

# 浅论经济师在事业单位人力资源管理中的作用

■ 张伊菁

(滨州市住房公积金管理中心, 山东 滨州, 256800)

## 一、引言

目前,随着我国事业单位的发展和我国对事业单位管理的高度关注,事业单位的人力资源管理发生了巨大变化。众所周知,在企业和事业单位中,人才占据着非常重要的地位,对一些系统的实施和创新至关重要。因此,做好单位内部人力资源管理工作是十分必要的。人力资源管理工作包括工人流动、工资支付、岗位配置等,涉及范围非常广泛。

事业单位囊括的工作类型及种类众多,因此,其对人事管理部门的要求也相对较高,过去,事业单位管理虽然拥有丰富的经营和管理经验,但少数事业单位对人力资源专业知识的掌握和理解不到位,导致人力资源管理工作完成效果不佳。在此情况下,经济师可以弥补人力资源管理工作不足,经济师在获得自己的职称之前需要获得特定的专业资格,因此,作为一项必备基础技能,经济师应具有专业及全面的人力资源管理能力。在新时代背景下,受各种因素的影响,经济师在进行人力资源管理时会面对一些问题,无法充分发挥自身作用,因此,如何更好地体现经济师的作用已成为现阶段各事业单位需要考虑的问题。本文详细阐述经济师在事业单位人力资源管理中的具体作用,分析其在事业单位人力资源管理中存在的问题,并从经济师角度出发探讨促进事业单位更好发展的对策。

## 二、事业单位经济师人力资源管理概念

经济师人力资源管理是指使用若干现代方法的事业单位对经济师人力资源进行的科学、公平和标准化管理。事业单位需要详细了解各经济师的能力和缺点,对其进行标准化培训。同时,为使各组成员能够相互学习,需对他们进行动员和组织,使整个团队处于平衡稳定的状态。

## 三、经济师在人力资源管理中的作用分析

### (一)是单位经营效益提升的基本保证

在竞争激烈的市场环境下,如果想获得长期发展,需制订合理的人力资源管理方法。如果事业单位只是改善人力资源管理的硬件设施,没有人才培养和综合质量的体系性变化,则人力资源工作的整体效率往往难以获得提升。因此,为确保事业单位

在严峻的市场环境下实现高效发展,需加强事业单位人力资源创新优化。在事业单位的人力资源管理层面,经济师发挥着重要作用,为进一步提高工作人员的综合能力水平,必须科学调整人力资源管理结构。另外,为激发工作人员的工作热情,促进事业单位的快速发展,必须在事业单位员工之间实行评估和考核机制。

### (二)实现科学的人力资源管理机制

经济师应积极提升人力资源管理质量,以确保人力资源管理的科学性。在建立科学的人力资源管理机制时,需关注事业单位的实际情况,制订更详细的行业标准,全面分析人力资源管理工作的方方面面。由此可见,事业单位必须制订科学的人才管理机制,才能确保人力资源管理的全面性。通过整合组织框架和管理机制,事业单位人力资源管理能进一步优化自身的管理体系,基于此,经济师应对事业单位的开发方向、开发总体概况及财务数据实际情况进行详细分析。

### (三)提升人力资源管理效果

为实现稳定发展,事业单位需要不断创新人力资源管理方式,积极引进新技术。由于经济师具有较高的管理水平,因此他们能够合理完善人力资源管理体系,为事业单位发展提供足够动力。经济师将创新管理的概念与实践整合起来,能在改善人力资源管理方面发挥重要作用。经济师拥有较强的指导作用,其只有充分发挥在人力资源管理工作中的领导作用,才能全面提升事业单位员工的工作热情,鼓励事业单位员工之间相互沟通,使事业单位员工之间能够互相学习,提高员工的工作效率。

### (四)完善各项运行的机制体制

科学的管理机制和体系是事业单位的基础和核心,可以确保单位人力资源的顺利操作,提高其效率。要想提高人力资源管理效率,改善各种操作机制和系统是十分必要的,在改进过程中,经济师应充分发挥自身的重要作用,加强对人才的评价工作,合理规划事业单位的未来发展方向。

### (五)增加单位高素质人才储备

经济师可以结合单位高素质人才的具体情况,

加强对事业单位基层员工的培训工作。为促进事业单位基层员工的稳定发展,经济师可以在改善事业单位基层员工全面质量的基础上继续接受教育。经济师可以定期加强本单位和其他单位之间的合作,加强交流,并组织丰富多彩的活动,使每个事业单位员工都能积极参与活动。目前,社会和经济状况复杂多变,事业单位工作人员的竞争压力也在不断增加,因此,在社会发展过程中需要大量的复合型人才。事业单位员工的道德品质和综合能力在一定程度上决定了单位的未来发展状态及趋势,因此,经济师需要不断增加高质量人才的储备量。

#### (六)生态化的管理模式

生态化管理模式是指在简单的管理模式丰富单位内部的工作内容,优化工作环境。核心人才应积极创新工作团队环境,增强事业单位员工之间的凝聚力,直观反映事业单位员工的需求,营造和谐的团队氛围。员工之间尊重彼此,建立和谐的工作环境,开发更好的工作空间,才能推动事业单位员工的自我发展。

#### (七)增强员工的竞争意识

在事业单位开展人力资源管理工作的过程中,经济师工作的开展能为事业单位工作成效的提升提供诸多助力。因此,要想扩大事业单位经济师管理工作的管理范围和管理权限,需让经济师充分履行他的工作职责,帮助人力资源管理工作取得更加优质的管理成效。同时,要想增强事业单位员工的竞争意识,需从以下两个方面入手开展相关工作。

第一,建立健全和完善的事业单位员工考核制度,有效划分事业单位各个岗位的基本职责,如此能让事业单位员工认清自身的工作职责和工作范畴,高效完成本职工作任务。第二,树立创新意识,构建科学、合理的竞争体系,充分激发事业单位相关员工的工作积极性,从而有效增强工作人员及其团队的整体工作能动性和工作活力。同时,经济师应积极指引事业单位员工在日常工作中克服困难,提升解决问题的能力。现阶段,随着我国社会的进步,相关人力资源管理工作需要关注复合型人才的有效培养,让事业单位拥有多元化的人才储备,推动社会服务性工作、公益性工作的高效开展。

#### (八)制订切实可行的发展计划

事业单位的发展离不开经济师的直接参与,这有利于实现人力资源管理的最终目标。经济师在制订战略计划时,需要有计划地实施人员培训计划,逐步推动事业单位的可持续性发展。

### 四、经济师人力资源管理的现状

#### (一)对人力资源管理认识浅,自身素质有待提高

在我国,为实现长期发展,许多事业单位在人力资源管理方面加大了投入,进行了结构改善和变革,这使事业单位的未来发展更具可靠性。但是,个别管理者对人力资源管理性质和人力资源管理课题知之甚少,无法充分发挥人力资源管理的作用。这些事业单位的管理者未与人力资源部门进行深入沟通,也没有花时间研究人力资源部门,当人力资源管理优势得不到充分发挥时,人力资源管理将无法适应单位的发展,且会为事业单位带来一定程度的损失。经济师的能力水平会受其表面意识的影响,因此,经济师必须不断提高自身的人力资源管理素质,为事业单位的发展贡献一份力量。

#### (二)人力资源管理缺乏长期开发意识

现阶段,少数事业单位对人力资源的理解流于表面,没有对其重要性进行深刻理解,只设立了唯一的管理工具,就不再需要经济师来建立人力资源管理体系。现代事业单位的发展和人力资源管理的不断完善需要长期规划,而部分经济师缺乏人力资源管理的长期计划,只看短期优势,这无疑不利于事业单位的长期稳定发展。

#### (三)培训机制有待完善

培训机制的有待完善主要体现在以下两点。第一,个别事业单位对经济师培训缺乏关注。第二,培训资金不足,少数单位既没有为经济师提供固定的培训场地,也没有构建健全的培训系统,训练目标不够具体,最终导致培训流于形式,达不到特定效果。由于人力资源的利用率较低,因此事业单位在招聘和聘用人才时容易出现人才流失的现象。时间一长,不仅会给单位的人力资源管理带来不便,而且会直接影响单位的整体系统,使事业单位的发展效果欠佳。

### 五、经济师在事业单位人力资源管理中面对的问题

#### (一)经济师在事业单位人力资源中缺乏一定的管理意识

经过大量的研究和调查后发现,部分经济师更注重金融和经济知识的学习,在人力资源管理知识的学习和研究上花费的时间较少。在事业单位人力资源管理中,经济师不仅很难从事具体的管理工作,而且存在一些问题和不足,人力资源管理水平无法得到提高,难以适应事业单位的管理体系,且会影响后续工作的有效推进。

## （二）经济师不能和人力资源管理工作有效结合

部分事业单位倾向于借助账务管理的相关知识进行人力资源管理，他们更看重经济师的财务管理能力，因此，为满足这一需求，部分经济师只重视财政知识的学习，而忽略其他能力的培养，这在一定程度上阻碍了事业单位人才管理水平的提升。

## （三）少数事业单位对经济师缺乏重视

经济师是具有较强理解力的综合性人才，他们适合从事复杂的人力资源管理工作，但是，在过去，这种综合能力往往会被忽视。少数事业单位在选聘和任命人才时，将焦点放在引进具有人力资源技术的人员上，未将焦点放在经济师的综合能力上，这在一定程度上导致经济师不能充分发挥自身的能力和才能，对人力资源管理体系缺乏综合了解，阻碍人才管理水平的提高。

## （四）经济师在事业单位人力资源管理和服务中存在不到位的情况

在经济师参与的人力资源管理工作中，他们大多根据相关工作和特定工作结果提出意见，并未关注管理过程中的各种服务，无法进行实时跟踪，这使得经济师不能及时解决管理过程遇到的问题。时间一长，单位管理者会认为经济师在人力资源管理方面的作用非常小，这种片面的认识会限制经济师在人力资源管理中的作用发挥。

## 六、经济师在事业单位人力资源管理中的方法

### （一）制订长远有效的战略

事业单位应注重长远目标的制订，重视经济师的作用，并对其进行科学评价，指明合理的发展方向。在事业单位管理者的管理过程中，需依据具体情况制订科学计划，对事业单位内相关员工的权利和责任进行有效区分，构建有效的管理体系，并定期对工作进行综合评价，建立完善的培训体系，提高事业单位员工的创造力和竞争力。

### （二）加大对人才结构的完善力度

加强人才结构调整和改进是确保经济师在事业单位人力资源管理中充分发挥作用的关键。因此，事业单位需按照经济师的实际能力构建目标管理体系，同时，实时改善、更新管理系统，加强单位经济师团队的培训。另外，事业单位不仅要满足经济师的合理需求，而且要促进经济师的自身发展，为其提供发展空间，注重对经济师专业品质的综合评价，相应减少经济师的培训难度。

### （三）实行有效的考核方式

事业单位要想让经济师更好地完成工作，必须

充分发挥自身的作用，合理实行有效的评估方法和考核方式。事业单位可以制订公正公平的评价体系，明确相关标准和评价内容，根据实际情况进行优化和调整，激发经济师的主动性和工作热情，以此提高人力资源管理的整体效率。

## （四）调整原有的招聘方式

事业单位人力资源管理的发展与人才引进是不可分割的。为更好地满足人力资源管理需求，在招聘人才时需要提高人才招聘的质量和有效性。在人才招聘的过程中，需注重考核人才的综合品质，设立一个专门职位进行经济师招聘，并建立合理的管理体系来留住现有人才。同时，设置奖励和惩罚机制，能促使经济师充分发挥自己的才能和潜力。

## 七、结语

经济师对事业单位的人力资源管理具有十分显著的作用。要想获得长远发展，事业单位必须及时改善过去管理中存在的不足，重视经济师在人力资源管理中的作用，建立和完善相关管理机制，构建更有效、更科学的人力资源管理体系。

【作者简介】张伊菁（1988—），女，山东滨州人，本科，中级会计师，滨州市住房公积金管理中心，研究方向为人力资源。