

浅谈循环经济视域下的事业单位人力资源管理

任珂 董娴静 王静宜

河北经贸大学

[摘要]人力资源是可以不断开发的资源,在事业单位开发利用人才资源流程中,面临节省和再制造等各种问题,也就是说人力资源将面临循环经济问题。现代事业单位成为知识密集型的服务机构,通过以循环经济视角,进一步完善人力资源管理,可以推动市场核心竞争力的进一步增强,从而推动企业更加发展壮大,为社会广大群众带来更好的高品质服务业务。

[关键词]循环经济;事业单位;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1207

引言:近年来,由于事业单位的发展并取得了显著成绩,与此相适应的人力资源管理工作也获得了相应的显著成果。人才是企业增强竞争能力的重要基石,事业单位是知识云集的地方,全面进行人力资源开发管理工作,从而保障了企业的可持续发展。正因如此,作为领导人员有必要基于循环经济视野下,积极进行事业单位人员资源管理工作,以保障事业单位的发展。因此本文对于循环经济视野下的事业单位人力资源管理工作进行了更深入的分析,并具有极其重要的意义和实用性价值。

一、循环经济与人力资源管理相关内容概述

(一) 循环经济相关内容概述

循环经济包括了产业链经济发展和各种资源循环使用的经济发展。循环经济理论上是知识经济的第一层次,具体表现为资源利用、生产、污染排放,单向流动的线性经济,在这个经济模型下,存在自然资源的使用率低,环境污染排放量大,以及自然资源开发强度高的特征,具体而言之,就是人类在开发建设国民经济时,为了获得并高强度利用土地上的各种资源和能量,并经过生产,把这些垃圾和废气排出到空气、水以及土地当中。这个循环中,对自然资源只是使用一次就完事了,而且是没有完全的利用完造成浪费。总之,就是把世界上的所有自然资源都不断粗放使用,从而达到经济数量型的发展。这种经营方式,对人们的生活来说,非常不利长久发展。但是循环经济则不同,是经济效益与环保同时发展的一种经营方式,这种经营方式具备了资金收益比较好、环境污染排放量比较小、自然资源利用强度大等优点,一切的原物料和资金都能够进行有效循环利用和合理使用,并且能够将经济生产活动中对大自然的干扰,减少在很小的范围内。但是大部分学者在研究循环经济时,更关注于人与自然界之间的平衡,而疏忽了社会、人与自己之间的平衡。但是,现实状况却是三者的不可分割。所以循环经济理论就必须涵盖到三方面的内涵。

(二) 人力资源管理相关内容概述

人力资源管理宗旨就是进行人力资源的可再生产,主要是以物质资源的再生产为基础实现人的脑力的再生产,除了人体本身不能再生产以外,还包括到人思维的再生产。人力资源,既是一项自然资源,它还是一个可再利用的资源。详细地说就是,人自诞生开始,便是具备能力,并且能够完成大脑活动的天然资源;再者,当人在社会中受到过某种教养和培训以后,已经掌握了一定的专业知识,甚至是具备工作、劳动等能力的个体,在具体的工作中所取得的经验,都并非天生的,而只是经由后天练习才获得了,所以也可归属于再生资源。

(三) 循环经济角度下的人力资源管理

根据循环经济发展视角,人力资源管理的核心内容在于人力资源的再造,从而达到人力资源的可持续增长。此外,循环经济作为一个生态经济,基础是发展,关键是在人与自然界、人与人之间、人与自身的平衡基础之上。目标是所有人力资源和自然禀赋都得以形成健康良性循环系统。而根据这一认识,在研究人力资源问题时,也应结合与之有关管理方面的研究,问题是因为所有有关人力资源的管理系统都是统一的。

二、循环经济视域下事业单位人力资源管理策略

(一) 重视知识管理

事业单位是知识能力紧密型的庞大机构。根据这一观点,可以认为事业单位经济隶属一个知识经济领域。在整个社会经济高速增长下,随着经济社会大众生活水平的相应上升。与此同时,对事业单位内部的人员也作出了很多的要求,整体包含知识构造、知识刷新速率等。所以,事业单位就必须加强人员进修,持续刷新的理论知识,促进个人能力和技术的进一步提高。而就此观点来看,最核心的就是所谓复合型人才。但值得注意的是此处所说的综合性人才,并不仅是指传统意义上的综合人员,而且具有丰富学科基础知识,且具有一定技术实际水平的技术型综合人员。所以,事业单位要对人才管理工作的特别重视。

(二) 以人为本开展人力资源管理工作

传统模式下管理工作主要对象为人、钱、物等,对人的管理方式也只能是对实际工作上的人,根据公司规章制度进行有效控制。而相比于设备管理方式,并不能产生差异化。也因此,在公司管理流程中,人可以视为活设备。同时知识产权管理工作,也只是单纯的技术慢慢扩展到信息和知识管理工作。这样的管理工作方法,已经不适合表现现在以人为本宗旨,也妨碍个人尚未发挥出来的才能得到发挥,同时也妨碍了人力资源的有效循环使用和有效发展。此外,中国正常的人事行政管理工作内容,也多数面对某些比较琐碎的工作,比如:员工录用、薪酬发放和整理档案等,而这些管理工作也只不过是人力资源管理工作中的策略方面的工作,并不会触及到领导人的决定,在某些程度上也影响到长久发展。所以,作为高层管理者,就必须深入意识到人才管理的重大意义,同时提高到了人文建设。同时由于事业单位管理的特殊性,也决定了中国事业单位管理主要以人员为中心的本质。这就更加决定了人力资源管理工作必须落实以人为本宗旨,这样的文化建设要求也是事业单位值得依靠的发展根源。

(三) 完善工作机制与制度

管理的有效实施,必须以相关机制与制度为保障,才能够在项目具体的执行过程中,确保各项实际工作有理有据。在基于循环经济视野下,对人力资源管理的有效开展也是这样,项目必须建立在完整的各项工作体系之下,这样就能得到有效开展。与此同时,必须构建以事业单位管理工作为中心的人才培养机制,并且必须更加重视对人才培育激励机制的完备,特别是注意的是激励的制度。有效利用人才培养机制和激励制度,才能够确保每一位工作者通过努力劳动并获取相互对应的酬劳,从而能够有效充分激发人才对工作的主动性,上班条件和生活品质的改善,从而提高人才的内心隐藏的需要和渴望。与此同时,还要设立公正合理的绩效管理体系,一方面要求投入大批资金改善完员工待遇和发放。而最关键的是,让人力资源投入到管理之中,为管理的实施出奇计划,另一方面,也利于公司管理的有效执行,而且还有利于提高管理决策的能力合理性。

根据以上探析,人力资源管理要想做好总结了几个方面如下。(1)全方面分析和了解真实情况,并最大努力满足具体需

(下转第2155页)

有关内容进行进一步的调整和完善,并对具体的预算管理进行规范和修订,为企业依法有序地进行预算管理打好制度基础。二是要切实落实机关内部监管的有关规定,强化财务会计监督和制约机制,在制度上要充分反映各种财务会计行为的穿透和责任,同时要健全财务报表的台账,以提高财务活动的合法性。三是要积极完善内部审计体系,要不断深化现代审计思想,更深层地向先进的审计方法渗透。此外,要积极地机关内部进行系统的传递和学习,促进所有行政事业单位工作人员对制度的理解。

(三) 建设完善监督机制

优化行政事业单位内部控制制度,还要积极建设完善监督机制,从而促使内部控制制度在实际工作中得到有效的应用,使内部控制制度得到最优化。首先,提出各部门要加强内部控制和审计部门的重要性,以确保内部控制与审计的相对独立,从而为后续的相关制度的制订提供借鉴。例如,在建立一个单位的内部控制监督机构时,这个部门的工作人员应该尽可能地选择被控制的工作的非直接受益者,在遵守回避原则的前提下,保持这个小组的相对中立,从而确保其后续工作的有效性。其次,建议各部门充分利用自身的优势,加强与政府、税务、金融、银行等相关单位的联系,并将它们引入到行政事业单位的内部控制体系中,利用自身的优势,建立起一套完整的内部控制体系,以保证内部控制。例如,各单位可以按照“引进来”的策略,定期邀请各单位的专业人员到本单位进行内部控制,对本单位的内部控制体系进行检查,发现系统中的缺陷,并对其进行改进。第三,行政事业单位可以聘请其他企业的内部控制机构开展相关讲座,参与到行政事业单位内部控制系统的建设中来,利用自身的专业知识,为企业提供更好的内部控制制度。例如,在后续的内部控制体系优化过程中,单位可以邀请第三方内部控制小组对该系统进行审核,找出与外部市场脱节的环节,并制定最佳的解决办法。

(四) 打造信息流转平台

随着信息化技术的不断发展,行政事业单位内部控制系统的现代化建设和管理水平不断提升,从而有效地促进内部控制的实施。例如,提出了各部门间建立一个统一的信息交流平台,加

强各个部门的交流,并使各个部门的信息能够更好地共享,从而使行政事业单位内部控制体系更加健全,从而达到更好的管理效果。如果是条件较好的行政事业单位,可以按照自己的内部控制体系设计一个专属的信息系统,保证每个系统的功能都能满足单位的需求,从而提高单位的内部控制能力;如果是条件较差的行政事业单位,可以在原有的管理平台上增加内部控制模块,从而优化和实践各种制度,从而提高单位的内部控制效能。

(五) 强化人才队伍建设

针对行政事业单位内部控制制度人员专业性不强的问题,相关部门要加强对工作人员的培训工作,提升工作人员的综合素质,培养与内部控制制度相匹配的人才队伍。例如,行政事业在进行人才队伍的建设过程中,应邀请其他企业优秀的人才开展相关培训,企业内部也应成立制度交流小组,定期创新制度优化方案,为今后行政事业单位的建设奠定基础。除此之外,应选择具有内部控制的专业和创新能力的人员,以增强内部控制的创新能力,促进内部控制体系的进一步完善。

四、结束语

综上所述,我国行政事业单位内部控制体系目前还存在着一些问题,如财务管理意识不强、预算控制机制不足、内部控制制度人员不专业等。针对目前我国行政事业单位内部控制存在的制度问题,其根源在于领导对其缺乏足够的重视,需要引入专门的管理人员、完善内部控制环境、强化内部监督和审计、建立健全的奖惩机制等,为行政事业的发展奠定良好的基础,保障其长效稳定发展。

参考文献:

- [1]孙日辉.新会计制度下行政事业单位内部控制优化研究[J].财会学习,2021(32):191-192.
- [2]林彩仙.政府会计制度下行政事业单位内部控制优化思考[J].投资与创业,2021,32(18):64-66.
- [3]孙捷业.行政事业单位内部控制制度的建设与优化[J].大众投资指南,2021(04):69-70.

(上接第2153页)

求:(2)是拟订方案和管理决策过程中,都必须鼓励人们参与其中,同时多顾及切身利益;(3)是完善沟通机制,形成较为合理的交流机制;(4)是推行民主管理制度,鼓励积极参与到工作中,事业单位的某些重要决定也能够积极参与到当中,特别是在与群众利益有关的决定上,更需要多听取意见;(5)成立基层创造发明、科技革命等组织,最大限度增加积极性,调动工作人员主动性;为发展作出最大的贡献(6)是建立人才竞争机制,摒弃传统的规制,让一些具有能力的人脱颖而出。

(四) 加强学习与创新

学习过程相当于人力资源经济的发展和再循环的过程,学习是创造的基础。根据这一理解,应该重视人力资源的保持、发展和增长,从而全面提高人才综合素养,并逐步提高总体的管理水准。在基于再循环经营视野之下,应该用投资的目光看待人力资源,而不能以短暂的目光看待人力资源。因此,必须逐步加大在教育、激励等领域的扶持力度。第一,必须加强人员培训,把培训当成提高综合素质水平的最有效途径,同时必须定期安排人员开展培训交流活动,要将培训效果与业务成长相互挂钩,以此增强学习积极性。通过培训,能够切实提升理论水平与专业经营管理水平,使员工能够在实际过程中克服困难,增强创新意识与应变能力,从而提高整个市场的核心竞争力。另外,对内部管理人员也需要树立终生学习观,在工作中和生活中,通过加强学习,不断更新知识,促使人员为了能够适应经济社会发展职业的变革性需要,并主动寻求进一步发展。

(五) 增强服务意识

之所以强调人员管理,主要就是落实可持续发展。强化人员的服务,是解决事业单位管理和人际关系问题的最有效办法。如果人员的服务意识不强跟不上时代发展水准,就一定会出现很多的问题,问题的出现对市场竞争力和效益也会产生非常严重的负面影响,从而危害到切实效益,还有一部分员工为了满足个人的利益,不得不通过某些不合法的方式,向人索取红包互动等方式,从而加剧了问题,长此以往,就必然会危害到整个事业单位管理的正常发展。正是基于此,必须重视人员的服务意识提高,重点是采取有效教育方法,定期进行专题讲座等,以提高人员的服务意识。同时需要提高待遇与工资,提高基本生活水准和服务质量,使其全心全意投身到服务事业中,创造高品质的服务。

结束语:综上所述,在新循环经营视域内,人力资源管理关键在于形成一种以人为主的学习型、创新性和服务型的经营模式,从而提高整体综合素养,推动市场核心竞争力的进一步增强,为保证可持续成长夯实基石。

参考文献:

- [1]吕清祥.循环经济视域下的事业单位人力资源管理概述[J].现代商业,2021(33):106-108.
- [2]张耀月.循环经济视域下的事业单位人力资源管理分析[J].内蒙古煤炭经济,2021(03):87-88.
- [3]张秀敏.浅谈循环经济视域下的事业单位人力资源管理[J].全国流通经济,2019(09):72-73.