

事业单位人力资源管理中的经济管理方法探讨

朱长娟

山东省滨州市博兴县吕艺镇人民政府

[摘要]事业单位是行政管理机构的助手，其最核心和最重要的资源是人力资源，事业单位管理的一项重要工作就是人力资源管理。人力资源管理最主要的目标是调动工作人员的工作积极性，保证事业的发展；而绩效考核是事业单位人力资源管理的重要内容和主要手段，在事业单位的发展中发挥着巨大的作用。目前我们国家的事业单位人力资源管理在绩效考核上还存在很多的问题和不足。针对这方面的问题提出分析，阐述了绩效考核在事业单位人力资源管理中的重要作用，然后对其应用进行详细分析，希望能够给事业单位的人力资源管理提供参考和方向。

[关键词]事业单位；人力资源管理；绩效考核；问题

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.592

引言

合理的人力资源经济管理措施，是各行各业发展的基础。我国科学技术的发展推动国民经济进入新的发展阶段。现阶段，我国的市场经济体制不断优化改革，为顺应时代发展的需求，国企单位也应逐渐创新人力资源经济管理制度，加强人才管理意识，建立健全相应的管理体系，科学合理地利用现代化技术，优化单位人力资源结构，在一定程度的投资内，最大限度地发展单位经济效益，将人力资源经济管理工具恰当地应用在国企单位中，为单位的可持续发展奠定良好的基础。

1 事业单位人力资源经济管理的现状

1.1 人才招聘模式有待创新

事业单位的人才单位建设发展的中坚力量，传统的人才招聘模式对人才的选拔有一定的限制，人才招聘模式有待创新。现阶段，一些事业单位采用笔试、面试等方式进行人员招聘，这种招聘方式比较单一，不能满足新时期人才招聘多元化的需求。另外，一些单位不注重人力资源招聘者的专业能力，这些岗位的管理者往往都是老员工，他们具备足够的工作经验，但很多人力资源从业者都是非专业出身，对人才招聘缺乏一定的专业性，只能以经验来招聘，这对事业单位的发展造成一定的影响。

1.2 奖励和约束机制有待完善

部分事业单位一直沿用传统的薪酬福利制度，其存在一定的滞后性，且形式比较单一，缺乏灵活性，导致员工的工作缺乏积极性。再加上现在社会是一个包容性比较强的社会，人们的收入差距较大。一些单位的奖励机制不够透明、公开，对一些基层员工起不到激励作用，员工在私下交流时，可能会产生一些不好的情绪，这不利于国企单位的发展。除此之外，一些事业单位的约束机制有待完善，单位对员工缺乏人文关怀，对员工的工作行为没有起到约束作用，这不利于提高员工的工作效率和工作质量。

1.3 人力资源管理者的观念有待更新

由于大部分事业单位长期受传统人力资源管理模式的影

响，在思维意识上，对事业单位人力资源经济管理创新改革的必要性没有合理的认识，认为事业单位人力资源经济管理工作仅仅只是单位内部的常规管理，并且仅以内部状态为参考来制定和实施有关人力资源政策，缺乏对现代化互联网技术的应用。传统的人力资源经济管理模式已经不能满足现代化社会的要求，旧观念得不到正确改观，这不利于单位引进先进的现代化科技与理念，不能合理地利用现代化技术更好地为事业单位服务。

2 人力资源经济管理在事业单位中的应用

2.1 规范人力资源的招聘

在面试者面试当中，一般可以采用相关的测评方式对于面试者自身的个人能力进行考察，以此将其作为面试人员决定是否对于应聘人员进行聘用提供良好的依据。比如，相对于事业单位实际发展来讲，对于每个人员自身在工作中的团队协作能力以及抗压能力和创新能力等是非常的重要，这样，在对于应聘人员面试当中，事业单位可以进行相关实际场景的设置，使得面试人员可以做出相关回应。采用这种场景测评以及考核，可以使得事业单位选择出能够符合事业单位发展需求的人员，从而为事业单位经济效益的不断提升奠定良好的基础。同时，事业单位在实际的经营管理当中，还存在较为常见的问题就是，对于一些还处于初期发展阶段的事业单位队伍来讲，事业单位和人员之间的关系通常是较为短暂的一种雇佣关系，短期之内人员自身的表现使得事业单位对其不能实施全面的评判，很难挑选到真正符合事业单位发展需求的人员。为了能够应对这种问题。事业单位在对于人员自身的综合素质以及整体的工作能力不了解的基础上，可以按照人员在工作当中的实际表现来对其未来工作发展方向进行调整，使得在实际的工作中，将自身的工作能力最大化的体现。

2.2 完善事业单位的薪酬福利制度

相对于薪酬福利制度的有效完善，在一定意义上对于事业单位的发展有着直接的影响，其可以对事业单位的经营成本实现有效控制，以及对事业单位经济效益产生作用，还

能够在一定程度上使得事业单位留住人才起到很重要的作用。加强对薪酬福利制度的完善,相对于事业单位工作人员来讲,签订长期的雇佣关系,往往是需要首要考虑的因素,并且对于这种长期的雇佣关系,对事业单位的长期发展也是非常的有利。相对于薪酬福利制度来讲,事业单位在进行薪酬福利制度的制定当中也需要加强对以下相关问题的重视。首先,需要确保薪酬制度的科学合理性。薪酬作为员工在事业单位工作当中收入的主要来源,并且也是事业单位在对于人员雇佣中支出的主要部分。人员自身的薪酬高低往往是由人员自身工作能力和为事业单位所创造的价值来决定,采用科学合理的薪酬制度,可以有效鼓励以及刺激人员为事业单位创造更多的价值。其次,除了薪酬之外,事业单位还需要对于人员的劳动成果采用福利待遇的方式回报。现阶段,很多岗位的薪酬水平通常都比较接近,这样对应聘者决定是否能够留下的基础条件就是福利待遇的合理设置,一般,事业单位的薪酬待遇越是丰厚,事业单位留住人才的可能性也越大。福利待遇在一定意义上可以使事业单位的人文关怀体现出来,加强对人员身心健康发展的重视,不但需要从物质上进行有效回报,还需要能够从精神上给予人员的重视,从而将人员物质以及精神生活水平的提升,使得人员对于事业单位的认同感提升,并且能够为事业单位的发展提供良好的一臂之力。意识支配人的行为活动,事业单位领导层应发挥自身导向性作用,重视绩效考核,加强专项知识宣传,增强员工对于该项工作内容及意义的认识,引导全体员工从思想根源明确绩效考试对于自身职业规划以及事业单位发展的重要性,从而积极配合绩效考核工作,同时也加强对自身工作的规范,提高人力资源管理水平。

2.3 设置绩效考核目标

在事业机构HR管理中,实施绩效考核之前,事业单位要设置绩效考核目标,合理划分各部门及工资岗位职责,并设置明确、可衡量的考核标准,使职员参与设置绩效考评标准,调动员工的积极性。此外,事业机构在执行、评定以及反馈绩效考核的结果时,要保障全面性,所制定的绩效考评体制应满足以下目的:①可用于职位晋升、辞退以及调换职位、确定薪资与奖金等方面;②认真评估职员个人业绩的优劣,并科学反馈职员资料;③对全年所有业务加以分档,如优秀、称职、基础称职与不称职等,以激发员工的服务热情及创新意识。

2.4 构建完善的绩效考核机制

本着公平、合理的原则制定完善的考核机制,明确其中各项考核指标。事业单位应从多维度综合考量人力资源管理中的绩效考核相关问题,首先,应综合考虑单位不同部门的

工作性质以及人员的岗位职责情况,结合不同情况制定针对性的考核标准,做好部门之间以及员工之间的工作内容与责任划分,对于相似的部门,则可以以统一的标准实施绩效考核。其次,本着实事求是的精神,将事业单位员工整体利益为最高标准。目前部分事业单位的人力资源管理中的绩效考核机制可行性水平较低,只是简单的从理论的角度对机制的可行性与合理性进行分析,忽略了事业单位的实际情况,导致绩效管理机制与实际工作情况不符。因此,还需注意结合单位实际情况进行绩效考核机制的完善,提高该机制的实效性。

2.5 制定反馈激励机制

事业单位人力资源管理当中的绩效考核工作,不但可以推进事业单位发展进步,还可以提高事业单位职工的综合素养。所以在绩效考核当中要建立起完善的反馈激励制度。完成绩效考核工作之后,要及时地向职工公布考核结果,如此一来可以为职工改进自身工作提供良好的参考依据。事业单位绩效考核中,要建立起科学的激励制度,为成绩优异的职工提供奖励。如此一来真正的调动起职工的工作热情,提高事业单位的工作效率。这样还可以帮助事业单位在人民群众的心中树立良好的形象,更好的建立起服务型政府。

结束语

事业单位内部人力资源管理工作是非常重要的,它承担着为事业单位招聘优秀人才的重任,同时还要负责对单位内部的人力资源进行更加合理的调配和部署。所以,事业单位的人力资源管理者和领导一定要重视利用更加高效的人力资源管理工具来进行相应工作,提高人力资源管理效率,为事业单位健康发展打下坚实基础。人力资源管理绩效考核对于事业单位长远规划发展具有重要的意义,一方面促使事业单位建设适应社会发展需求,另一方面提高机构工作人员的工作效率和员工工作绩效,为此提高绩效考核管理工作势在必行,通过建立完善的管理体制、达成统一的思想认识以及加强业务技能培训等措施,使得绩效考核在未来工作当中进一步发挥其应有的积极作用。

参考文献

- [1]张超.人力资源经济管理工具在事业单位单位中的运用探讨[J].现代国企研究,2018(20):75-76.
- [2]王翠英.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用分析[J].纳税,2018,12(29):227.
- [3]奚鹏波.论人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].现代经济信息,2013(16):34-35.
- [4]房凯.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用研究[J].智库时代,2018(52):253+268.