

事业单位人力资源经济管理工具应用研究探讨

胡龙飞

河北省煤田地质局第二地质队(河北省干热岩研究中心)

摘要:当前事业单位要想在竞争激烈的市场环境中实现自身社会服务功能的充分发挥,需要加强重视人力资源管理,借助先进的、科学的人力资源经济管理工具实现对人力资源的综合性管理,充分发挥人力资源的潜能,推动事业单位综合效益得到不断提升。为此,本文主要针对事业单位人力资源经济管理工具的运用重要意义以及策略进行了简单分析,希望为相关工作者提供参考。

关键词: 事业单位; 人力资源经济管理工具; 运用; 重要意义; 策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.198

引言

人才是推动事业单位快速发展的重要力量源泉,为了实现对事业单位人力资源的有效管理,需要事业单位跟上事业的发展步伐,加强人力资源经济管理工具的应用,改革创新人力资源经济管理模式,积极探索多元化的有效的人力资源管理方法,充分挖掘人力资源的潜能,实现对人力资源的科学合理配置,切实提升事业单位人力资源管理的成效,推动事业单位工作高质量、高效率开展。

一、事业单位人力资源经济管理工具运用的重要意义

人力资源管理工具是实现人力资源综合管理的一种先进的手段和方法,它涉及的内容主要包括以下几个方面。一规划方面。二招聘方面。三培训方面。四绩效考核方面。五薪酬福利方面。事业单位在人力资源管理过程中可以借助以上工具对人力资源管理策略进行科学合理的制定和实施,实现人力资源管理效能的充分发挥,达到对员工行为进行约束和管理的目的。当前人力资源管理工具在事业单位中的运用的重要意义主要体现在以下几个方面:

其一,有助于高素质人才团队的打造。人才是事业单位发展的重要动力。高素质的人才团队能够提高事业单位工作的效率和质量,有助于事业单位长远发展。事业单位可以通过人力资源招聘工作的开展吸引更多优秀的人才,打造综合素养高、专业能力强的队伍,满足事业单位发展对于人才的需求^[1]。也可以通过人才培养教育活动的开展为员工自我发展和提升提供更多的机会,促使员工的综合能力和职业素养得到不断提升,推动事业单位不断进步。

其二,有助于职工自我价值的实现。事业单位可以

借助人力资源经济管理工具实现对人力资源配置的进一步优化,在培训措施、监督措施和激励措施的辅助下,最大限度的展现出人力资源的经济管理优势,帮助员工建立正确的工作态度,激发员工工作的积极性,实现员工的自我价值,为事业单位的长足发展进行更好的服务。

其三,有助于事业单位精细化管理目标的实现。新时代事业单位管理工作开展的过程中也需要对管理模式进行优化和创新,改变以往粗放型的管理模式,加强对精细化管理模式的应用,落实人力资源经济管理理念,对于管理内容进行科学规划,对各岗位人员的职责进行量化细分,明确各岗位工作的标准和要求,实现对各项资源的优化整合和科学配置,促使事业单位人力资源在发展过程中能够达到优势互补的目的,提升人力资源经济管理的规范化水平,努力打造事业单位利益共同体,增强事业单位员工的主体意识,实现事业单位精细化管理目标。

其四,有助于事业单位与职工共赢局面的营造。人力资源经济管理工具在事业单位管理过程中的科学合理应用有助于打造事业单位与员工之间的共赢局面,促使双方之间互利共赢,最大限度的开发和利用人力资源的价值。事业单位要以制度为依托,采用人性化的管理方式,借助人力资源经济管理工具引导员工积极配合和服从事业单位管理者的指挥,充分挖掘员工的内在潜能,促使员工成长为高水平、高素质的人才,帮助员工实现自己的职业生涯规划,提高员工对单位的满意度,增强员工对岗位的归属感,强化员工的责任意识,促使员工在事业单位发展过程中充分发挥自身的效能,推动事业单位和职工共同发展。

其五,有助于事业单位的稳定健康发展。事业单位

具有一定的社会服务性特征和公益性特征。目前在人力资源经济化管理模式的支持下, 事业单位人力资源管理工作能够高效有序地开展, 进一步提高人力资源管理的成效, 调动了员工工作的热情和积极性, 有助于人力资源管理模式集约化和经济化发展, 保障了事业单位的整体工作效率。同时在人力资源经济管理工具的支持下, 事业单位还可以对工作目标进行合理设置, 对当代的发展形势进行准确把握, 加强自身创新的力度, 全面提升事业单位的竞争优势, 推动事业单位健康稳定长远发展。

二、事业单位人力资源经济管理工具的运用策略

(一) 制定完善的事业单位激励和约束机制

事业单位人力资源管理工作开展过程中激励和约束机制的建设是非常重要的。约束机制能够对员工的工作行为起到一定的规范作用, 提高员工的工作效率。而激励机制能够为员工创造良好的工作环境, 它可以调动员工的工作积极性, 帮助事业单位留住人才。为此, 事业单位需要根据当前自身的运行现状, 坚持透明性原则, 对激励体系进行科学合理的制定。通过有效的精神奖励为员工营造积极向上的工作氛围, 增强员工的归属感。通过物质奖励激发员工工作的热情, 挖掘员工工作的潜能。同时还需要制定完善的人力资源管理体系, 对员工的工作行为进行约束和规范, 促使员工积极主动的落实自身的岗位职责, 提高员工的办事效率和办事质量。

(二) 创新事业单位的人才招聘模式

招聘是事业单位工作的重要组成部分之一, 它是事业单位吸纳人才、引进人才的重要途径。不过目前大部分事业单位在人才招聘的过程中仍然采用的是选调、考试等比较单一、传统的人才招聘手段, 虽然采用以上招聘方式选出的人才具备的理论基础知识比较扎实, 也是行业当中表现比较优秀的人才, 但是也存在着诸多不足和问题。比如人才对岗位的匹配度无法进行全面的了解, 导致招聘过程中不具备考试条件, 但是能力比较强的人才受到了限制, 间接地影响了事业单位对优秀人才的储备, 缩小了招聘范围。事业单位的长远发展离不开人才的支持, 如果在人才招聘方面存在一定的缺陷和不足, 自然而然会导致招聘的人才质量达不到预期的目标。加上部分事业单位在人才招聘的过程中采用系统化的招聘流程, 比较注重人才的资历, 虽然人才通过了岗位考试, 但是人才与岗位的专业匹配度比较低, 降低了后续人才工作的积极性, 影响了人才能力和才华的发

挥。基于此, 事业单位在人力资源管理工作开展的过程中需要将人力资源经济管理理念进行深入贯彻和实施。加强对招聘模式的优化和创新, 积极采用经济化的招聘模式, 对人才招聘渠道和招聘范围进行进一步拓展^[2]。事业单位可以根据自身的实际情况以及市场的发展要求, 采用竞聘的招聘模式, 对人才招聘计划进行重新拟定。针对进入到单位的人才需要对其进行全面性的调查和考量, 确保人才与岗位之间具有较高的匹配度。当然在招聘的过程中也要优先选择一些能力比较强、专业水平比较高的人才, 必要时也可以与相关高校建立合作关系, 在双方互利共赢的局面下, 为事业单位储备充足的现代化人才。

(三) 严格落实事业单位的绩效考核工作

绩效考核管理在事业单位人力资源管理过程中扮演着至关重要的角色。为了充分发挥绩效考核管理的效能, 需要利用人力资源经济管理工具明确绩效考核过程中存在的不足和问题, 并对其进行进一步完善和优化。一般事业单位员工的薪资待遇和员工的职位晋升与绩效考核有着直接的关系, 内部员工会密切关注绩效考核的公正性和公平性。为了在绩效考核过程中严格落实公平、公正、公开的原则, 事业单位需要根据各岗位工作人员的实际工作情况制定不同的考核标准, 满足不同岗位工作人员的心理需求, 调动工作人员工作的积极性和热情。同时事业单位还需要对考核对象进行优化, 在重视考核员工工作成果的同时, 还需要加强关注员工的日常工作情况, 比如员工的工作积极性、员工的工作贡献以及员工的工作态度的, 确保绩效考核更加客观、更加科学、更加全面。此外, 在绩效考核过程中事业单位还需要加强奖惩机制的建设, 设立不同的绩效奖励措施和各项津贴, 积极奖励进步明显的员工, 处罚工作态度消极、工作明显落后的员工, 在激励员工的同时实现对员工的有效管理和约束, 提高员工工资的效率和质量。

(四) 建立完善的事业单位人才培养机制

事业单位的运行离不开人才的支持, 为了确保人才能够满足事业单位的工作需求, 需要事业单位加强关注人才的发展。不过目前事业单位的管理人员并不了解员工的工作能力, 导致部分岗位上安排的员工无法满足岗位的要求, 对事业单位的发展产生了阻碍作用。因此, 事业单位在发展过程中需要加强对人才的培养, 建立完善的员工培养机制, 组织员工开展多元化的培训活动, 提升员工的专业技能和综合素养, 确保员工的工作能力

能够满足岗位要求。同时，事业单位还需要充分挖掘员工的潜能，鼓励员工在本职岗位上进行积极创新。为了调动员工参与培训活动的积极性，事业单位需要为员工营造浓郁的学习氛围，采用多元化的培训形式和丰富的培训内容，组织员工开展喜闻乐见的知识竞赛活动以及交流活动，促使员工得到不断提升和发展。此外，事业单位需要基于员工的职业发展，合理制定人才长期发展计划，为有想法、有能力的员工提供更多的发展机会和晋升机会，进而为事业单位的发展储备充足的优秀人才。

（五）创新优化事业单位的薪酬管理工具

事业单位人力资源管理工作开展的过程中还需要加强对薪酬管理工具的应用，并根据实际情况对其进行不断优化和创新。坚持公平、公正的原则对竞争机制进行建立和实施，确保员工能够在完成岗位工作任务的基础上获得合理的劳动报酬，激发员工工作的热情和积极性。建立完善的薪酬制度，一方面对员工的报酬进行正确核算，另一方面需要为员工制定科学合理的奖惩机制和奖励方式，满足员工的精神物质需求，促使员工在岗位上充分发挥的自身的主观能动性，提高岗位工作效率。当前在事业单位薪酬管理过程中常用的薪酬管理工具三种。一，3P+M工具。其中3P分别指的是possession（职位），person（个人），performance（绩效），M指的是market（市场）。二是岗位评价技术，三是宽带薪酬体系。在以上薪酬管理工具的支持下实现对事业单位薪酬管理的优化，提升事业单位人力资源经济管理的水平。

（六）重视事业单位管理效率和管理水平的提升

要想在事业单位管理过程中充分发挥人力资源经济管理工具的优势和价值，需要加强提升事业单位的管理效率和管理水平。首先，需要加强对信息技术的应用力度。当前在企业的发展过程中信息技术已经成了不可或缺的工具。事业单位也需要加强对信息技术的引入，充分发挥信息技术的作用和价值，全面提升事业单位管理的数字化水平、网络质化水平和自动化水平，为管理效率的提升提供支持。比如事业单位可以借助先进的信息技术，实现人力资源信息管理系统的有效构建，帮助员工建立电子档案，方便对员工的信息进行随时更新和查询。并且事业单位可以在云计算技术的支持下准确预测人力资源需求，实现对人力资源的优化配置。也可以利

用大数据分析技术的优势，准确全面的评估员工的绩效并进行优化。同时事业单位也可以通过对协同办公软件的引入为团队协作办公提供支持，提高事业单位的工作效率。其次，需要加强对管理理念和模式的更新。新时代事业单位也需要改变以往传统的管理模式，对管理理念和管理模式进行不断创新，采用现代化的管理理念，加强员工在管理方面的参与和创新。通过学习型组织的建设，为员工的自身成长和发展提供支持^[3]。再次，优化事业单位管理的科学性和合理性。事业单位需要对管理流程进行不断优化，全面评估和重构组织内部的工作流程，将其中存在的冗余环节和重复环节剔除掉，简化工作流程，提高工作效率。最后，加强信息沟通和信息共享。坚持透明化原则建立完善的管理机制，引导员工对组织的发展方向和发展目标进行有效明确。通过信息共享机制和沟通机制的建设，改善以往管理过程中存在的信息不对称的问题，促使各部门、各层级之间进行有效的信息互动和交流，实现信息共享。此外，建立完善的风险预警机制。事业单位在发展过程中也存在着诸多风险。完善的风险预警机制可以帮助事业单位监测和评估存在的风险隐患，收集和报告相关的风险信息，并对应对风险的相关措施和预案进行科学合理的制定，实现对风险的有效规避，推动事业单位稳定长远发展。

结语

综上所述，当前事业单位对人才的需求量越来越大，为了保障事业单位工作顺利有效开展，需要加强事业单位人力资源的管理，结合市场发展规律，借助人力资源管理工具综合分析事业单位人力资源管理模式，对人力资源发展规划进行科学合理的制定和实施，实现对人力资源的科学合理配置，确保人才发展能够满足事业单位的工作需求，不断提升事业单位的业务水平，推动事业单位健康稳定长远发展。

参考文献

- [1]王振荣.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用情况分析.经济师,2021(7):267-268.
- [2]刘怀宙.浅析公共机构中人力资源经济管理工具的有效运用.中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(6):0129-0132.
- [3]左丹.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析.城市情报,2020(18):0244-0246.