

# 事业单位经济师人力资源管理现存问题及解决对策

曲彦

定襄县河边镇综合便民服务中心

**[摘要]**现如今,在一部分事业单位合理处理人力资源管理工作中,需要高素质经济师参与其中,经济师的主要职责不仅仅是调整人力资源管理工作的具体流程,更加需要经济师逐渐优化人力资源管理工作的具体体系,选择行之有效的问题解决对策,逐步解决事业单位内部人力资源管理工作的细节问题,并且进一步整合人力资源管理工作的资源,逐步凸显事业单位人力资源管理工作的价值、实际意义。在事业单位合理处理人力资源管理工作的前提之下,也需要经济师着重探索具有针对性的工作方案以及工作对策。

**[关键词]** 事业单位; 经济师; 人力资源管理; 问题; 方法

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1597

## 引言:

事业单位经济师在合理处理人力资源管理问题的过程中,需要将人力资源管理工作的主要原则以及相关工作要求引入其中,充分整合相关工作资源以及管理问题之后,高效应用互联网信息技术以及其他各类数据处理技术、数据整合技术,由专业经济师合理调整事业单位人力资源管理工作的具体流程,针对随时可能出现的工作问题以及管理问题做好详细记录与研究。因此,笔者将在文章以下内容中,结合事业单位人力资源管理工作的实际情况,合理探索切实有效的工作对策以及管理方式。

## 一、事业单位经济师人力资源管理具体问题分析

### (一) 人力资源管理理念以及相关工作思路存在问题

人力资源管理理念、管理观念,需要结合人力资源管理工作的具体问题细节进行调整与优化。这就意味着,经济师以及相关管理人员需要着重改进人力资源管理工作的具体理念以及相关工作思路,避免出现原则性工作问题以及结构化管理问题。然而尽管如此,依然有一部分经济师以及相关管理人员无法及时调整自身的工作理念以及管理观念,从而导致人力资源管理工作的思路依然存在诸多问题。一部分工作人员无法认真对待人力资源管理工作中之细节问题,依然固守较为落后、较为传统的工作思路,从而导致人力资源管理模式较为单一。其次,从另一角度分析,不同经济师对人力资源管理工作的具体认识存在偏差,从而导致经济师在参与人力资源管理工作的过程中,经常会面临各式各样的工作问题。由于不同经济师的工作理念有所不同,在开展人力资源管理工作的过程中可能缺乏统一的工作原则以及工作标准。除此之外,经济师在参与人力资源管理工作的过程中,对人力资源管理工作的实际价值把握不全面、不准确,无法充分理解人力资源管理工作的重要意义,进而导致经济师缺乏工作积极性以及工作热情,并不愿意认真研究人力资源管理工作中之细节问题,也不愿意进一步优化事业单位的资源管理体系。

### (二) 人力资源管理体制机制不健全、不完善

当前情况下,一部分事业单位在合理处理人力资源管理问题的过程中,并未完全依照人力资源管理工作的具体原则进行细节处理,从而导致人力资源管理体制机制依然存在诸多细节漏洞。一部分事业单位经济师无法合理研究人力资源管理体制机制方面的具体问题,无法从根本处着手,进一步强化人力资源管理监督。如果人力资源管理体制机制依然存在许多细节问题,工作人员无法快速整改相应的管理问题,则有可能严重影响人力资源管理工作的实际效率,也有可能为后续的数据处理工作以及资源整合工作造成不必要的麻烦。健全的体制机制是一个组织高效率完成目标的保障,在当前人力资源管理体制相对落后的情况下,要求进一步加强人力资源体制建设,朝着更加精简和高效的方向迈进。针对因为体制不健全带来的结构性问题必须从改进机制的根源入手,坚持通过机制优化建设,有针对性解决在人力资源管理中,“大方向把握偏差明显”“细节处理不到位”“资源利用效率过低”“人员积极性低”等问题。总之,要充分重视不健全的机制体制所带来的问题,重视问题,

做足准备解决问题。

### (三) 人力资源管理信息化水平较低

伴随着互联网新兴技术逐渐发展,人力资源管理工作中也需要应用高新技术,工作人员在参与人力资源管理工作的过程中,无法正确使用互联网信息技术以及其他各类现代化数据处理技术,导致人力资源管理信息化水平普遍较低。人力资源管理需要整合相关的人员数据以及工作数据,在整合各式各样的资源与档案的过程中。如果工作人员无法应用互联网信息技术,有可能会造成数据处理环节出现诸多问题。经济师在处理复杂数据的过程中,需要应用到现代化的数据处理技术以及数据分析技术,如果经济师以及工作人员无法充分意识到互联网信息技术的实际应用价值,则有可能会逐渐降低数据处理工作的实际效率,或者是为后续的资源整合工作以及数据录入工作造成诸多困难。总之,较低的信息化水平在客观上,不利于建设合理的人力资源管理体系,给建设高效的事业单位体系带来了许多阻碍,产生了不可忽视的影响。

## 二、事业单位经济师人力资源管理具体对策与方法分析

### (一) 开展知识宣讲活动,改进经济师的工作理念、管理理念

为了从根本上提升经济师对事业单位人力资源管理工作的重视程度,需要由事业单位内部高层管理人员着重开展知识宣讲活动以及主题教育活动,并积极鼓励经济师参与其中。经济师在学习全新工作理念的过程中,不但可以进一步提升自身的专业工作能力以及职业素养,还可以逐步调整事业单位人力资源管理工作的具体流程。事业单位需要立足于人力资源管理工作的具体情况,积极鼓励经济师以及相关工作人员采取创新型工作模式,随后与经济师共同研究人力资源管理工作中之细节问题,逐步探索人力资源管理工作的主要对策以及创新性的工作方法。事业单位人力资源管理主要包含人力资源的自身管理、资源档案的统筹规划等诸多方面,这就需要经济师合理调整资源管理工作之中的诸多环节,深层次改进人力资源管理工作的主要工作形式以及工作模式,逐步调整自身的工作理念。经济师需要在日常工作之中着重关注人力资源管理工作中之主要问题,并且积极学习更加现代化的工作方式。经济师可以利用空闲时间主动参与各式各样的知识宣讲活动以及主题教育活动,并且与事业单位内部的其他经济师进行密切交谈,及时了解事业单位人力资源管理工作的主要工作原则以及细节方面的工作要求。

### (二) 建立健全人力资源管理体制,优化主要工作体系

首先,在正式建立人力资源管理体制之前,需要经济师正确看待这些资源管理公司的实际价值,经济师必须要在参与日常工作之时,合理研究人力资源管理工作中所面临的具体问题,并且利用一部分空闲时间集中研讨人力资源管理工作的主要对策以及行之有效的解决方案。经济师不仅仅需要积极参与事业单位人力资源管理,也需要在日常工作环节之中,着重解

(下转第3069页)

理目的。

#### (四) 加强事业单位档案信息的网络共享

为顺应时代的发展,事业单位的档案管理工作,还要建立档案信息网络平台,广大群众可以通过互联网浏览相关网页,了解档案信息。档案信息的查询、归档都可以通过网络平台进行,而事业单位也可以将内部网络和档案管理网站相链接,达到档案管理资源的共享。另外,事业单位的信息管理系统也可以将档案管理系统整合起来,建立完善的信息管理网络系统,实现资源共享。同时,事业单位在创建档案信息网络平台时,还要选择口碑、技术好的,符合国家规定的产品。

#### (五) 应用先进的安全防范技术

(1) 应用加密技术保护档案储存安全。当前应用较为广泛且效果良好的文件机密方式主要包含对称加密和非对称加密两种,其中对称加密是为需要加密的档案资料设置相同的加密密钥和解密密钥,此种档案加密方式简单高效,能显著提高档案资料的安全水平;非对称加密是为需要加密的档案资料设置不同的加密密钥和解密密钥,对加密密钥的保密性要求不十分严格,但必须要求解密密钥具有高保密性,也能充分保障档案资料的安全性。(2) 利用文件签署技术保障档案管理的规范性。当前文件签署技术已经非常成熟,将传统纸质档案归档在工作中的领导签字审核步骤,转换为证书签名或手写签名方式,保障每个步骤中都会得到上级领导审核,保障各项操作的规范性,能有效预防他人篡改文件的情况出现。(3) 对登录用户权限进行划分,优化传输监控管理。单位应对档案信息管理系统中不同用户的操作权限进行划分,单位内所有员工都可在档案信息管理系统中注册账号,根据部门、岗位、个人信息的匹配,为每个员工在档案管理系统中的权限进行划分。此种实名账号登录的方式,能有效防止单位外部人员登录单位内部网站,降低档案信息泄露的可能性。同时,应完善监控技术,结合单位档案管理实际需求,设置相应的防火墙系统,并对其

进行定期维护和更新,保障单位内部信息安全。

#### 四、“互联网+”时代档案信息化建设和档案管理未来发展趋势

通过档案发展实践,我们了解发现,未来随着档案使用频率的增加,档案信息的价值也越来越高。并且,在具体使用过程中,档案信息不仅有效地解决问题,而且还能够发挥其重要价值。所以,在未来,需要能够充分发挥档案资源多重作用,让信息化服务能够向更加广阔的领域发展。改变以往单一服务模式,充分了解未来管理服务发展趋势。通过社会研究了解各方实际需求,让档案管理发挥更大作用,相关部门还应该积极和社会沟通,从而有效利用公共信息资源。在档案信息化建设上不能只限于当前现有的信息资源,要能够根据实际情况来扩充业务范围,实现不断创新。

#### 结语

综上所述,审计档案管理工作信息化,能对档案信息进行有效记录和统计,实现电子化档案,也提高了信息归纳和整理的准确性和安全性。管理部门需要引进创新理念和现代化思想,在人才建设、基础设施建设等方面促进审计档案信息化管理质量的提高,培训一支专业素质过关、计算机技术掌握充分的人才团队,为审计档案现代化建设奠定坚实的基础。

#### 参考文献:

- [1] 滕春娥. 互联网背景下审计档案信息化管理模式探讨[J]. 财会学习, 2021(18): 117-119.
- [2] 李志远, 杨常纪. “互联网+”背景下审计档案信息化管理模式探索[J]. 云南档案, 2018(11): 61-62.
- [3] 唐雪梅. 信息化条件下企业审计档案的管理与应用[J]. 科技创新导报, 2020, 17(21): 180-184.
- [4] 苏红. 事业单位档案管理工作信息化建设存在的问题与解决措施[J]. 理论观察, 2014(5): 127-128.

#### (上接第3067页)

人力资源管理工作的未来发展方向以及实际的工作要求。不同事业单位所面临的人力资源管理工作问题有所不同,因此所采取的问题解决对策也应具备差异化特征。这就意味着,事业单位需要将多样化的工作问题进行集中整理与归纳,及时检查事业单位人力资源管理工作中之细节漏洞,并且集中召集高素质、高水平的经济师,着重研讨各式各样的工作问题以及管理问题,随后出台与之对应的工作方案以及工作对策。在此期间,不仅可以进一步调整、改进人力资源管理问题的解决路,也可以整合出各式各样的工作问题,反复推敲事业单位人力资源管理工作中之主要问题,细化具体的工作流程,强化有效监管,逐步提升人力资源管理实际效率。

#### (三) 高效应用互联网信息技术

互联网信息技术不断发展,数据处理技术以及数据分析技术更新换代速度逐渐加快,相关经济师也可以在参与人力资源管理的过程中应用各式各样的互联网信息技术,将计算机设备引入其中,并在此基础之上,进一步提升事业单位人力资源管理工作的信息化水平以及现代化水平。首先,经济师可以在处理人员档案以及相关数据的过程中,应用数据处理技术以及数据整合技术,将多样化的档案进行集中收录与处理,针对一部分复杂数据,需要进行充分整合与融合之后,再提取至计算机系统内部。其次,经济师可以依照事业单位人力资源管理工作的实际需求,将计算机系统层次划分,将不同类型、不同种类的工作数据以及人员档案统一录入至计算机内部不同子系统之中,避免数据之间出现交叉问题,或者是数据被篡改问题。最后,经济师需要定期检查计算机系统内部各项数据的整合情况,及时调整数据的处理形式以及分析模式,以便选择更加智能化的数据处理手段,

统一整理多样化的人员档案以及工作资料。加强互联网技术的应用,为事业单位经济师提供更优质的技术手段。在提升经济师自身能力的同时,形成系统的信息体系,全面反映经济师办事效果,优化人力资源使用体系。通过精准管理、有效管理,为经济师本身高效工作提供技术支持,进而从整体上加强人员管理,提高办事效率,使事业单位人力资源结构更合理、精简、高效。

#### 三、结束语

对于事业单位而言,人力资源管理以及人员档案管理工作意义非凡。人力资源管理不仅仅占据事业单位人员管理工作的核心地位,更是事业单位高层管理部门统筹规划人力资源的重要手段之一。我国社会主义经济建设进入全新时期,事业单位人力资源管理也应随之发生深层次变革。事业单位人力资源管理所面临的诸多问题也应该由专业化的工作人员以及经济师进行着重研究与探讨,以便立足于具体问题,合理把控事业单位人力资源管理工作的具体情况,逐步研究全新问题解决对策以及人力资源管理方法。

#### 参考文献:

- [1] 彭丹丹. 事业单位人力资源管理中经济师的绩效考核研究[J]. 中国乡镇企业会计, 2021, (11): 106-107.
- [2] 叶伟. 探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J]. 今日财富, 2021, (16): 207-208.
- [3] 董恩至. 新时代下事业单位经济师人力资源管理现状研究[J]. 经济管理文摘, 2021, (09): 121-122.
- [4] 吕翠昌. 在事业单位人力资源管理中经济师如何发挥作用[J]. 商业文化, 2021, (09): 10-11.