

事业单位的人力资源经济管理工具应用

朱长娟

山东省滨州市博兴县吕艺镇人民政府

[摘要] 人力资源经济管理工具是推动事业单位稳定、优化发展的关键，尤其是它对事业单位乃至社会的现代化建设都能起到重要的建设作用，做到对事业单位内部功能的有序调整。本文就探讨了人力资源经济管理工具中的其中一项——人力资源价值计量管理对于事业单位发展的重要影响作用与实际应用方法。

[关键词] 事业单位；人力资源经济管理；工具应用

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.084

引言

经济在不断发展，人力资源管理的重要性越体现，要想将人力资源经济管理工具应用得当，还需要注意已出现的问题，持续改进。只要合理科学的应用这一工具，相信一定能够提高全体员工的综合素质以及各方面能力，进而提高事业单位的水平。尤其对于城市综合行政执法单位来说合理地运用人力资源经济管理工具可以有效地对市容环境治理，餐饮行业油烟排放管控提供帮助。在事业单位中人力资源管理工作运用得较为广泛，其主要是因为其具有较明显的优势，能使事业单位各方面的工作成效得到提升。在事业单位中利用人力资源经济管理工具，能帮助事业单位的队伍专业水平得到提高，通过采取选拔以及培训等方式，事业单位所需人才专业水平也能得到切实提升。另外，事业单位利用人力资源经济管理工具，能使工作制度以及管理制度得到优化，还能对事业单位的经济效益以及长远发展起到一定的提升作用。对人力资源经济管理进行科学合理的应用，能使工作团队的素质不断的加强，还能实现人员精简以及优化效率的目的，使事业单位的经济效益在少投入的情况下得到提高。

1 事业单位中人力资源经济管理工具的重要性

资源的种类有很多，而物力和人力是资源最重要的两个组成部分。企业在发展的过程中，离不开物力和人力。随着经济的不断发展以及时代的不断进步，人力在企业的发展过程中所占的地位越来越重要，人力资源成为目前企业发展中最重要的资源，企业对人力的重视程度也随之提高。新形势下，企业要想在竞争激烈的市场环境中实现可持续性发展，就要把人力资源管理放在企业发展的第一位，不断创新和更新人力资源经济管理工具，以增强企业内部职员工作的积极性，提高效率^[1]。企业在发展过程中重视人力资源经济管理工具的更新和创新，有利于企业增强自身的竞争力，实现可持续发展的目标，促进我国市场经济的不断发展。人力资源管理专业的专业水平有待提高

人力资源管理在任何一个企业的管理过程中，都有

着较为重要的作用，其是较为关键的部分。很多事业单位中的人力资源管理人员因为没有较为前卫的管理思想，其职业素养也不高，也没有较强的上进心，所以对人力资源工作的重要意义也不能有深刻的领悟，这样就会导致人力资源管理过程出现一系列的问题。出现这种问题主要是由这几种情况引起的。首先，是在招聘面试的过程中，因为人力资源管理者自身的职业素养有待提高，所以，在招聘相关工作人员的时候，并不能仔细的分析和判断应聘人员能不能适应本单位以及这一工作岗位的工作条件。另外，还体现在工作人员培训方面。事业单位人力资源管理者要是没有较好的工作素养，也没有较硬的专业管理能力，就难以对单位新进员工开展高效的培训工作，这是一种敷衍的工作态度，会造成新员工对相关工作性质不能有深刻体会的问题出现。再者，人事调动方面的问题，主要是因为单位人力资源管理者没有较强的工作能力达到相关的工作要求，也没有足够的工作经验，这就会使得事业单位在开展人事调动的过程中，不能妥善屏蔽或者处理相关问题。

2 基于人力资源管理的城市综合执法管理现状

通过对城市综合执法中人力资源管理现状的分析，代表性的表述事业单位人力资源经济管理工具应用的重要性。

2.1 综合执法人员招聘现状

地方政府通过城市管理综合管理部门实现执法权的行使，直接体现出国家形象，同时执法权履行质量与民众权益紧密相连，搭建合适的准入制度，提升城管队伍的整体素质，奠定执法质量提升的基础。部分地区城管队伍建设初期，庞大的城管队伍中大部分人并没有编制，且很多人文化水平较低。有些地方甚至为了提升城管队伍的“威慑力”，直接聘用社会闲散青年为城管，这些人行事蛮横、无理，造成不好的社会风评。随着社会的发展，政府已经将城管纳入公务员考试行业，通过这种方式招收高素质的城管执法人员，逐步提升城管队伍的素质。

2.2 综合执法人员培训现状

做好人才渠道管控后，就需要提升执法过程的规范性。我国城市管理综合执法管理部门设置时间不长，缺少成熟的可以

借鉴的经验与流程,造成实际培训效果不理想。社会上企业招收职员时,新职员上岗前要开展培训活动,通过培训让职员了解企业文化与岗位要求,让职员明白工作流程与内容,调整好心态。但城市管理综合执法人员,只有经过公务员考试进入的人员会接受相对专业的培训,其余人等入职前只会进行简单培训。全国绝大部分地区的城管执法人员培训还处于初级阶段。政府部门培训并不像企业培训那样具有较强的针对性与个性化,大体上依循国家规定仅稍作修改,大部分城市在城管培训课程上增加关于冲突中避免伤害经营者的内容,但培训存在走过场的问题。

2.3 综合执法人员考核现状

我国城管执法人员管理制度并不完善,甚至部分地区依然存在以处罚替代常规管理考核的情况。执法人员认为收缴罚款是自己的收入来源,上级部门也会下发硬性指标,如果不能完成指标将会受到处罚。现实中部分城管队员随意增加管理项目以完成上级指标,肆意提高罚款标准,甚至出现“放水养鱼”,让摊贩肆意经营。这一情况的出现,与执法部门经费不足、城管人员社会招聘无编制、地方财政拨款不足、部门自筹经费压力有关;上级领导考核时侧重指标完成情况,如果不能完成指标就会受到惩处。考核激励措施不完善,直接采取负激励的方式,如指标完成度、投诉情况等,不利于执法效率的提升。在地方城市综合执法中需要面对环境治理问题,市容市貌整顿以及餐饮行业油烟排放治理工作,缺乏完善的考核标准不利于事业单位的工作。

3 事业单位的人力资源经济管理工具应用要点

人才是推动事业单位发展的主要动力,其作为知识经济背景下的创造者,在人力资源管理期间起着决定性的作用。而在综合执法单位运行中应用人力资源经济管理工具,可以激发人员潜力,提高事业单位的管理质量。

3.1 制定相应的激励体系和约束制度

在人力资源经济管理过程中,人才激励体系起着决定性的作用,其有利于激发职工的积极性,基于此,事业单位可以按照单位具体运行现状来制定相应的激励体系,增强该体系的透明性。激励体系一般是以精神上的激励和物质上的激励为主,当进行精神奖励的时候,事业单位需要为人员构建良好的工作氛围,树立员工归属意识。而物质激励中,则是将员工岗位完成绩效情况当成评价的依据,针对工作表现良好的员工给予薪酬奖励,以此激发员工的工作积极性[4]。另外,还应当应用严谨的人力资源管理体系对员工进行约束,促使员工积极

参与到工作中,提高员工的办事进度。

3.2 对事业单位招聘竞争体系加以完善

通过整合我国事业单位人力资源管理期间存在的问题可以看出,事业单位人力资源管理效率不高,有待提升,产生这一现象的实质性原因是因为事业单位没有制定健全的招聘竞争体系。招聘属于人力资源管理期间不可缺少的一个阶段,而竞聘是关键性的内容,相关人员必须对其加以优化和改进。在制定招聘竞争体系的过程中,需要从社会市场人力资源发展情况入手,或者是采取高校以及企业合作的方式来培养人才,长期对人才状态进行观察和掌握,当该种类型的人才一直处于良好状态的话,同时也和事业单位岗位需求相一致,事业单位便可以引进该项人才。该项长期观察的选拔招聘方式和面试官个人意识选择相比较来看效果更佳。

3.3 加大对经济管理工作的重视程度

在社会经济快速发展的现状下,事业单位运行进程逐渐加快,而经济管理工作在该项环节中起着决定性的效果,因此经济管理工作对于事业单位有着直接性的影响。所以,事业单位运行期间,需要加大对经济管理工作的重视程度,为其构建良好的环境。而且,要想将经济管理工作的效果体现出来,为单位提供优质服务,事业单位还应分析经济管理工作情况,明确各项问题,深入市场进行调查,以此制定出与之相符的工作方案,确保经济管理工作得到更好地开展。

4 总结

新经济时代下的事业单位更为看重人力资源科学、合理化的管理。主要以科技和智力资源作为企业发展的源泉,在新经济时代中,拥有创新性的人力资源是一个企业的宝贵财富,而要增强一个企业的凝聚力,需要建立完善的人力资源管理系统,并合理运用人力资源经济管理工具,保证事业单位健康稳定的发展。

参考文献

- [1]张东旭.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用研究[J].经济研究导刊,2019(22):120-121.
- [2]王群力.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用探讨[J].人才资源开发,2019(2):6-7.
- [3]卢岩.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用研究[J].经贸实践,2018(15):224.
- [4]王丽红.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用探讨[J].人力资源管理,2017(06):91-92.