

# 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略探讨

孙宏

山东省即墨区潮海街道办事处

**[摘要]**人力资源是行政活动的重要资源，对单位工作的有效、稳定发展起着至关重要的作用。但在实践中，行政系统的人力资源管理目前面临着招聘模式不合理、监督机制不完善、人才培养体系存在缺陷等问题，这些问题需要通过加强人力资源管理，提高行政服务效率来深入分析和有效解决。鉴于此，本文对人力资源管理的应用策略进行了探讨和分析。

**[关键词]**人力资源经济管理；行政事业单位；应用策略

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.112

在新的经济环境下，行政活动开展的环境发生了重大变化，人力资源的重要作用日益突出。行政部门要求深化行政体制改革，培养人力资源管理能力，建立适应市场经济、与时俱进的人力资源管理体系。解决机构改革和发展中出现的问题，提高行政管理的市场竞争力，使行政活动更加有序有效。结合人力资源和经济资源管理的总体情况，详细分析了行政部门人力资源管理存在的问题，建立合理的招聘机制，完善奖惩机制，提高科学管理水平，加强高素质人才培养，提出以下对策供有效参考。

## 1. 人力资源经济管理概述

在人力资源管理领域，主要是为了更好地满足和管理人力资源开发的需要，利用经济评价、统计数据建模等方法对人力资源进行综合经济分析的研究。提供科学的人力资源管理。这个过程不仅反映了已经进行的经济活动，还可以根据实际发展的需要，预测和规划未来人力资源经济活动的进程。行政部门内部有更明确的分工，建立完善的人力资源管理制度，确保运营良好是非常重要的。另外，系统管理人力资源相关人员的信息、招聘活动、教育组织、工资审查等。简化工资标准和劳动制度，为行政机关人力资源管理提供新的动力，减少工作失败的可能性。在新的经济发展条件下领导行政结构的持续稳定发展。

## 2. 现阶段行政事业单位人力资源管理存在的问题

目前，各行政单位在人力资源管理方面存在着招聘、工作强制性和福利性等不足。具体而言：（1）招聘模式不科学。行政部门的人力资源主要通过公开招聘进行选拔和积累。招聘模式的选择对员工的培训也有一定的影响。特别是运用行政竞争手段，如选拔优秀专业人才，如考试、选拔等，但招聘渠道狭窄。并且受一些单位将资历较深的员工选拔为人力资源管理者的影响，这大大降低了招聘和人事管理的效率，管理人员不愿建立专业团体，严重阻碍了行政管理的发展。（2）社会保障机制的不足和制约因素。目前，行政单位的社会保障体系和监督机制相对宽松，一些人采用传统的工资制度，奖惩内容不能平均，也不能起到激励员工工作积极性的作用。此外，在行政单位采取的各种行动中，其工作效率没有得到提高。完善约束机制，改善员工懒惰态度，提高实际工作质量。（3）培训体系不完善。人才是行政事业发展的重要资源，特别是在新时

期，我们需要吸引和培养更多的高素质人才。要不断保证行政改革的活力和稳定发展，在新的环境中占据同等重要的地位。然而，由于行政机关招聘制度的影响，很难吸引更多的顶尖人才。再加上员工对公司内部竞争缺乏了解，专业干部的组织建设面临诸多困难。此前，他曾在行政机关工作，获得了良好的声誉和社会地位。随着世界观、价值观、世界观的变化，国家机构和社会观念的改革，其优势越来越明显。首先，由于公共行政改革，行政部门的社会地位不突出，其声誉和优势受到损害，一些人力资源从公共部门流失；其次，时代的发展改变了人们的世界观和价值观。为了实现人生价值，有着复杂梦想的国企和外企导致人才流失。（4）人力资源管理不是一门科学。人力资源管理在行政部门中发挥着重要作用，通过科学合理的人力资源管理，本单位的发展可以为更有效的发展过程注入新的动力。然而，由于人力资源管理缺乏科学依据，其积极作用未能充分发挥，人力资源管理目标模糊，内容不完善，有效性分析不足。一些行政单位缺乏更科学的人力资源配置。有效的安置可以挖掘人员的潜力，充分挖掘人才。然而，目前在一些行政单位，不同员工之间的职位分配不合理，导致部门人员面临的问题比他们的工作更严重<sup>[1]</sup>。

## 3. 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略

### 3.1 构建合理的招聘机制

目前，行政单位人力资源管理效率低下的主要原因是机构使用不合理。把实施合理的招聘机制作为人力资源管理的重要内容之一，从众多专业人才中选拔出真正需要的人才，为职业发展注入新的动力。在实践中，行政机关还应深化人才市场建设，了解和分析市场上人力资源的现状，根据本部门的实际需要，制定更加科学、长远的人力资源开发规划。在实践中，除了选拔企业现有干部外，还需要采取公开招聘、大学合作等方式。

### 3.2 完善奖惩约束制度

行政事业单位要解放思想，强化战略思维，引进人才，加强人力资源管理建设。第一，充分利用充分利用高校、海归以及本市的人才资源、丰富的人力资源和多渠道的创新引导，先进的科研人才和新兴的热门学科汇聚，壮大科研力量；第二，为专业人士提供安全住宿。积极鼓励世界各地建设优秀人才公寓，大力支持科研机构，建设自己的人才公寓。在没有

优秀人才住房条件的情况下，应当提供适当的住房补贴，吸引优秀人才。从而激发市科技创新潜力的质的发展，促进我国人力资源管理的可持续发展完善奖惩制度，严格遵循公平透明原则，建立员工激励制度，充分调动员工的积极性，提高行政工作效率，在实践中，物质激励和精神激励可以有效结合。在物质激励方面，要结合公司实际工作，建立有效的物质激励制度。在工作中，你可以履行分配给员工的职责和工作，合理分配工资，使员工意识到需要提供适当的物质支持，并注意提高他们的工作和工作质量。在精神激励方面，我们积极营造企业文化，广泛开展职业发展规划，使员工有归属感和荣誉感，人力资源管理更加科学化、人性化。对于不考虑工作进度和缓慢晋升的员工，可以采取奖惩制度规定的制裁措施。此外，建立一套规范员工行为的岗位管理体系，不仅可以减少工作中的失误，同时也可以提高工作效率<sup>[1]</sup>。

### 3.3加大人才培养力度

为了使行政部门继续壮大，我们应该加强人力资源管理，通过部门活动提高干部的技能 and 素质。在工作过程中，对工作岗位进行了认真的评估，可以清楚地评估知识水平、能力素质、职业道德等。结合本部门的工作，仔细分析工作内容、主要职责、工作职能，组织员工积极参与的专业技术活动，使员工更好地了解工作内容，只有提高实际工作技能，才能有闲暇时间。此外，在新的时代，管理层的业务创新必须对员工的能力和素质提出更高的要求。在培养人才和核心人才的同时，要根据时代发展的速度，优化和更新培训内容和方式，拓展公司员工的视野，以达到进一步学习的目的。人才培养的核心也符合行政事业单位的实际要求。

### 3.4提高科学化管理水平

提高行政事业单位人力资源管理的科学水平，可以取得重大进展。在实践中，行政机关的人力资源管理应该按照一定的规则进行系统设计。在工作过程中，除了明确定义人力资源管理目标外，还需要具体的人力资源管理方法和程序。检查相关人力资源管理的有效性及其持续优化。通过这一系列方法，可以进一步区分人力资源管理，使公司员工能够清楚地了解自己的工作职责，并获得适当的激励来完成自己的工作。此外，只有合理的人员配备和行政工作，才能提高行政管理的竞争力，促进健康稳定的发展，在这个过程中充分发挥人的能力和物力<sup>[2]</sup>。

### 3.5人员培训与开发

人才是第一生产力，培训是人力资源开发的重要组成部分。目前，经济生活正在发生变化。如果我们想跟上时代，不被落在后面，我们必须继续学习。现有的知识储备可能无法满足工作需要，因此有必要进行培训。第一，必须改变员工的培训态度。行动理念决定了企业员工的职业培训是企业发展的重要动力，员工的体面成长不依赖于培训组织体系，因此组织必须重视培训。即使员工已经掌握了基本技能，他们也应

该通过专业培训来加强员工的正确思维，让他们更多地了解组织的最新和相关发展，增强他们对组织的集体归属感。事实上，员工的培训收入应该远远高于培训成本。我们必须从战略层面评估员工培训的有效性，并找到适当的方法来避免这种风险。第二，提高员工的价值观和技能。价值观是人们认为不相关的标准，是员工思想和行为的标准。国内外许多成功的企业都更加注重员工价值观的培养，通过向员工、企业文化乃至企业哲学灌输经营理念，并通过培训员工“什么是对的，什么是错的，做什么和不做什么”。企业要学习成功经验，加强组织内部的思想文化建设，形成组织内部的文化。同时，采取多种形式的价值观教育，使员工形成组织良好的价值观，促进组织员工的创造力。第三，根据企业和员工的实际需要确定培训内容。培训可分为职前培训、基础培训和专业培训。职前培训是明确人员配备、晋升渠道和个人期望的体现，使员工尽快适应工作内容和条件，融入组织文化。基础培训侧重于与各类培训相关的特定知识和技能。在确定培训内容时，岗位的内容和要求以及知识和技能必须明确，要求各级相关员工具备相应的技能。专业培训的发展不仅提供了人员的全面专业成长，还为组织的发展建立了人才储备。培训内容必须与实践紧密联系，满足员工的不同需求，如他们的职业规划、短期工作需求等，更重要的是服务于企业的健康稳定发展。第四，加强人力资源管理培训，重点完善培训机制。人力资源官员，尤其是部门主管，必须接受培训。必须制定有效、详细的培训目标和计划，包括具体的适应需求和范围、培训方法和人员构成。同时，有必要确定一种认证方法，该方法必须适用于每次培训后的不同培训组件。同时，建立了持续监测和评估系统。确保培训成为企业内部储蓄积累和共享的平台，及时总结和提供信息，为未来更有效的培训提供信息。评估每位员工的培训绩效每次评估后，将对员工进行调查，以了解培训后的工作进度。

### 结束语

综上所述，本文将探讨人力资源经济管理在行政管理领域的应用策略。随着社会经济和科技成果的发展，行政机关工作的内外部环境发生了重大变化，这对新时期的行政工作提出了新的要求。特别是在人力资源管理方面，为了确保适当的人力资源管理，行政当局可以引进更好的工作人员和甄选的基本要素。与此同时，虽然该部门的工作带来了新鲜血液，但行政部门的效率和质量有了很大提高，科学有效的人力资源管理促进了行政管理的稳定和长远发展。行政机关引导社会向更好的方向发展。

### 参考文献

- [1] 李淑华. 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略研究[J]. 中小企业管理与科技, 2021.
- [2] 林绍华. 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略[J]. 市场周刊·理论版, 2021(40): 2.