

事业单位人力资源管理 with 经济效益关系探究

朱孟琪

内蒙古呼伦贝尔市创业与职业技能评价指导中心

摘要: 随着社会经济的持续发展, 事业单位面对的是越来越多的市场竞争。员工的工作态度、工作能力等因素, 都会对事业单位经济效益产生一定影响。因此, 有必要对事业单位人力资源进行强化, 对其进行最优分配, 并利用人力资源管理提高事业单位经济效益。在对风险进行预防管理的过程中, 一定要提高对经济管理的关注, 因为经济管理是引起风险的主要原因, 因此, 必须要对各种风险进行及时的辨识和处理。正确运用风险管控措施, 加大风险管理创新力度, 确保有关风险防范措施顺利、有序实施。不管什么形式的事业单位, 在实际运行与发展中, 都会总结出许多不同的经验与教训, 其整体过程与成果有着很大的差异。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 经济

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.03.170

事业单位接受国家行政机关领导, 它没有生产经营收入, 是由国家调拨资金支出, 不进行经济核算, 向社会提供非物质生产和劳务服务的组织。事业单位人力资源管理, 是指在国家宏观政策指引下, 通过法律手段, 对本单位内部的人力资源展开的管理工作, 具体包括规划、招聘、绩效考核、薪酬、培训等管理活动和过程总和。伴随国家经济发展, 市场经济体制不断健全, 事业单位也通过多种形式参与到了市场经济的竞争中, 并在某些方面创造出良好经济效益。与此相适应的是, 我国事业单位的人事管理观念也在不断地进行着变革, 在市场经济条件下, 我国事业单位正在逐步向“以人为本”方向发展。对于一个事业单位来说, 人力资源管理不仅仅是一个为其提供人才支撑的要素, 同时也是一个关系到其是否能够产生经济效益的重要的要素。

一、人力资源管理与经济效益概述

(一) 人力资源管理

人力资源管理是在经济学与人本思想等理念的指导下, 通过招聘、培训、薪酬管理等方式, 对组织内部的人力资源进行高效利用和发展的最大化。人力资源管理包含了很多方面的内容, 比如: 人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效与薪酬管理、劳动关系管理等。唯有将每一个方面的管理工作都做好, 才可以提高事业单位的经济效益, 促进事业单位的可持续发展。

(二) 经济效益

经济效益是通过尽量少的劳动消耗获得尽可能多的经营成果, 是机关生产总值与生产成本之间的比例关系。经济效益指的是资金占用、成本支出与有用的生产成果的对比, 它是一种可以衡量经济活动的综合指数。唯有让一个事业单位的经济效益得到提升, 它才可以让一个事业单位的市场竞争力得到提升, 从而创造更多的社会财富, 增强一个国家的综合国力。所以, 必须要对

经济效益给予更高的关注, 并采取行之有效的行动, 来提升一个事业单位的经济效益。

二、人力资源管理和经济效益的关系

(一) 人力资源为单位经济提供有效服务。

事业单位发展经营的根本就是为了增加自己的利益, 而人力资源管理工作开展也是如此, 它们都是为了增加单位的经济效益。在进行人才的选拔、培养以及分配使用过程中, 要牢牢地将上述目标作为核心内容, 从而保证人才的选拔、培养以及分配使用, 保证其可以满足事业单位运营发展需要, 促进单位进步与发展, 从而对实现单位经营目标产生有利影响。

(二) 从管理效率可以看出单位经济建设效果

机关人力资源管理质量和水平能对一个单位的人力资源管理配置进行最直观地反映。在进行事业单位经营管理的过程中, 很可能被很多方面的因素所干扰, 从而不能确保总体经济建设效果。如果一个事业单位的人力资源管理效率很差, 那么就不可能将其功能作用有效发挥出来, 这对事业单位各项工作的有效开展和提高经济效益都不利。

(三) 人力资源管理为经济效益建设提供保障

构建一支高素质、高水平的人员队伍, 可以确保工作有效、有序地进行, 为未来的发展和建设提供基本支持。在对一个事业单位的运营水平进行评估时, 一般都会对该事业单位的人力资源要素进行分析, 而在事业单位发展的每一个过程中, 都需要对该事业单位的投资和输出进行全面的评估, 人力资源关系到各项工作是否可以有效落实。

(四) 从组织层面上看人力资源管理可以增加经济效益

从事业单位的角度来看, 事业单位员工团队队伍建设和事业单位的人力资源管理是紧密联系在一起, 二

者的相互联系对事业单位的经营绩效有很大的作用。第一，事业单位的经济效益与其所拥有的人才数量、人才素质等密切相关，而人才的组织与经营对事业单位所产生的效益有很大的制约作用。第二，事业单位的员工对事业单位的绩效产生了重大影响，并对事业单位绩效产生了积极促进作用。

三、事业单位人力资源管理现状

（一）优秀人才引进问题

首先，因为缺少足够良好人才引进资本。此外，由于“马太”效应的存在，事业单位在吸引高层次人才时，其自身的优势并不明显；其次，因为缺少一套长期、系统性的引进人才计划，造成了地区事业单位外部对引进优秀人才的重视程度很高，内部却没有形成有效的人力资源发展机制；最后，在人才管理上，没有注意到引进杰出人才之后，对其进行的后续管理，使得杰出人才的真正价值没有得到很好的体现。

（二）绩效考核与人才薪酬管理问题

在管理类事业单位发展当中，主要分为处级、正科级、副科级、专业技术岗位及工勤技能等。但是，目前我国事业单位在职工缺少一套行之有效的激励体系，使得事业单位员工的升迁空间很小。加之长期存在的“平均主义”效应，造成了一些事业单位的骨干人才缺乏敬业意识。

（三）岗位设置与管理问题

目前，因为没有形成一套完整的工作流程，导致了一些工作类型的错综复杂。此外，由于缺乏职位基础，以及身份制度制约，造成了我国事业单位人才的缺乏，人才的发展空间十分狭小。

（四）人力资源管理存在问题

不管什么形式的事业单位，在它的建设与发展过程中，都离不开人力资源这一核心要素，特别是在新时期，事业单位与事业单位之间的竞争一定程度上就是人才之间的竞争。因此，对于优秀的人才，一定要加以正确任用，从而为事业单位带来更大的利益。在进行人力资源管理时，需把人的特征放在第一位，进行动态化管理，在日常管理时，对于人力、物力提出了相对较高的要求，在整个成长过程中，需要与事业单位提出的一系列要求配合，确保教育培训有关工作得到全面有效推进，从而可以引导员工积极地参与到各环节工作中，成为事业单位在建设时的主要推动力。要通过与事业单位发展战略思想相结合，使其更好地发挥自己的作用，从而为其带来更长远的发展前景。然而，当前，在人力资源管理中，事业单位不重视等问题，特别是部分私营事

业单位，人员流动性相对较大，事业单位在对员工进行培训时，缺乏符合要求的培训目标，过于形式化，没有发挥出个人职业规划的作用和价值。

四、利用人力资源管理增加经济效益的策略

（一）创新人力资源管理理念

面对日益加剧的市场竞争，事业单位必须进行人才培养，才能持续提高事业单位经营效益。首先，要从整体上剖析人才培养对提高事业单位效益的影响，为事业单位创造良好的人才培养环境；在知识经济的年代里，人才是创造经济价值的最主要因素，人才会对事业单位今后的发展造成很大的影响，因此，事业单位应把人力资源管理放在自身发展战略的中心，且要做好人才培养工作，让人才培养在事业单位中的作用更加突出。其次，事业单位要树立“以人中心”的经营观念；由于“以物为中心”等观念影响，事业单位人事工作中出现了严重的“功利性”倾向，忽视员工的个体需要。而“以人中心”的管理思想则是对其自身的发展需要进行了全面的思考，并将其与事业单位的战略发展相结合。因此，事业单位要改变成以人为本的管理观念，在保障员工利益、维护员工权益、满足员工需求的前提下，进行人力资源管理，以此来激发员工的工作热情，让员工为事业单位创造更多的价值。

（二）完善人力资源管理机制

要提高事业单位的经济效益，就必须健全事业单位的经营体制，为事业单位的经营提供体制上的保证。首先要健全人员录用体系。健全人事任用体系，可使人事任用目标和程序更加优化，提高人事任用的科学性以及合理性。因此，事业单位需要将统一录用与临时录用等方式结合，并对应聘人员的学历、专业、工作经验等各方面展开全面的审查，保证所选择的人员与岗位需求相匹配。其次，要健全人事提拔体系。利用晋升方式，不但可以让员工的自身价值得以实现，还可以让员工的物质需求得到基本解决。因此，事业单位应建立一个清晰的晋升标准，并以员工工作经验、工作能力以及具体绩效为依据，选择提拔人员，让晋升透明性与公开性得到增强。再次，健全人事评价体系。通过对绩效考核的强化，能让员工更好地了解自己存在的缺陷，提高自身工作效率，因此，就需要通过健全的绩效考核方案与指标体系来展开工作。最后，健全员工的激励机制。事业单位要综合运用各种激励方式，既要满足职工的精神需求，又要让职工创造更大的价值。

（三）加大人力资源管理投资力度

人才的经营是一项庞大的财力支撑，因此必须增加

投入，使人才的经营效益得到最大程度上的发挥。首先，事业单位要对人力资源的投入进行综合分析，并对投入的资本与事业单位经营绩效的相互影响进行量化，在财力许可的情况下，增加对事业单位的投入，为员工的培训和激励等各方面投入提供一定保证。其次，事业单位要合理规划经费，持续提升经费利用率，以最小的经费取得最大的成效，增加事业单位经济效益。

（四）优化人力资源结构

在事业单位的发展进程中，要进行人力资源的规划和优化。在这个过程中，事业单位要对员工的人数和质量进行合理的控制，从而使最小的成本获得最大的收益。比如，如果某个部门的员工人数太多，那么可以采用对员工进行精简等方法来对员工的人数进行控制，这样可以减少员工的成本费用，提高事业单位的经济效益。如果员工的年纪比较大，则有必要招聘一些年轻有活力的员工，以使员工的年龄构成得到优化。

（五）优化人员培训工作

唯有提升员工的工作能力与综合素养，才可以提升事业单位的运行效率，进而提升事业单位的经济效益。因此，事业单位必须对人员培训工作进行优化。首先，事业单位要按照事业单位的发展目标和经营情况，制订员工培训计划，并确定员工培训的目标、方式和时间。其次，事业单位要不断改进人才培养方法，提高人才培养效果。事业单位可以将线上培训与线下培训结合，还应应对培训内容进行创新，根据管理岗位、技术岗位等不同岗位工作内容，设计培训课程。

（六）创新风险以及危机管理

在新时代背景下，对现代化事业单位而言，要想保持其平稳可持续发展，确保其全面高效地推动经济管理工作，需不断完善和优化其现行的主要内容，从而达到改革与创新的基本目标。

认识到对风险进行有效控制的重要意义。特别是在新形势下，事业单位的风险管理存在着较大的困难，事业单位间的竞争日益加剧，而对现代化事业单位而言，在追求高质量发展的过程中，不可避免地会遭遇到各种各样的风险。机关在面对风险的时候，不能仅仅为了解决问题而去解决问题，要充分认识到风险管理的重要意义，充分理解和理解它所引发的一系列危机。在制定和执行长期发展计划过程中，增强工作人员的风险防范意识，增强他们的风险预测能力，从而确保事业单位的危机处理能力稳定提升。

（七）创新人力资源薪酬管理机制

根据《国家中长期人才发展规划纲要（2010-

2020）》的有关要求，事业单位要把人力资源的发展放在核心位置，确保事业单位每个岗位上都有可用之才。首先，单位可以按照劳动部试行的工作职位职级升迁制的需要，逐渐健全部门内部职位资格制，并依据部门内在职员的工作表现，设定相应的工资水平。

其次，事业单位可以根据目前的评估标准，根据各个职位的特点，制定出一套针对性强，切实可行的评估体系，来提升员工的整体实力。就是按照“谁服务，谁审核”的经营理念，建立分级评价体系。以此为依据，将最后的评估结果，与员工的工作调整和聘用合同续签相结合，并结合适当惩罚和奖励管理，提升员工的工作积极性和责任心。

最后，在对具体的评估指标进行设计时，事业单位办公室管理人员可以遵循定量为主、定性为辅、全体参与的评估原则，逐渐建立起一个立体化的网络评估机制。多角度评估，并对评估结果进行适时总结和分析，以指导各阶段人事管理模式的调整。

结束语

综上所述，人力资源经济能够使事业单位的发展得到满意的结果，从而提高事业单位的效率，同时还能在某种意义上解决事业单位内部存在的主要问题。所以，单位必须将人力资源经济发展放在一个非常突出的地位，提高对它的关注，对它进行合理以及科学的计划，注意对人员的科学搭配，注意对员工的日常训练，发掘出具有特色的人才，充分利用专业人才，健全相应人力资源管理政策，提高人力资源在事业单位发展中的地位，以满足目前越来越具有竞争力的市场发展环境。

参考文献

- [1] 管来华. 关于我国事业单位人力资源管理问题的思考[J]. 国家林业局管理干部学院学报, 2021, 4.
- [2] 李建文. 论事业单位人力资源管理[J]. 改革与开放, 2021, 9.
- [3] 万咪容. 简述事业单位人力资源管理和经济效益的关系[J]. 现代国企研究, 2018(10): 21-30.
- [4] 孙媛. 浅谈事业单位人力资源管理与财务相互促进关系[J]. 人力资源管理, 2017(1): 85-86.
- [5] 张瑛. 浅析事业单位人力资源管理的问题及对策——以Z单位为例[J]. 就业与保障, 2017(19): 114-115.
- [6] 许聪. 如何有效发挥事业单位人力资源管理职能[J]. 文摘版: 经济管理, 2019(9): 182-182.
- [7] 韩伟. 刍议事业单位提高经济效益的人力资源管理策略[J]. 全国商情, 2019(4): 45-46.