

新经济时代事业单位人力资源管理措施研究

吕天宝

山东省青岛市黄岛区机关公务文印中心

[摘要]随着目前社会经济的持续进一步健康快速发展,全国各项事业也进入了到了下一个新经济时期。在前所未有的大发展变革浪潮中,社会重大矛盾影响及其驱动力下,事业单位机构也必须进一步认真考虑机构以及自身业务建设的新情况,进行审慎调整相应职能结构方面的设计工作和各项综合制度改革,以更积极的适应未来我国社会新发展经济时代下各项服务事业的发展新变化,获得更多的美好发展机遇。

[关键词]新经济时代;事业单位;人力资源管理;措施;研究

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.909

引言:现阶段,企业或事业单位管理普遍还是采用了传统的管理企业人力资源的模式,较为死板和传统,不足以真正去适应今天这个社会新经济时代人才结构的多元化快速发展,未能激发企业员工个人提高对在单位中工作创业能力和主动参加到事业单位管理所来的创业工作积极性。所以,此方向的研究对于现阶段的形势而言,是非常重要的。

一、新经济时代事业单位人力资源管理的特点

新时代技术的迅速到来已经改变着了很多机构工作人员对信息技术人才素质的普遍需求,在现今计算机网络技术得到飞速的发展普及的时代背景下,机构管理人员的相关工作技能也同样与当今计算机技术息息相关,这一领域的人才需求日益增加。创新实践能力很强的专业人才需求旺盛。除了具有创新驱动能力,机构本身对高层次人才发展的内在要求也还需包括具有相应专业知识的跨学科综合实践能力。同时,机构内部在长期发展成长过程中,也还需要大量复合型人才能力作为核心支撑,进一步推动机构的发展。

新媒体时代背景作用下,事业单位人力资源管理正呈现了出新时期的一个特点,主要还体现在管理内容更加多元化上。为了能够使资源的管理能够适应各个不同地区的环境,应该基于不同的管理模式促进机构更好地发展。此外,事业单位人力资源计划管理同样要更加注意适应新的经济时代人才的需求简单特点。优化企业人力资源管理,消除公司人力资源管理的冗余,有助于提高管理效率。通过进一步简化企业人力资源和管理培训层次,机构也可以切实提高内部人力资源及管理人员培训质量,提高组织资源与管理运营效率。

此外,机构人员的现代人力资源和管理培训应根据当前时代技术发展等特点,采用科学现代信息化手段进行人力资源管理,强化基层领导管理工作方式,有利于进一步保证单位整体目标管理实现质量,在国家经济形势快速变化发展形势的社会背景影响下,新技术方法的快速应用已为中国人力资源和管理技术的高速发展进步奠定好了更坚实有力的工作基础,有利于促进发展。现代化建立和调整优化企业人力资源管理模式,建立起系统的完整规范的现代人力资源组织管理创新模式,实现对人力资源整体管理流程的动态优化。

二、事业单位人力资源管理现状分析

(一) 职工工作积极性不高,工作制度不够完善

员工自身的一些思想习惯和社会认知习惯是直接由该员

工的自己选择决定出来的,具有一定高度的职业主观能动性。现阶段,尽管我国一些机构也根据当前新的经济时代国家的产业发展规划理念要求和员工自身需求发展,完善调整了人力资源使用管理使用机制,但由于优化机制效果仍不大,无法完全为员工发展提供较为合理公正的客观评价考核标准,结果员工没有从事到实际业务工作,这将导致员工工作积极性,让其缺乏持续动力因素。如果企业长期地不采取措施调动员工的创业积极性,就会反过来影响着员工个人与该机构发展的协调关系,不利于有效促进整个机构自身的快速可持续稳定发展。

(二) 过时的人力资源模式

现阶段,我国事业单位中的企业人力资源管理运作机制方式落后传统,难以全面适应当今新经济时代社会的生产力发展及需求。例如,一些组织机构内仍大量沿用着传统陈旧的人力资源工作管理运行模式,在具体分配岗位任务时,由组织上级统一传递指标给各下级,削弱制约了组织员工的主观能动性,降低提高了实际工作组织效率。此外,传统单一的企业人力资源战略管理组织模式既无助力于每个员工个性的自我发展和团队发展,无助疏于注重在组织实际日常工作环节中充分强调各员工个性的突出特点和能力优势,反而会降低每位员工发展的主动积极性。此外,由于目前传统组织的内部人力资源管理模式大都是受上级机构综合统一管控,容易造成出现内部私心问题和职工士气问题,导致各级机构内部各项日常工作发展停滞而不提前,影响机构发展。

(三) 培训和奖惩机制发展落后。

目前,事业单位的人力资源管理对人才开发和培养意识不够,薪酬和惩罚机制存在缺陷,严重影响了员工的积极性,影响了整个机构的工作效率。在人才培养方面,进入机构的人力资源一般通过统一的筛选流程进行招聘。这种选择方法有几个缺陷,最大的问题是无法全面了解应聘者的综合素质,选定的人不一定符合工作要求。新员工普遍向老员工学习,通过传统的招聘方式培养人才,缺乏系统全面的教育计划。如果在奖惩机制上不合理完善和公平,势必会影响员工的积极性,从而降低整个组织的工作效率。现阶段,有的机构在经营管理过程中缺乏相应的激励机制,未能调动员工的积极性和主动性,有的机构有激励机制,但执行效果存在一定问题。

（四）管理文化缺失，忽视基层关怀

机构人力资源管理在建设管理和文化氛围方面存在明显缺陷，主要是管理理念落后，不把资源管理作为战略任务，模式的整合往往是一套管理系统和方法，但很少有人关注可管理性。忽视基层员工的工作热情和态度，不认真对待基层员工的想法，只要基层员工做本职工作和完成手头任务的动力不足。

三、新经济时代事业单位人力资源管理创新的探析

（一）高度重视人力资源管理未来规划

事业单位积极创新自身人力资源与管理创新机制，既强调要始终符合其自身改革发展总形势方向和改革发展战略理念，又要始终适应我国新经济时代改革的整体发展总体要求。机构可以根据业务自身及发展等情况自主调整制定和优化改革其人力资源管理模式，确保自身人力资源战略管理经营模式始终适合企业自身实际发展，促进了机构企业持续的健康的发展，制定具体方案概念和前景。必须要符合国家经济发展规划政策，确保该改革的项目科学与有效。在推行事业单位人力资源管理发展模式过程中，要努力践行好“以人为本”改革的发展工作理念，提高相关从业人员素质综合能力，有效推动相关事业单位发展。

（二）人员结构优化和责任制落实

近年来，我国随着经济社会逐步进入这个新技术的社会经济时代，一些国家先进人事管理技术正在逐渐开始为人们所认识理解和广泛使用，但在一些政府机构里还没有比较完善科学的一套人力资源综合管理技术模式，在很多实际项目应用活动中尚未取得较为理想实际的社会效果。人力资源综合管理技术创新机制体系的有效建立形成和正确运用必将直接影响机关事业单位系统的高效运行。为确保实现国家事业单位快速健康发展，要十分注重通过创新现有人力资源与管理工作机制，加强公司人力资源综合管理，提高各项工作效能和有关人员团队的专业化整体素质。为充分保证现代人力资源及管理的机制模式的灵活创新的有效性，在工作实际与应用工作中，相关管理人员都应对单位业务的内部组织运作规律有了一定深刻的全面了解，并必须定期组织进行技能培训，使每个员工能形成较专业化水准的团队。

（三）加强管理模式创新，有效应用柔性管理

随着这个新经济时代社会的深入发展，要有效实现我国事业单位制度的改革长期和稳定协调发展，需要切实改革我国人力资源市场管理服务机制，调动单位职工就业的工作积极性和经营主动性，实现社会事业单位经济的全面健康有序发展。应用岗位弹性化管理方式时，必须注重做到以下几点：确保了员工劳动分工过程的公正科学合理性，在工作分解时要充分统筹考虑了员工个体的个人整体能力特征和特长爱好，根据单位实际经营情况，科学合理进行合理分工，可以有效提高全体员工的积极性和主动性。同时，还确保可以在机构出现新问题时能提供一个及时和有效的工作反馈服务和快速响应。根据本机构发展实际工作情况来制定出科学而合理有效

的员工薪酬体系，确保员工薪酬体系不能超出“统一”规定，按其工作量数和完成工作质量数给予员工薪酬，使员工发挥动力。制定一个符合现代机构管理的薪酬激励机制，根据内部员工个人的薪酬行为特点给予他们一定范围的股权激励，使员工自身的学习工作业绩和工作自身成果得到企业一定层次的普遍认可。

（四）提高创新意识，加强员工培训

为提高员工创新意识，定期开展员工培训，提高专业技能和综合素质，提高工作质量和工作效率，促进机构持续稳定发展。在这新经济时代，为有效确保企业人力资源开发管理服务水平与市场新阶段的发展变化要求的相适应，机构设置必须注意优化人事资源配置，抓准好人才战略引进战略源头。在现有的招聘方式中，以理论能力优秀的人才为主，但在实践中缺乏实践能力，匹配度较差。为人尽其才，在选拔用人时科学调整用人机制，根据岗位需求采取多种方式选才，完善岗位匹配，提高工作效率和质量，保持组织有序，加强员工培训。

（五）建立公平合理的激励机制

激励机制的设计体系的一个初步原则建立标准是激励充分保证机制与中国目前企业机构内部创新制度发展方向与改革形势持续发展规律，实现科学跨越式发展道路等改革理念思想实践相一致。从创新制度设计根本思想基础上要真正体现激发调动所有员工积极参与中的自主创新的积极性、主动性和自主改革的创造性，提高激励员工积极参与改革决策中去。

（六）构建“微文化”，关注基层员工。

微文化也应该引起人力资源管理的兴趣。微时代的信息渗透到大众的生活中，影响着他们的思想、社会和情感表达，不仅关注建设，更关注基层劳动者的生活。单位可以设立微信公众号，公开一些相关信息，及时与员工沟通，提高组织凝聚力。通过更多地基层员工的期望、意见和需求带进来，让他们能够参与管理和决策，真正考虑基层员工的情况，倾听他们的声音。

参考文献：

- [1] 尹朝红. 新形势下卫生事业单位人力资源管理的问题与应对措施[J]. 投资与合作, 2021(12): 84-85.
- [2] 杨美凤. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用情况分析[J]. 财经界, 2021, 35, 085.
- [3] 崔小雨. 事业单位人力资源管理的创新路径[J]. 中国中小企业, 2021(11): 208-209.
- [4] 张磊. 事业单位人力资源管理体制创新措施[J]. 人才资源开发, 2021, 20, 018.

作者简介：吕天宝（1975年8月-），男，汉族，山东省莱西市，大学本科，经济师中级八级，研究方向：人力资源管理。