

事业单位经济师人力资源管理存在的问题及方法

于淑桂

(沧县医院 河北 沧州 061000)

[摘要]经济快速发展使得事业单位必须要深度改革,才能更好的符合时代发展需求。事业单位的改革与发展依附于现代新型人才,所以一定要加强人力资源管理工作,经济师对于事业单位人力资源管理成效会造成直接影响,但就现阶段而言,事业单位经济师人力资源管理仍然存在着一些问题,而只有细致分析现存问题,找出切实可行的解决对策,才能使经济师将自身在人力资源管理中的作用充分发挥出来,有效降低事业单位出现人才流失的概率,推动事业单位进一步发展。本文对现阶段事业单位经济师人力资源管理存在的问题进行了分析,并在此基础上提出了相应的解决对策,希望能为相关工作者带来一定的借鉴意义。

[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.2096-6261.2021.06.548

随着社会的不断发展,人才在企业中的重要性也逐渐凸显出来,人才竞争也已经成为各事业单位的竞争核心,而这就对人力资源管理工作提出了更高的要求。事业单位人力资源管理中经济师有着非常重要的作用,但因多种因素的影响,导致经济师人力资源管理中依然存在着较多问题,如管理理念有待创新、未科学合理的进行人力资源管理规划等,而这些问题的存在会对事业单位各项业务活动有序开展造成一定的影响,所以必须要细化分析现存问题,积极寻找有效对策,创新人力资源管理思路,为事业单位各项活动开展提供人才支撑。

一、事业单位经济师人力资源管理概述

近年来事业单位在我国经济发展中的重要性也逐渐显现出来,事业单位运营可进一步推动我国社会及国民经济发展。在事业单位生存发展中人力资源有着不可替代的作用,可以说人力资源决定了事业单位是否能获得预期的效益提升,具备较强的市场竞争力,能在激烈竞争的市场中获得稳定健康发展。人力资源管理是指事业单位根据相关管理制度,从薪资、培训、职能等方面着手,通过沟通交流等方法科学合理的管理与配置内部已有的人力资源,实现岗位绩效的提升,在各专业人才共同合力的作用下,推动事业单位各项运营管理目标的实现。

在社会改革深化的当下,各个行业的岗位也逐渐呈现出多元化趋势,而经济师便是在此背景之下逐渐衍生出来的,事业单位及政府机关中经济师的主要工作内容为对各项经济事项进行处理,对单位人力资源的专业技术人员进行管理。想要使事业单位人力资源管理水平得到有效提升,就必须要有高素质的经济师作为保障,挖掘高素质人才,对现有人才的综合能力进行提升,使各类人才更好地满足事业单位发展需求;经济师人力资源管理工作可使事业单位内部结构体系得以深化,有利于单位人才竞争意识以及危机意识的增强,使其自觉的投入到自身综合素质提升中,高效高质的完成相关工作,而这对于事业单位社会效益以及经济发展也是非常

有利的;与此同时,经济师人力资源管理工作开展还可进一步提升人力资源管理的时效性,有利于内部人才凝聚力的提升,避免事业单位内出现人才队伍不稳定的情况。

二、经济师人力资源管理存在的问题

(一)管理计划的制定缺乏科学性

虽然现阶段大多数事业单位已经意识到人力资源管理的重要性,并加大了此项工作的开展力度,建立健全了相关制度,且获得了一定的管理成效,但实际工作中依然存在较多问题。事业单位的发展会受到上级部门的控制,导致其缺乏自主性,因此对于经济人的作用较为忽视,导致经济学者无法将自身的价值体现在人力资源管理中。一些经济学者在进行人力资源管理计划的制定时未能结合单位实际情况,导致人力资源管理计划缺乏科学性,不利于此项工作开展效率和质量的提升。此外,部分经济学家在进行事业单位人力资源管理时依然采用的是传统的固定方法,导致人力资源管理效果无法满足事业单位发展需求。

(二)缺乏健全的激励机制

我国有一些事业单位属于公益性质,其资金来源主要来自政府拨款,因此自身资金有限,所以并未进行人力资源激励机制的构建;一些事业单位属于自负盈亏性质,因此会根据自身的具体情况进行人力资源激励机制的建立,但相应的考核内容与分配方式还有待科学化。且存在着执行力度不足、机制不健全等问题。

(三)缺乏完善的管理制度

人力资源管理对于事业单位来讲是一项复杂工作,其涉及的内容较为繁多,工作量大,同时此项工作的开展效率与质量也会对事业单位发展造成直接影响,所以说一定要人力资源管理引起足够重视,并要通过各项措施加强此项工作开展。想要在激烈竞争的市场经济中获得健康稳定发展,事业单位就必须要对内部管理进行加强与创新,确保人力资源能得到科学合理的配置,使每位员工都能在自身岗位上发挥出最大价值。但目前很多事业单位内并未进行人力资

源管理体系的构建和完善，导致经济学家无法将自身的作用充分发挥出来，也缺乏和员工之间的沟通交流，不能了解员工的思想、工作能力等，对员工的教育培训工作缺乏重视，在具体的培训过程中形式单一、内容陈旧，无法激发出员工学习兴趣，而这就会对事业单位的发展造成不利影响。除此之外，一些经济学家并未深入的研究事业单位的人力资源问题，在具体的研究过程中流于表面，对人力资源管理内涵及作用并未深入透彻的进行分析，所以在人力资源管理计划和目标的制定时缺乏科学合理性，不利于事业单位人力资源管理的效率和质量的提升。

三、事业单位经济师人力资源管理有效对策

（一）对激励考核机制进行健全

事业单位要积极开展宣传教育工作，使各部门和员工能对人力资源管理激励机制、评价机制建立的重要作用有正确认知，避免其对于激励考核机制出现抵触情绪；要量化激励评价机制的内容，根据单位人力资源的具体情况科学合理进行评价标准的制定，确保其具有一定的真实性和可行性，能将人力资源管理效率和质量客观地反映出来；此外，评价机制与激励机制的构建，除了要加强员工的物质激励之外，还要将精神激励与物质激励有效结合起来。

（二）加大培训力度，对人才结构进行巩固

对于事业单位人力资源管理工作来讲，经济学家有着非常重要的作用，会直接影响到事业单位人才专业技能与综合素养的提升。所以经济学家一定要认识到职工培训对于事业单位发展的重要性，并要根据市场经济动态以及员工的具体岗位需求开展培训工作，对单位人才队伍建设进行加强。

要对现阶段员工培训教育现存问题认真全面的进行分析，对原有的培训教学模式进行转变，并根据事业单位的实际发展需求，科学合理的制定培训计划和内容；要将职工培训工作切实落实下去，进一步提升培训效率和质量；现代社会是信息化社会，因此在对员工进行培训时也要着重加强对其信息技术的培训，使其能具备较强的信息化应用与处理能力。与此同时，还可借助网络平台与多媒体平台拓展培训渠道，如可通过官方网站或是微信公众号将相关培训知识推送给员工，使其能借助电脑或手机随时随地进行学习；还可定期进行技能培训或竞赛活动的开展，进一步活跃员工的工作氛围，激发其参与学习的积极性。最后，经济学家还要为事业单位积极的引入更多的专业技能型人才和复合型人才，通过教育培训活动开展，对于事业单位人才结构进行强化；全面了解事业单位的发展规划，并结合单位实际发展需求储备优秀人才，为事业单位的进一步发展提供人才保障。

（三）制定科学合理的发展规划制定

事业单位想要获得更好的发展，就必须能能做到深思远

虑，同时也要为自身做好长期规划工作。因此经济师必须要全面的分析时代发展趋势，并就事业单位的相关经验教训进行总结，对未来时代发展趋势准确进行把握，确保人力资源管理工作能切实有效的落实下去。要客观、公平、公正的评价事业单位人才，使每一位员工都能得到肯定和鼓励，积极地投入到本职工作中，为事业单位的进一步发展做出自身贡献。

（四）加强经济师队伍建设

事业单位人力资源管理水平会受到经济学家创新意识以及专业素质的影响，所以事业单位有必要对现有的经济学将队伍建设进行加强，提升经济学团队的创新性、专业性，将其在人力资源管理中的作用充分发挥出来。首先，事业单位要在全面评估之后再引入经济学家，确保经济学家能清晰地认识到人力资源管理对事业单位发展的重要性。作为经济学家来讲，也应当具备终身学习的理念以及目标，并借助于信息化技术深入学习人力资源管理的新理念与模式。其次，要加强对经济学家的培训工作，可以通过交流会、讨论会的开展，使其能对事业单位人力资源管理问题及原因深入了解，也可鼓励经济学家去一些先进企业学习更多优秀的人力资源管理方法与经验，进一步提升其人力资源管理综合水平，推动事业单位人力资源管理效率和质量的提升。

结束语

总之，人力资源是事业单位运营和发展的重要支撑，经济师会对事业单位人力资源管理效果造成直接影响，因此事业单位一定要对经济师人力资源管理现存问题全面细致的进行分析，结合现阶段管理要求、难点、自身实际发展情况以及社会发展趋势，找出切实有效的策略解决经济师人力资源管理问题，以此来推动事业单位人力资源管理效率的提升，为事业单位健康稳定发展奠定良好的人力资源基础。

参考文献

- [1]袁堂英.事业单位经济师人力资源管理存在的问题及对策[J].经济研究导刊,2021(10):100-102.
- [2]李艳艳.浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].新商务周刊,2019(21):163.
- [3]田新丽.浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].中国科技投资,2019(4):153.
- [4]张艺艺.浅析经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].现代经济信息,2019(34):56.
- [5]杨玉明.事业单位经济师人力资源管理存在的问题及对策[J].理财周刊,2020(36):11.
- [6]王丽.简述经济师人力资源管理存在的问题及解决方法[J].名汇,2019(8):56.