

事业单位人力资源管理创新策略

宿昊

济南市城肥清运管理二处 山东 济南 250000

[摘要]人力资源作为体现事业单位价值的一项重要内容,它所呈现出来的质量会直接影响单位未来的发展。所以,在进行一些实际的工作内容时,需要加大力量进行人力资源的管理工作,同时,需要与事业单位人力资源的各种实际情况进行联系,以对整项工作进行具体的创新,从而实现事业单位人力资源管理质量的大幅度提升。就此,这篇文章对于事业单位人力资源管理工作进行了详细的探讨。

[关键词]事业单位; 人力资源; 管理创新; 策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.672

事业单位在实际的运行过程中,会加强对于人力资源储备的工作力度,并且会按照单位内部的实际情况进行科学性的管理工作。但是,随着当前单位的不断进步,对于人才的需求量也会大大地增加。如果单位当中涉及的管理方法不能跟随着管理工作的发展而进行创新工作,就会大大的影响人力资源本身的管理质量水平。并且可能会出现各种各样的问题。例如会出现人才流失的问题、人才使用不当的问题、人才质量下降的情况等等。所以,在进行人力资源的管理工作当中,需要适当的随人力资源管理工作的内容进行适当的创新,这样能够充分保证人才管理的整体效果,能够使得人力资源管理整体效能发挥出来,确保单位更好的发展下去。

一、 事业单位人力资源管理情况分析

1.1管理思想老旧

在进行事业单位的人力资源管理活动当中,由于许多的工作人员在管理工作中的思想内容过于陈旧,并没有考虑到单位内部的真正情况和当前背景下对于人才发展这项管理理念的创新问题,这种情况的存在大大影响了当前人力资源的整体管理水平。就像在实际的管理工作进行的过程中,管理人员更多的关注人才自身的专业能力水平,重点关注的也是他们的专业能力,但是并没有全面的推动他们创新管理理念的提升,这就极大地忽略了人才的创新水平等多方面的能力,这就对整个事业单位的人力资源管理水平有很大的影响。

1.2管理技术落后

随着我国经济水平的不断发展和进步,信息化技术水平有了很大的发展,并且已经被应用到了各种行业当中。就当前事业单位中的人力资源管理的工作来说,需要引进一些先进的技术方式,这样能够有效地提升单位内部人力资源的整体管理效果。但是,从实际的背景来看,许多的单位并没有建立一套合理的管理系统,所呈现出来的技术手段很落后,出现了许多资源浪费的情况,这种情况的存在也会直接影响到事业单位内部管理的质量水平,对于单位未来的发展有着很大的影响。

1.3管理制度不完善

在事业单位的人力资源管理过程中,需要制定一套科学合理的制度内容,这样才能保证管理工作更加顺利地进行下去。但是,许多的事业单位并没有一套完善合理的管理制度方式,也没有结合单位内部的实际情况和员工发展需要进行创新工作,从而导致内部没有合适的方针,从而影响了整体的管理水平。

1.4人力资源的分配缺乏科学性

由于员工会涉及各种各样的工作内容,就需要科学合理地完善好分配工作的进行,这样才能发挥出员工的最大价值。但是,通过对于当前的事业单位人力资源管理工作内容的调查情况来看,内部在进行人力资源分配工作时呈现出来许多的问题,很多单位在进行相关的分配任务时,由于对岗位各项要求把握的不到位,就会造成人力资源分配不合理的问题出现,不能实际的根据岗位当中的各种实际需求以及员工自身实际具有的能力分配合理的岗位,导致员工的工作技能不能很好地发挥出来,对单位内部会造成很大的影响。

二、 事业单位人力资源管理的创新策略

2.1管理理念创新

在事业单位的人力资源管理工作当中,需要对人力资源管理思维进行创新,从而能够保证事业单位人力资源更好地开展工作内容。但是,实际上所呈现出来的人力资源管理工作并不单纯的涉及员工的工作能力以及工作状态的管理,

其中更为注重的是需要将员工自己的利益与事业单位的利益进行有效地结合,找出二者的默契点。从而激发出员工工作的积极性,促进员工与事业单位的有效发展。所以,在理念的创新过程当中,需要从实际的需求性出发,找出最符合自己利益的工作方式。在进行管理理念的创新活动当中,需要结合以上信息内容进行考虑,保证整体的管理水平。

2.2管理技术创新工作

事业单位在进行人力资源管理过程当中,需要与现代的信息技术手段进行紧密地结合,以此来保证整个单位内部的管理质量和水平。在进行这项工作的过程中,需要最先考虑到人员自身,要保证人员自身能够学习一些先进的管理技术手段,并且能够将学到的知识进行合理地使用。此外,需要结合人力资源管理过程中具有的实际存在的问题,建立一套科学化合理化的现代管理系统,利用技术手段对人力资源进行科学的管理工作,通过对于各项数据的分析,能够科学的了解到人力资源管理过程中存在的问题,并要进行及时的解决,保证整体的管理水平。

2.3管理制度的创新

在实际的发展过程当中,需要有一套合适的人力资源管理方针,对整个工作内容进行合理地安排,保证管理工作能够有一个正确的方向,从而保证整体的质量水平。所以,就要对事业单位的制度进行科学化的管理工作。通过对于当前的管理进行调查研究,能够充分地了解到当前管理制度上的不完善情况,同时将落后的问题进行有效地剔除。结合当前实际工作中的各项需求来看,需要将员工的一些新的条款纳入管理体制当中。并结合制度的相关内容进行科学的创新工作,保证整个工作能够顺利开展,保证整体的管理水平。

2.4加强人力资源配置的创新工作

在进行人力资源管理的过程中,需要做好对于人才资源的合理优化,激发出各位员工在工作中的积极性,提升单位内部的整体工作效率。除此之外,还需要对各位员工的工作技能以及他们所具有的工作经验进行完全的调查,能够对整个情况有个正确的认识,并根据员工自己的想法和能力将员工分配到不同的岗位当中,将各个工作人员的优势充分地发挥出来。

结束语

结合上文所述的各项内容,在进行资源管理的工作当中,组织人事(人力资源)管理人员需要充分认识到这项工作在进行过程中可能出现的各种问题,结合存在的现象,采取有效的针对办法,全面提升人力资源的质量和水平。除此之外,由于这项工作仍然处于快速的发展当中,所以对涉及的整项工作内容不断的更新换代,提升整体的管理质量水平,保证事业单位未来的发展不断向前。

参考文献

- [1] 罗冬妍. 基于大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略探究[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(23): 99-100.
- [2] 邹俊元. 事业单位人力资源管理创新策略[J]. 今日财富, 2021(16): 213-214.
- [3] 金毅. 事业单位人力资源培训的创新策略[J]. 人才资源开发, 2021(12): 40-41.
- [4] 刘倩. 事业单位人力资源管理创新策略初探[J]. 商讯, 2021(15): 187-188.
- [5] 陈树. 事业单位人力资源绩效管理创新策略[J]. 人才资源开发, 2021(05): 46-47.