

事业单位改革视域下的人力资源管理创新

张红霞

山西省万荣县人力资源和社会保障局

[摘要]在时代飞速发展的推动下,我国各个领域得以不断进步,同时也促使各项管理工作不断创新。事业单位作为国家重要的职能部门,在运行过程中,主要包括人力资源管理与绩效管理两个部分,其作用及重要性是不可替代的。因此,事业单位必须高度重视人力资源管理创新,通过不断地优化管理机制及方法,从而保障事业单位人力资源管理工作的稳步有序开展。对事业单位而言,人事变动是不可避免的,相关人员要针对内外部变化情况,适当进行调整,同时还需逐步完善人力资源管理体系,积极落实事业单位文化理念,不断提升人力资源管理效率与质量,从而推动事业单位改革工作的有序进行。

[关键词]事业单位;人力资源管理;创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.401

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。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 概述

1.1 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优势,首先要准确把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。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。

1.2 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工作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。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。

2 事业单位人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源的晋升方式比较单一

现阶段,部分事业单位工作人员的晋升渠道比较狭窄,工作岗位设置和职务级别划分无法满足时代发展的需求,这会导致工作人员的晋升空间变得越来越有限,工作人员长时期努力工作,相关待遇无法提升,他们的工作主动性和积极性也会受到较大影响。另外,管理人员在进行人力资源配置的过程中存在较大的随意性,工作人员的工作潜力无法得到有效挖掘,人力资源存在非常严重的浪费,导致事业单位发展受到阻碍。

2.2 管理体制不够完善

一直以来,一些事业单位在对人力资源进行管理时,通常是结合国家法规条文来实施的,只有一小部分单位会结合自身需求改进用人机制。但是,很多单位并没有将国家法规条文真正落实到位,这也是造成很多制度在交替时产生各种各样问题的重要原因,进而导致内部矛盾逐渐增加。尽管如此,很多单位也并未结合自身需求和不足之处,及时、灵活地优化管理制度。比如,在人才选拔方面缺乏完善的竞争机制;在岗位轮转方面,没有设立确切的要求,影响到人力资源的重组;在薪资分配上,缺乏科学的激励机制,偶尔有大锅饭思想。

3 事业单位人力资源管理的强化措施

3.1 完善人力资源管理模式

随着计算机信息技术的快速发展与普及,对各行各业也产生了巨大的影响,也为人们的日常生活带来了很大的便利,事业单位也不例外。事业单位人力资源管理工作开展过程中,自然离不开计算机技术,计算机信息技术的应用能够有效提高整体工作效率,减少数据误差,对事业单位各项工

作的开展具有一定的促进作用。所以, 事业单位人力资源管理工作要积极采用计算机信息技术, 针对事业单位内部实际情况, 逐步优化人力资源管理工作模式, 充分调动相关工作人员的工作积极性, 从而减少人力、物力成本投入, 只有完善人力资源管理模式, 才能够更好地适应当前的发展形势。管理层也应当通过科学完善的奖励机制, 对工作人员起到一定的鼓励作用, 这样也能够提升职工的自信心。对于工作经验比较丰富、能力较强的职工应当给予肯定, 并委以重任, 通过优化人力资源配置, 为事业单位的稳定运行提供基础保障。

3.2 创新人力资源管理理念

科学正确的管理理念可以引导事业单位人力资源管理创新工作沿着正确的方向开展, 使得人力资源管理创新工作少走弯路。事业单位的主要领导者要高度重视人力资源管理创新, 充分意识到做好这一工作的重要性, 加强对于这一工作的顶层设计, 自上而下营造人力资源管理创新氛围, 争取广大员工对于这一工作的鼎力支持。另外人力资源管理创新需要做到以人为本, 将员工作为单位最宝贵的财富, 充分尊重员工, 了解把握员工的诉求, 从而保证人力资源管理创新方案能够得到员工的广泛支持。

3.3 加强技术创新

随着经济技术的发展, 各行业之间的竞争日益激烈, 主要体现在人才方面的竞争。事业单位要想提升自身实力, 需要加强对人力资源管理的重视, 将工作人员的积极性、主动性、创造性等充分挖掘出来。在实际开展中, 要综合分析单位的情况, 从员工招聘录用、培训开发、职业规划等方面进行人才建设。同时, 要加强创新, 丰富活动内容, 以此吸引员工积极参与进来, 更好地挖掘人才、培养人才、凝聚人才。在传统的人员招聘中, 事业单位经常选择考试的方式, 以此来满足单位的选人用人要求。但是随着时代的发展, 人才供应充足, 传统的选人竞聘制度已无法满足当前的需求, 必须进行创新, 可以从考核理念、机制、内容等方面进行创新。另外, 事业单位要从道德、素养、观念、认知等方面不断优化和完善考核制度, 保证客观公平。这样通过全面考评人员的各层面内容, 为单位选聘更加合适的优秀人才。此外, 除了招聘传统意义上的专业人才, 事业单位要勇于创新, 能够打破常规, 聘用有改革魄力的高素质人才。同时, 在人才开发和评价方面也要加强创新, 挖掘出人才的潜力, 对其进行公正的评价。

3.4 健全激励机制, 发挥人才价值

在内部管理中, 为了改善激励方法单一的问题, 事业单位应该建立健全激励机制, 利用多样化的激励手段, 深入挖掘员工才能, 进而全面提高人力资源的管理效率和成效。在新常态背景下, 单位不仅要加强对员工的物质激励, 与此同时还需要从绩效考核和人才选拔两方面入手, 精心设计有助于提高工作绩效的重要指标, 进一步细化评价标准和绩效考

核, 从而实现绩效考核的科学化。此外, 全方位分析人力资源考核, 有机结合激励方法和考核成绩, 将薪资待遇作为衡量员工能力和业绩的标准, 同时追求激励手段的多样化, 比如精神激励和物质激励相结合, 借助于工龄激励、晋升、分配等多种手段来激励员工, 通过终身荣誉、带薪休假等激励形式来激发员工工作热情。

3.5 加快人力资源管理信息化, 实现科技赋能

大数据时代背景下, 加速推进事业单位人力资源管理的信息化建设是形势所趋。在事业单位进行人力资源管理的变革过程中, 必然要大力投入技术设备, 应用现代成熟的信息科学技术为人力资源管理相关工作“保驾护航”, 实现工作的变革与创新。要合理有序引进计算机、信息平台、数据处理平台等硬件、软件设施, 投入到事业单位人力资源管理的各个板块环节之中, 全面提升人力资源管理的工作效率, 完善信息化的基础设施建设为后期工作打好数据与设备基础。要打破事业单位内部与事业单位之间的信息壁垒, 依托现代互联网信息技术, 建立多维度的数据信息联动平台, 规避和克服传统模式下人力资源管理的信息孤岛现象, 并依托数据化分析挖掘人力资源存在的宝贵价值, 解决传统模式下的重复性工作问题, 最大限度解放劳动力, 将更多的人力资源投放于实际管理应用之中。

结语

综上所述, 这些年我国综合实力逐年增强, 人力资源管理也逐步渗入各个领域, 为促进我国经济发展起到积极作用。对于事业单位而言, 目前在人力资源管理中仍存在管理观念滞后、管理制度不完善、考核机制和激励机制不健全等问题, 需要工作人员根据实际情况制定合理的解决对策, 立足实际创新人力资源管理理念、构建完善的人力资源管理制度、建设有效的绩效考核机制、加强实施人性化激励机制, 通过多种方式优化事业单位人力资源管理, 促使事业单位在人力资源管理下不断提升工作质量, 从而有序实现持续健康的发展目标。

参考文献

- [1] 郑丽艳, 张景春. 事业单位人力资源绩效考核现状及对策[J]. 科技创新导报, 2021(33): 212.
- [2] 翟凤仙. 浅析事业单位人力资源管理存在的问题及对策[J]. 改革与开放, 2021(23): 30-31.
- [3] 刘艳辉. 新时期事业单位人力资源管理的优化策略探析[J]. 商讯, 2021(13): 191-192.
- [4] 许雁. 新时期事业单位人力资源管理优化策略[J]. 人才资源开发, 2021(1): 42-43.
- [5] 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.
- [6] 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.