

# 事业人力资源管理创新

李海岩 岳亚平 王 瑞  
(丹东市机关事务服务中心 辽宁 丹东 118000)

**[摘要]** 世界全球化的发展加快了社会经济的发展进程,人才在社会经济的发展中具有重要的作用,所以人力资源管理工作需要越来越专业化。但是在某些单位和行业,人力资源管理并没有跟上经济发展的步伐,人力资源管理工作滞后,存在很多漏洞和问题,这对经济的发展是一种阻碍。作为基层事业单位,也需要进行深入反思,研究关于人力资源管理方面的问题和缺陷,了解经济高速发展状态下自身存在的短板,研讨针对性的创新措施,发挥人力资源的价值,促进基层事业单位的可持续发展。

**[关键词]** 事业单位;人力资源管理;创新发展策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.080

## 1 事业人力资源管理存在的问题

### 1.1 缺乏高效的管理队伍

人力资源管理是一项十分复杂的工作,对管理人员的要求十分严格,但是现状是大部分管理人员专业水平有限,职业素养参差不齐,难以构建一支高效的管理队伍。而且有些事业单位缺乏对人员全面系统的培训工作,导致管理人员在专业知识方面掌握不够全面,不能及时更新自身的管理理念。由于行政事业单位的性质问题,大部分岗位具有固定性,工作人员基本上会一直工作到退休。这一情况导致管理队伍中缺乏新鲜血液的注入,不可避免地出现老龄化、知识结构单一等情况。此外,工作人员在工作思想上存在一定的问题,由于是固定职业,在工作态度上十分焦急,缺乏职业道德,不能与时俱进,及时提升自身的专业技能。

### 1.2 管理体系不够完善

目前我国事业单位的人力资源管理体系存在着许多弊端和瑕疵,管理制度方面也不够完善,人力资源管理的工作做得不够到位。简单来说,事业单位的体制上和人力资源管理的模式没能相对完美的统一结合,还是使用传统的管理模式进行管理,这种管理方式不能提高事业单位职工工作的热情,以至于有种混日子混工资的思想存在,对于事业单位工作上的顺利进行产生了很大的阻力。人力资源管理结构相对来说还是比较单一,很多制度只是表面存在,没有真正地发挥出人力资源管理的效用,这也是极度的影响事业单位的正常运行和发展的根源。

### 1.3 缺乏合理的绩效评估和激励制度

绩效机制是对单位职工具有引导作用,是发挥职工效能的有效途径。但是,现实中,我国事业单位很多工作内容是由政府管理、财政拨款、社会服务的,在这种工作模式下,事业单位本身是缺乏有效考核制度的,由于人力资源管理指标难以确定,在实际操作中,往往会存在绩效评价不能与职工工作质量相挂钩,业务部门之间的奖惩制度的评测也过于单一,有的时候就是简简单单地做一些评测报告,使得绩效评估结果未能真正的反应工作效率。另外,事业单位缺乏科学合理的绩效评估制度与激励制度,无法对职工进行科学客观的评价,调动职工的创造潜能,使事业单位人力资源管理效用难以真正得到发挥。

## 2 事业单位人力资源管理创新管理的优化策略

### 2.1 创新人力资源规划开发

大数据时代,数字化、信息化、智能化的发展是非常迅速的,大多数的基层事业单位也是通过大数据的相关平台来掌握职工的基本信息资料的,同时,也可以通过大数据平台对职工的家庭条件、教育水平和专业经验进行综合分析,最终对每位职工做出科学合理的评价。在进行规划开发工作时,首先需要和数据进行总结、归纳和整理,对每一位职工的状态以及工作积极性和工作效率都要有充分掌握。通过掌握这些资料来对人力资源进行合理有效的规划,确保开发出每名职工的最优价值,使职工在单位中找到归属感,实现自我价值的展现,实现自我的全面提升。在信息化时代,要积极运用新技术、新理念,在基层事业单位人力资源管理过程中进行合理运用,不断创新人力资源规划开发,激发职工工作潜能,在人力资源管理方面实现多方面的创新应用。

### 2.2 创新管理方法

在管理方式方面也需要进行创新和改革,引进一些先进的管理模式,吸收国外先进的管理经验,从而完善单位的管理模式,开展高效的管理工作。行政事业单位需要充分考虑职工在各方面需求,根据职工的文化背景、工作能力、业务水平和不同岗位实施个性化管理。引导管理人员摒弃落后的管理方式,学会先进的管理手段。根据不同岗位实施不同的管理方式。同时也需要注重以人为本理念在管理工作中的落实,引进激励机制,注意薪酬制度和激励机制相结合,多劳多得,将职工的日常表现和业务水平纳入激励机制当中,使职工的实际工作和薪酬制度成正比,引导职工意识到创新能力的重要性。适当调整工作岗位和组织结构,保持岗位的流动性,为管理工作注入新鲜的血液,使其能够做到与时俱进。采取柔性化的管理方式,主动认可职工的工作,增强职工的自信心。对于一些贡献突出的职工给予奖励,提供发展的空间,通过职位升迁等方式激发工作人员的积极性,从而激发他们的创新意识和创新能力。

### 2.3 提高档案管理人员专业素质

事业单位要进一步提高档案管理工作,提升档案服务水平,必须充分认识到档案管理人员发挥的关键作用,尤其是在互联网时代,事业单位的人事档案管理人员不仅需要具备专业的档案管理能力,还要加强互联网知识。首先,新招聘的人才尽量选择党性意识高、政治敏锐、有专业基础、懂计算机知识的人才;其次,现有档案管理人员要加强自身的素质,学习档案数字化相关技能,理论与实践相结合,融会贯通,熟练操作,只有这样才能在档案管理中紧跟时代的步伐。与此同时,单位应多组织档案管理人员外出考察交流学习,学习外边先进的档案管理技术和管理做法,结合单位现在的实际情况,扬长避短,提高档案服务质量。最后,为更好的适应新形势下对档案管理工作提出的新要求,我们还要加强人事档案管理部门和信息技术部门的合作,为档案管理中出现的技术问题提供相应的指导。

### 2.4 管理意识创新

在长期的发展过程中,公共机构人事管理的观念并没有改变和发展。因此,管理者应认识到缺乏管理理念的问题,并提高关注度。为了从客观的角度看待人力资源管理的发展规律,我们必须拓宽视野,引入现代管理理念和模型,提高公共机构的社会服务质量,提高社会效益和经济效益。人事管理注重人员的管理,积极调动工作人员的积极性,促进工作人员的创新和创造性。这表明人事管理显示出更大的生命力,并促进了公共机构的内部动力。只有在单位内部形成很好的有活力的人事管理意识,这样才能在人力资源管理方面实现可持续发展,不断引导事业单位人力资源管理创新。

### 结束语

综上所述,在当前时代,事业单位要转变人力资源管理理念,重视人力资源制度的建设完善,创新管理方式和管理手段,做到科学合理管理。重视每一位职工的才能和素质,通过培训和激励让职工成为单位的推动力量。营造单位内部良性竞争,有利于单位长久发展。人力资源管理虽然由来已久,但在新时代下应该摒弃旧管理模式,推出新管理手段,为单位的稳定可持续发展提供人力保障。

### 参考文献

[1]徐洪君.事业单位人力资源管理的创新策略[J].黑龙江科学,2020,11(05):116-117.

# 水利工程运行管理方式改革研究

曹永智  
(景县水利局 山东 衡水 053500)

**[摘要]** 水利工程管理体制的改革是党中央和国务院根据我国当下的国情的需要做出的决策,是专门针对我国水利工程中存在的问题所制定的。通过一系列合适的改革方式,从最根本上改变从很久很久以前形成的各种管理方面不合理的体制,比如不合理的管理体制导致管理的不顺畅,没有灵活的机制,经费不足使施工无法继续后续的工程,工程年久失修导致此工程无法继续建造,工程的安全没有保证等一系列问题。本文就这些问题进行探究。

**[关键词]** 水利工程;运行管理方式;改革;研究

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.081

随着我国现在的社会主义市场经济的建立,国家各个方面的问题就开始凸显出来,水利工程运行管理方面的问题也是日益突出,促使国家开始对相关水利工程运行管理部门进行改革。这些问题主要是表现在管理单位的管理体制不灵活,资金流通不畅影响工程进度,工作管理人员的素质不高,管理的内容广泛不精细,使一些地方无法很好的得到管理,水利工程的维修养护的资金不够导致施工无法进行或项目无法继续等问题,供水价格的机制和计费方式的不合理导致人民不满意现象等<sup>[1]</sup>。综上所述,这就有必要对水利工程运行管理方式进行现代化改革。对于水利工程运行管理的改革需要符合国情,水情以及有活力的新型的运行管理方式来改革。为了更好的落实新型管理体制和各个单位的责任,保证水利工程的防洪安全的性能,尽快建立新的管理体制是当下的重点任务,根据多年的水利工程的改革的经验来此基础上建立新的水利工程的管理体制。

## 一、水利工程管理理念开始向现代化变化

水利化工程管理模式老旧,存在很多问题需要改进,就需要使水利工程管理的理

念跟上时代的步伐,实现水利工程的现代化,就需要在水利工程中建立一些意识:

(1)以人为本,树立以人为本的意识,一个良好的工程的建设和管理方式都是为了人民群众的利益为目的出发的。为人民群众提供可靠的供水设施和安全的防洪设施,尽所有的努力来保障人民群众的安全,把人民群众的生活安全放在第一位,保证人民群众的利益,和社会公共利益,保证被开发的河流的资源不被浪费,这就是要树立以人为本的意识的的原因所在。

(2)公共安全意识,树立公共安全意识是由于水利工程的公益性较为突出,水利工程的安全于社会的公共安全联系紧密。水利工程的建设要把人民群众的生命财产安全放在第一位,作为重要的一项工作来实行。在工作中要首先重点的先解决关乎人民群众安全的项目。树立公共安全意识注重水利工程运行管理公益性的重要,切实的为人民群众的利益考虑。

(3)公平公正的意识,树立公平公正的意识是当下和谐社会的主要要求,也正是水利工程管理的基本要求,在市场招标,投标,检查,行政和执法等都要坚持

公平公正这一意识。公平公正也是中华传统美德，把公平公正的观念融入水利工程运行管理的工作中，使新型水利工程运行管理方式更好的得到实施<sup>[2]</sup>。

(4) 保护环境的意识，树立保护环境的意识符合新时代的发展要求，人与自然是构建和谐社会的发展要求。对水利工程与运行中的水利工程的生态环境问题提起高度的重视，而水利工程管理工作也要高度关注社会经济利益，生态环境效益的协调。树立保护环境的意识使水利工程运行管理方式更好的可持续发展。

## 二、建立新型的水利工程的管理需要那些前提

### 1. 水利工程管理单位按照要求构建管理体系

水利工程管理单位根据相关法规的要求将原来的工程建设，工程管理以及水利行政和经营开发集为一体的综合事业性的各个单位，按照产权清晰，权责明确和管理复核人规范的原则，再根据相关的条例核定管理单位，通过一些改革，划分出管理单位，维修保养单位，经营单位等，再将其他的经营单位独立分离，具有一定的管理经营资格<sup>[3]</sup>。在体制上实现各个管理项目的分离，明确工程管理，维修保养，和经营单位的职能机构，人员分配，资产使用的各个职责。

### 2. 明确供水价格和收费管理的事项

供水价格的管理事项的权力划分是经过多年的改革和实践所总结出来的，供水价格在供水成本上逐渐开始变的合理化，在制定价格时也采取了统一的政策和分级管理的方式，分开因地域不同导致的供水价格的差异<sup>[4]</sup>。审批对社会经济发展有较大影响和跨省市的水利价格。强化水费计收管理，水利工程的水费应逐渐的开始推行计量收费的方式，农业用水应在干渠和支渠和重要的分水节安装计量用水设施实行收费，同时支渠管理负责支渠的水的流水和维修，配合用水的客户做好水费的收取工作，同时改变收费的方式，慢慢的将收费方式实行水费自取模式，从而提高缴费率，对农业方面的费用收取实行公示。

### 3. 建立一支能够适应现代化的水利工程管理队伍

水利工程管理单位大都是有着技术人员偏少的学历不高和技术薄弱的现象。

这些问题会使水利工程难以适应现代化工程管理的需要。随着时代的进步，水利工程的发展和科技进步，水利工程管理结构不合理的现象日益明显。这就需要建设一支高素质，合理机构和适应现代化结构的水利工程管理队伍。并且制定人才培养计划，和创新机制，对人才进行培训，引进先进的技术，培养人才对系统管理，系统开发，水利知识都精通的人才。培养高素质人才和高技术性人才对水利工程运行的管理又很大的好处，有利于水利工程运行管理现代化的实施。

## 结语

水利工程运行管理的方式改革主要是给城市水价农村水价一些建议。对建设新型的水利工程运行管理方式应有的一些正确的意识，主要是树立对人民群众的生命财产安全的意识，和水利工程的公益性<sup>[5]</sup>。近些年随着社会的发展，水利工程也在不断地改革，各种改革都离不开市场经济，在市场经济的前提下进行新型的，系统的，符合时代化的改革，让水利工程运行管理走上规范化，市场化专业化的道路。让水利工程运行管理有一个完美的转型，在当下的经济下有一个完美的变化是对水利工程改革转型的美好期望。

## 参考文献

- [1] 希尔艾力·加帕尔. 水利工程运行管理方式改革探讨[J]. 建筑工程技术与设计, 2015(11): 2199.
- [2] 杜利胜. 水利工程运行管理方式改革探讨[J]. 中国水运; 下半月. 2012, 12(6): 117-118
- [3] 高瑜, 闫雨颖, 付静, 等. 水利工程在运作中存在的问题以及改革的措施[J]. 黑龙江科技信息, 2011(15): 112
- [4] 尼加提·图尔寨, 水利运行管理方式改革研究[J]. 建筑工程技术与设计, 2016(31): 1339
- [5] 陈建宇. 水利工程管理中存在的问题及其相关对策[J]. 大观周刊. 2012(28): 130

# 探讨校长如何有效开展学校管理工作

黄秀霞

(广西百色市凌云县伶站瑶族乡中心小学 广西 百色 533103)

**[摘要]** 学校管理主要指的是学校管理人员通过整合教学各种资源，将全面发挥出人力、物力以及财力的作用，引导全体教职工参与到管理活动中来，促进学校教育和学校管理水平的提升。而校长作为学校管理的关键人物，只有不断顺应现代社会发展需求，才能促进学校管理工作的顺利开展。因此，本文针对校长如何开展学校管理工作浅谈了几点建议。

**[关键词]** 校长; 学校管理; 措施; 方法

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.06.082

## 引言

校长作为学校管理的核心力量，做好校园管理是校长的本职工作。常言道：“一个好校长也是一所好学校的重要体现，其教育观念、精神品质以及管理水平对学校工作产生着直接的影响。”因此，对于校长而言，为了更好的做好校园管理工作，应该紧跟课程改革步伐，在学校管理工作中不断创新方式和途径，在社会各方面的支持配合下，提升学校管理水平。

## 一、和谐校园的构建，提升学校日常管理效果

### 1.1 为师生提供一个和谐的校园氛围

和谐作为一股潜在神奇的力量，在学校管理过程中，如果能够有效的运用和谐力量，那么将能达到最佳的管理效果。同时，对于校长而言，应该注重外部环境的塑造，加强与当地政府、企业的沟通和联系，进而使他们能够给予学校管理和发展的支持。其次，对搞好领导班子的和谐，校长要重视各管理部门的建立与完善，通过奖惩机制，下发权利，开展集中领导和分层管理，进而激发起全体管理人员的工作热情，各司其职，促使他们管理好身边的人和事。对于教师所关注的问题，校长也应该引起足够的重视，如工作调动、晋升、评优等，校长应该主动召集管理人员进行商讨，最终做出决策。最后，校长要和所有老师，在工作中都应该进行和谐相处，由于学校管理工作涉及范围和内容甚广，烦琐事较多，如果仅凭校长一人之力是无法完成的，只有在各个老师的配合支持下，才能促进各项工作的顺利开展。

### 1.2 注重优美校园环境的打造

校园环境建设不仅仅是学校精神文明窗口的重要体现，更是学校日常管理工作的载体。而校长应该运用环境育人的功能，为师生们提供一个“时刻受教育、处处受熏陶”的德育环境。同时，不断健全德育阵地，比如，校园宣传栏、图书室、墙报、活动室等等。还可以在墙壁砖烧制的进化图，刻制《中小学生日常行为规范》《三字经》等名人名句构成文化艺术长廊等标志<sup>[1]</sup>。此外，每个班级都应该设置属于自己独特的文化墙，让每一堵墙都能成为无声的语言，深刻的影响着学生的日常行为，帮助他们逐渐养成良好的行为和学习习惯。

## 二、校长注重提升自身的综合素质

### 2.1 注重提升自身的责任意识

上文提及，校长的思想高度直接决定了所在学校的教育质量和水平的发展。同时，校长对学校的领导能力，对学校的长远发展、师生的共同成长都产生着至关重要的影响。因此，作为一校之引领人物，应该要不断增强自身的文化修养，提升管理能力。注重将学校教育工作重心转移到培养学生综合素质上去，要不断推进课程和教学模式方面的改革和创新。同时，邀请省内外专家到学校指导工作，鼓励年轻教师积极参与课题研究，使年轻的教师早日成为专业优秀的教师<sup>[2]</sup>。其次，构建交流平台，给教师提供沟通的时间和空间，促进他们的成长与发展。一旦教师的发展受到影响和限制，将发挥不出老师的教学积极性。这样也只能在课堂上采取单一的教学形式，让课堂变得枯燥乏味，学生也渐渐对课堂丧失学习积极性，师生在这样沉闷的教学环境下都得不到成长和欢乐。此外，作为一名合格的校长，应该

善于将不同时期的发展特点融入学校发展目标当中来，将制定目标的过程转换成鼓励全体师生不断努力奋斗的过程，以坚定的信念、锲而不舍的精神去完成自己的办学目标。

### 2.2 要具备创新意识

只有校长具备创新意识，才能促使所在学校师生也具备创新意识和精神。校长作为学校管理的核心人物，站在管理的最高点，无论是管理理念和方式都应该实现创新。同时，在实际管理中，校长好比是一个大家庭的“大家长”一样，除了要求自己具备过硬的管理能力外，还要做好榜样的力量，不断观察和洞悉学校管理中存在的不足，从而制定出符合本校发展的规章制度，整合各方力量，促进学校教学管理工作的顺利开展。此外，校长还应该在实践管理中不断优化和更新，促使自己的管理方式更加科学合理，在不断探索中，提升管理水平和办学质量。

## 三、坚持“人文管理”，注重学校管理的实效性

### 3.1 以崇高的理想去影响和激励教师

校长担负着带领教职工共同培养学生的重任，更应该有远大的志向和目标，不能仅仅满足于现状的成绩。而是不断对自己提出新的挑战，勇于超越。只有明确了高远的目标，工作才会充满激情与活力。使学校每天的管理工作也显得井然有序，更为关键的是在校长的管理和带领下，学校的整体管理水平和教学质量也会有所提升。

### 3.2 用真心去感化教师

作为校长，要具有尽心尽力为师生服务的思想和理念。无论是面对老师还是学生，都要在充分尊重他们的基础上，善待他们。同时，经常深入到教师中去，与他们沟通教学情况、教学问题等，时刻留意老师在生活中或者工作中遇到什么困难，心理或情绪是否有明显的变化等等。对于在生活或工作中遇到困难的教师，校长要主动给予他们帮助和指导，真心实意提出自己的建议，为老师提供方便。此外，如果在利益上和教师发生矛盾或冲突，不管是精神或是物质方面，校长都应该有一颗礼让和包容之心，做到以教师利益为先。如果校长在学习管理中用一颗真诚的心去对待老师，那么回报的也将是一颗真诚的心<sup>[3]</sup>。

## 结束语

总之，校长应该充分发挥出沟通桥梁枢纽的作用，将师生和学校形成一个整体，达到提升学校整体凝聚力和向心力的目的。作为校长，在校园管理方面，应该不断创新，改变管理理念和方式，为达到办学目标不断努力前行。

## 参考文献

- [1] 钱松. 校长进行学校管理的有效策略[J]. 小学科学(教师版), 2020(06): 10.
- [2] 邱志海. 谈谈校长如何有效开展学校管理工作[J]. 新教育, 2020(11): 32-43.
- [3] 仇建国. 校长如何有效开展学校管理工作[J]. 宁夏教育科研, 2007(01): 42-43.