

简谈医疗、教育系统人力资源管理与可持续发展

杨伟光

秦皇岛市劳动就业企业服务中心 河北 秦皇岛 066000

[摘要]当前市场的竞争关键是人才的竞争,无论是什么单位,想要在市场站稳脚跟,就需要重视人才管理的规划与配置,以保障一个单位、一个系统的可持续发展。而医疗卫生、教育系统作为带有明显公益性性质的事业单位,想要获得长远发展,就需要重视人力资源与可持续发展的关系,确保两者之间的相互作用与影响。

[关键词]医疗、教育;人力资源管理;可持续发展

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1341

一、人力资源管理与可持续发展之间的关系

1.1 医疗、教育系统人力资源管理与可持续发展概述

我国的医疗卫生、教育系统是国家为了保障人民的健康、教育而兴办的带有显著公益性特征的事业单位系统,其除具有一般事业单位特性外,经济效益是一个关键性指标,人力资源管理在医疗、教育系统提高其经济效益方面的作用开始被人们重视,医疗、教育系统的发展最关键竞争力就是人才。例如衡水一中通过不断壮大其经济实力而吸引更多的人才流入,反之人才的流入又为其的可持续发展提供了智力的保障,两者相互作用,形成了一个良性的可持续发展的格局。

1.2 医疗、教育系统人力资源管理和经济效益的关系

在全球经济发展进程中,人力资源管理成为医疗、教育系统管理的重点。在实际管理过程中,医疗、教育系统可以依据发展规划制订合理的人力资源战略规划,如优秀人才引用、组织结构调整、薪酬管理、人才培养等。通过一系列制度的制订,充分调动医疗、教育系统内部工作人员工作积极性,从而为其可持续发展提供支撑。

二、医疗、教育系统人力资源管理存在的问题

2.1 人力资源战略规划不完善

当前医疗、教育系统人力资源管理在规划方面存在着在制定相关规章制度方面比较重视,但是对于制度的落实情况却没有进行重点管控,使得各项规章制度的要求只是写在纸上、说在嘴上,并没有真正的落到实处,导致假、大、空现象的发生,当单位出现问题时,就很难及时找准责任人。另外,部分医疗、教育单位在制定人力资源战略时,通常会受政策管控的限制及人才的开发缺乏前瞻性,使得人力资源管理规划不完善,导致人才管理的虚空,从而阻碍其可持续发展。

2.2 用人观念不先进

随着社会的持续发展,人才管理的重要性越来越突出,我国的医疗、教育事业也因此做出了巨大的调整,但是一些单位并没有充分认识到人力资源管理部门在人才管理中的重要性,也没有意识到人才建设对于单位发展的推动作用,使得人力资源管理工作难以有效开展下去。除此之外,在一些单位中,高层管理人员的用人观念不先进,不重视人才的培养机制与选拔机制,常常习惯于用亲情来代替制度,这样的用人方式难以发挥人力资源的价值,使得一些优秀的人才被埋没,导致人才的流失,阻碍了单位的健康可持续发展。

2.3 专业知识与实践能力的缺失

在医疗、教育系统的人力资源管理过程中,影响人才管理效率的因素还包括管理人员自身的专业素养不强,在理论与实践方面的结合有所欠缺,难以充分发挥出人力资源管理在促进单位发展方面的推动作用。具体表现为两方面:一是,对人力资源管理理论的掌握程度不够,与单位的实际情况缺乏有效融合,难以真正体现人才管理的价值与作用;二是,人力资源管理的内容过于局限,没有进行延伸与拓展,比如缺乏人力资源的开发以及与人力资源相关的法律法规等

内容的深入研究,使得人力资源管理难以与单位的长远发展相匹配,进而影响其可持续发展。

三、人力资源管理促进可持续发展的措施

3.1 建立人力资源的客观评价体系

在以往的人力资源管理工作中,存在严重的信息不对称现象,导致人的潜在能力或技能没有被完全开发出来,造成智力的窝存和浪费,对可持续发展十分不利。因此,为了促进可持续发展,需要建立人力资源的客观评价体系,为人才供求双方提供一个相对平等的平台,减少信息不对称的情况。比如,医疗、教育系统需要改善信息披露制度,保证人才招聘过程的公平公正;在对人员进行优化配置时,还可以采取堆积岗位对号入座的形式,以便更好地发挥人才的真正价值。

3.2 规范人才资源市场的管理体系

当前我国整体社会经济都得到了显著提升,但是区域经济的差异性还比较明显,也就是存在区域经济发展不均衡的情况,这就对人力资源管理提出了更高的要求。想要使人力资源管理更好地促进可持续发展,则还需要规范人才资源市场的管理体系,只有通过标准化的制度体系建设,才能有效规范与监督人力资源管理的各项工作,从而应对区域经济发展不平衡的状况。在具体的实践过程中,应当加强人才的供需平衡,对于发展中的城市,政府应当建立科学合理的人才市场管理体系,对人力资源流动性给予正确指导,以便更好地保障各地区经济之间的平衡发展。

3.3 优化产业结构,提高人才管理效率

通过相关研究资料发现,优化产业结构能够有效促进医疗、教育系统的服务升级,提高人才管理效率,从而更好地为社会发展做出贡献,促进可持续发展。因此,在医疗、教育系统人力资源管理中,还应当对产业结构进行调整与创新,以便促进人力资源结构的重组,提升人才管理工作效果。

四、结语

在当今经济不断发展的前提下,对人力资源管理与可持续发展二者之间的关系进行研究是非常重要的和必要的。人力资源管理的质量和水平对可持续发展发挥着不可替代的作用和影响,需从更新管理理念、提高专业技能、完善管理制度、健全激励机制等方面着手,积极推进人力资源管理创新,不断提升人力资源管理水平,充分调动医疗、教育系统各类人才的积极性、主动性、创造性,真正激发智力的生机与活力,为其有效发挥社会服务职能提供人力资源保障,推动我国医疗、教育系统的健康发展。

参考文献

- [1] 唐丹丹. 中国企业国际化进程中人力资源管理的影响因素[J]. 科技经济市场, 2017(4): 119-120.
- [2] 翟鹏. 刍议人力资源管理与经济可持续发展[J]. 人力资源, 2019(16): 123.
- [3] 李治国. 人力资源管理与经济可持续发展关系探究[J]. 内蒙古科技与经济, 2016(17): 33+107.