得不精细、不同岗位的绩效考核标准差别过大，没有统一绩效考核标准。很多单位在考核过程中只关注员工的工作数量，忽略员工的工作质量，进而影响整个事业单位的工作效率和质量。

### 4 事业单位人力资源经济管理模式优化措施

#### 4.1 树立创新管理理念

在事业单位的传统人力资源管理中，管理理念相对陈旧，这对事业单位管理的改善有制约作用。因此，要想优化事业单位人力资源的经济管理模式，首先需要转变管理理念。这就需要管理人员紧跟社会发展步伐，培养自身创新意识，时刻把握市场动态、人力资源最新管理理念，并且用更为先进的管理思路和管理方法，指导单位内部的人力资源管理工作。例如事业单位制定用人计划时，可以适当放权，让相应部门有一定的自主选择空间，使之能够在一定程度上，自主招聘人才，做到“为人才招聘松绑”。人力资源管理工作中，需要时刻将员工放在管理工作的核心地位，对员工的现状、实际需求、长远发展需求均高度关注，促使管理更富有人性化特征。在分配职位过程中，需对员工工作能力综合考虑，如一些业务难度较大，可以安排给经验丰富、办事老练的员工，实现资源的优化配置，让不同人才能够在工作中发挥自己的特长。另外，事业单位还应将民主管理、以人为本的思想贯彻落实到位，在做一些决策时，鼓励员工表达自身意见，提出建议，让员工能够参与到一些事情的决策之中，从而提升员工对事业单位的认同感，提升其执行力，这是促使人力资源管理顺利开展的重要措施。

#### 4.2 落实岗位管理制度

人力资源管理工作的对象是人，而人力资源管理工作的执行者也是人。所以，开展人力资源管理，要区别不同的工作岗位，从不同的立场和角度进行管理，不断完善岗位管理制度，以更好的开展管理工作。完善岗位管理制度，切不可停留在表面，而是要有深度的构建和完善制度，具体可以从以下两个方面进行：首先，了解每一个工作岗位的内容，了解工作岗位的属性，通过岗位职责分析、岗位内容收集、工作说明等方式，详细了解每个岗位的工作要求，更加清晰的了解每一个岗位所需人员的要求，从而更好的执行岗位管理工作、更好的为该岗位制定聘用规则；其次，要求单位的每一个员工，在入职时就规划自身的工作生涯，明确每一个员工对于自身的定位，以此判断人员是否满足所聘岗位的详细要求；另外，对内部员工的晋升制定竞聘上岗的制

度, 更好的激励员工, 发挥员工自身的主观能动性<sup>[3]</sup>。

#### 4.3 完善绩效考核制度

依靠绩效考核的方式, 对人类资源管理持续完善。总体来说, 主要包括三部分。其一, 设置考核标准。所有内容都要与单位的具体状况保持一致, 而一些细节内容方面, 还要做到持续更新, 不能采取“一刀切”的方式。同时, 还要从多个维度入手, 深入思考, 继而提升可行性。其二, 在绩效考核的时候, 理应积极和内部人才展开交流, 从而能够更好地了解其真实想法, 建立反馈机制, 促使考核制度得到优化。其三, 设置奖惩制度。对于表现较好的员工, 除了表扬之外, 还要给予物质层面的奖励, 让其在未来工作中继续努力, 发挥优势。而对于表现不佳的员工, 除了批评, 还要进行相应的惩罚, 让其及时改正<sup>[4]</sup>。

#### 4.4 优化管理模式

当前事业单位就要做到与时俱进, 跟上社会的脚步, 特别是在进入21世纪之后, 全球经济的发展速度有所加快, 使得行业竞争也变得十分激烈。针对这一情况, 单位就需要在人力资源管理部分有所调整, 持续优化, 从而使得自身整体实力得到增强。然而, 当前多数事业单位的管理模式有所落后, 与经济发展存在一定距离, 使得自身整体实力的提升受到限制。为了解决其中的各方面问题, 单位就要按照以下流程进行管理。其一, 单位需要对现有的招聘模式不断优化, 持续完善。通过分析各类不同方法的缺陷, 并以此为核心, 将重心更多放在综合能力层面。同时还要关注各类人才的基础特点, 从而能够尽可能发挥其个人优势, 推动单位不断进步。其二, 事业单位还要在用人机制方面持续更新, 从而变得

更具科学性。通过内部考核, 有效了解员工的实际能力, 通过与其沟通, 了解其真实想法, 从而将其分配到最为合理的岗位上。而在管理的时候, 则需要时刻贯彻“以人为本”的基础原则, 以留住人才, 减少人才的流失<sup>[5]</sup>。其三, 事业单位还要对培训制度展开调整。伴随时代的进步, 单位的发展目标也会有所变化, 对于人才能力的需求也会改变。因此, 单位内部的培训制度就要做到与时俱进, 持续革新, 确保所有人才都能有着先进的个人思想和优秀的能力, 继而能够更好地完成工作任务。

#### 5 结束语

总之, 现阶段我国处在经济和社会发展的关键时期, 事业单位应顺应时代发展, 大力推进人力资源改革, 优化人力资源经济管理模式, 以人为本, 重视人力资源管理在事业单位日常管理中的正向积极作用。完善各项相关制度, 调动职工工作积极性, 提升工作效率, 改善提升事业单位公共服务水平, 以期更好地为我国经济社会发展和满足人民群众需要提供更强有力的支撑。

#### 参考文献:

- [1] 郝文丽. 事业单位人力资源合理配置与管理分析[J]. 经济师, 2020(4).
- [2] 张娴. 事业单位人力资源经济管理模式优化研究[J]. 中国周刊, 2020(8): 0011-0012.
- [3] 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, 000(022).
- [4] 王华. 事业单位人力资源管理的优化策略分析[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(11): 100-101.
- [5] 张锡琳. 事业单位经济管理模式的相关研究[J]. 新商务周刊, 2019(12): 11.