

人力资源管理的促进作用分析

高丽

(泊头市人力资源和社会保障局 河北 泊头 062150)

[摘要]我国社会经济飞速发展,推动信息技术的不断进步,但我国大部分事业单位人力资源管理工作还存在管理模式单一、人才流失严重、管理观念陈旧等问题,这与新时代下事业单位的高水平发展道路不相符。文章通过人力资源管理的创新与发展现状进行研究和探讨,并提出改进人力资源管理的方式方法,发挥人力资源管理作用,促进我国事业单位在新形势下能够健康、稳定发展。

[关键词]人力资源管理;作用;事业单位

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.1280

随着我国科技技术的迅猛发展,人力资源工作模式和内容已非常广泛,我国各行各业的发展都离不开人力资源管理工作。目前,我国部分事业单位人力资源管理工作开展还存在诸多问题,事业单位应思考如何开发和利用人力资源管理工作,使自身在新时代下能够健康发展,并发挥出人力资源管理的真正作用。由于人力资源管理是事业单位在新形势下发展的重要组成部分,事业单位必须对人力资源管理开展过程中存在的问题进行深入研究,充分发挥出人力资源管理工作价值,以此更好实现事业单位在新形势下的发展目标和规划。

一、人力资源管理改革创新促进作用

(一) 提高服务质量

我国科学技术的飞速发展,推动我国各行各业工作模式的不断创新和优化,传统人力资源管理模式的应用和开展,不仅无法为事业单位提供高质量服务,还会阻碍事业单位在新形势下的高质量发展。将人力资源管理工作进行改革和创新,利用科技技术改变传统人力资源管理工作现状,提高人力资源管理服务质量和水平。新型人力资源管理工作开展,能够提高相关工作人员工作积极性和主动性,发挥出工作人员在人力资源管理中的应用价值和作用,不仅能提高人力资源管理水平和效率,还能更好的推动事业单位在新时代下随着我国经济的不断进步而发展。

(二) 提高管理水平

事业单位工作具备公益性和社会性,是国家重要的公共服务组织,事业单位工作开展的主要目的是为我国人民群众所服务,而不是注重以提升经济效益为发展目的。事业单位在开展工作活动过程中,如果内部人力资源管理行政化机制凸显,则无法发挥出人力资源管理工作价值和作用,久而久之,会降低事业单位在社会中的服务质量和效率,不利于在新时代下部分事业单位的长远、健康发展。事业单位利用新媒体技术,将人力资源管理进行革新,能够提高事业单位服务质量和效率,为我国社会经济飞速发展提供有力支撑。

(三) 促进事业单位可持续发展

在新时期下,我国事业单位要想高质量、高效率服务社会大众,则应根据我国社会发展趋势,将人力资源管理进行改革创新,还需重视人才的引进,因服务质量和效率提升人才占据一定优势,事业单位必须注重人才在人力资源管理中的重要作用。人力资源管理是事业单位中人力资源政策以及相关管理活动的开展,其中包括人才的培训、引进、开发、绩效管理以及员工安全等管理工作,为此,人力资源管理工作

的顺利实施,是我国事业单位长远发展的坚实保障。事业单位工作人员应根据新时代发展需求和变化,不断提高自身工作能力、专业素质,在各自岗位中发光发热,为事业单位公共服务质量提升提供保障。

二、人力资源管理的现状分析

(一) 人力资源管理管理模式单一

现如今,我国科学技术迅猛发展,为各行各业提供新的发展模式和空间,但我国部分事业单位在发展过程中,内部人力资源管理模式尚未创新和改革,仍采用传统人力资源管理模式进行员工招募、培训与开发等,事业单位人力资源管理工作中,不能人尽其才,无法根据工作人员实际工作水平和个性化需求,合理分配工作人员进行人力资源管理工作开展,导致事业单位人才的逐渐流失,这对人力资源管理工作开展与发展十分不利,久而久之,会导致我国部分事业单位跟不上时代发展步伐,其为社会群众服务的质量也逐渐下降。

(二) 人力资源管理人才流失严重

改革开放以来,我国社会经济不断发展和进步,为各行业带来了新的发展机遇,但同时也打破我国各行各业的传统工作开展模式和管理机制。事业单位中固定的薪资和工作内容,导致我国当代专业人才不在兴起进入事业单位这一“铁饭碗”工作环境中,各行各业之间人才竞争日益激烈,对专业人才需求不断增加。因我国青少年人才学习能力较强,进入到各个行业中都能有良好的发展机会和空间,而我国事业单位中的发展机会和空间较小,且工作环境沉闷、压抑,薪资待遇体系单一,难以吸引住社会中广大青年人才,社会中大多数青年人才才会寻求更高的发展空间,而这也是致使事业单位内部人才流失的主要原因之一。另外,部分事业单位受人情关系影响,内部未形成符合新时代发展需求的激励竞争机制,部分人才通过人情关系实现升职或者加入到事业单位中,而拥有真才实干的青年人才在事业单位中得不到晋升机会,人才的综合能力和专业素质被埋没,致使部分事业单位人力资源管理人才流失严重。

(三) 人力资源管理观念有待更新

受我国特有文化和历史因素影响,我国事业单位在发展过程中容易循规蹈矩,过度注重传统人力资源管理模式的应用,而传统的人力资源管理观念,会导致相关人力资源管理工作在开展工作活动过程中,采用传统管理技能和人力资源管理制度进行员工培训、流动以及招募等工作的开展,导致事业单位中人力资源管理工作效率低下,常出现人力资

源短缺和浪费种种现象。

（四）人力资源管理激励制度不健全

现如今，部分事业单位中人力资源管理理念过于陈旧，未重视将传统员工激励机制进行完善和创新，导致激励机制无法发挥出激励作用，且传统激励机制中不能有效关注员工的个性化需求和内心情感，不利于提升事业单位人力资源管理人才的工作积极性和主动性，难以促进事业单位在新时代下的健康、高效发展。

三、人力资源管理的实施策略

（一）革新人力资源管理模式

事业单位根据我国社会经济发展趋势，以及对事业单位提出的发展需求，将整体工作模式进行创新和改革。而新型人力资源管理模式需要专业能力较强，专业素质较高的工作人员进行实施，为此，事业单位应利用科技技术，将人力资源管理模式进行创新，改变传统以人力为主的人力资源管理工作模式开展，将人力资源管理工作开展引进先进工作设备，提高事业单位内部工作人员信息技术应用能力和设备应用水平。因生产力的发展离不开人的参与，加大高素质、高能力人才引进力度，将内部工作人员潜能进行开发与培养，最大程度地发挥出工作人员的作用。另外，将人力资源管理工作放在事业单位长久发展的首要位置，事业单位领导者和工作人员不应只看重眼前利益，应根据事业单位在新时代下的全局发展现状进行分析，制定科学合理的人力资源管理工作模式，发挥出人力资源管理作用和价值，如此才能跟上时代发展步伐，达到长久发展的目的。

（二）创新管理人才聘用机制

事业单位在发展过程中，应根据时代发展需求，将内部人力资源管理工作机制进行完善和创新，因人力资源管理工作人员专业能力和专业素质起到决定性作用，提升内部人力资源管理工作效率和质量。因此，事业单位领导者应将传统人才聘用制度优化，推行竞争上岗人才聘用机制，公平、公正的进行人才竞争上岗机制的开展，不仅能提高工作人员和外聘人员竞争意识和参与意识，还能真正选拔出适合人力资源管理中相关工作岗位的人才，使事业单位内部工作人员以及外聘人才能够得到人尽其才、才尽其用。另外，在创新人才聘用机制过程中，事业单位还应将责任、权利与工作人员绩效相结合，对在岗工作人员工作态度消极以及工作时间“摸鱼”的人员及时调整岗位、提出警告或予以辞退，使每个工作人员都能够在工作岗位中发挥应有作用。激发人才工作积极性和主动性，将绩效考核落实到位，让工作人员在开展人力资源管理工作过程中，意识到付出得多则回报得多，以此不断提高事业单位在新时代下的工作效率。

（三）更新人力资源管理观念

在新时代下，各行各业的人才竞争日益激烈，同时对人才综合能力和综合素养也提出了新要求，而事业单位要想提高市场竞争力，则应充分发挥事业单位中人力资源管理功能，让事业单位在人才激烈竞争下工作得到高效开展。首先，事业单位应打破传统人力资源管理观念的束缚，将人力资源管理各个方面进行改革创新，杜绝事业单位领导层对工作人员提出意见和建议采取一票否决的态度。例如，事业单

位可制定意见和建议问询平台或匿名投稿箱，收集人力资源管理工作人员对工作开展提出的意见和建议，采取有效对改革意见，以此提高事业单位人力资源管理工作开展效果。其次，事业单位领导者应该摒弃传统人力资源管理工作开展理念，同时也应转变人力资源管理工作人员工作理念，树立全员管理意识，使事业单位中各个部门认识到人力资源管理工作开展的作用和价值，提高人力资源管理人才工作积极性和主动性，挖掘工作人员自身潜能，根据每个工作人员工作能力和认知水平，合理安排工作岗位，做到人尽其才、才尽其用。

（四）健全人力资源管理激励制度

目前，我国大多数事业单位对于人力资源管理激励机制并未给予高度重视，且人力资源管理激励制度内容单一，只针对能力奖励和成就奖励两方面，因激励机制能在一定程度上提高员工工作积极性和主动性，发挥员工工作能力和激发潜能作用，是事业单位在新时代下高效发展的重要前提保障。为此，事业单位将员工激励制度进行完善和创新，根据不同员工提出的个性化需求以及工作能力，制定个性化及人性化的人员激励制度，使每个员工在工作过程中实际需求得到有效满足。事业单位在进行员工激励制度完善和创新过程中，应遵循公平、公正原则，将激励措施合理制定，按照每个工作人员工作能力和专业水平合理分配工作，还可根据每个工作人员不同工作内容，制定针对性员工激励措施。将工作人员工作能力和工作态度与绩效考核挂钩，充分调动人力资源管理各个部门人员工作积极性和主动性，为事业单位的长远发展贡献出最大力量，以此增强社会市场竞争力。

四、结语

综上所述，我国社会经济飞速发展，对各行各业提出新的发展要求，但我国事业单位人力资源管理工作实施还存在诸多问题。因此，事业单位应根据时代提出的发展要求，将人力资源管理模式进行创新和完善，健全人才聘用机制，将内部人力资源管理工作激励机制进行完善和优化，充分发挥出人力资源管理工作作用和价值，使事业单位在新时代下能够健康、长久发展。

参考文献

- [1]袁野.Y市基层气象部门人力资源管理现状及对策研究[D].南京信息工程大学,2020.
- [2]王源.新时代背景下人力资源管理现状分析与改革探讨[J].城市轨道交通研究,2021(05):240.
- [3]郭瑞芬.关于事业单位人力资源管理的思考——现状及未来发展趋势和应对措施探析[J].全国流通经济,2019(03):89-90.
- [4]李萍.事业单位人力资源管理现状及对策分析[J].中国市场,2019(07):100-101.
- [5]李洁.关于事业单位人力资源管理现状和改革方向的分析[J].纳税,2019(28):287.

作者简介:

高丽(1982-),女,河北省泊头市人,助理馆员(初级),本科。