

新经济时代事业单位人力资源管理创新发展研究

■ 王 梅

(高密市民政局, 山东 高密, 261500)

一、引言

近年来,我国经济建设发生了巨大变化,在新经济时代背景下,事业单位作为承担重要社会责任的组织,应抓住新时代机遇,不断创新和优化人力资源管理模式,努力提高人力资源管理效率,为增强事业单位整体竞争力提供动力。

随着新经济时代的到来,事业单位需要创立一支专业化人才队伍,充分履行其社会服务职能,实现既定的社会公益目标。随着时间的推移,一些工作人员无法适应新环境和社会新需求,因而出现了被动局面,对个人职业、单位工作甚至政府形象造成了负面影响,因此,探索事业单位人力资源管理创新策略具有理论意义和现实意义。

本文首先总结新经济时代下事业单位人力资源管理的必要性,其次,分析事业单位人力资源管理现状,最后,从创新思维和管理体系方面提出一些改进策略,以此完善晋升与激励机制,科学配置、开发和应用人才。

二、新经济时期人力资源管理的特点

第一,新经济时代,事业单位在人力资源管理中,应该构建符合当前市场变化的多维管理模式,努力提高人力资源管理水平,充分发挥激励作用;第二,在新经济时代,人力资源管理工具不断创新,事业单位应积极运用新的人力资源管理技术工具,开发专门的人力资源管理系统,将信息技术和人工智能技术应用于人力资源管理工作中,结合相关工作要求合理配置人才,体现现代管理的特点。

三、新经济时代事业单位人力资源管理创新的必要性

对于事业单位的人力资源管理来说,其作用是显而易见的,事业单位为了留住人才,有必要不断创建新管理体系和制度,充分引进人才,合理运用人才资源,创新和改进人力资源管理,确保事业单位管理能力的有效提高。

(一)深化事业单位人力资源改革的客观要求

近年来,很多事业单位在多个领域实施了全

面改革,包括人力资源管理改革,在实际工作过程中,管理者应该考虑的关键问题是如何在团队中培养高素质人才,以及如何实现人力资源价值的最大化。因此,创新人力资源管理方法是十分必要和迫切的。

(二)促进人力资源管理创造性开展

目前,部分事业单位在人力资源管理中缺乏先进的激励机制,这与逆向评价、奖惩方法等密切相关。为此,事业单位应该遵循新经济时代的特点和要求,更新和引入绩效评价机制和激励机制,考核和奖惩工作人员,完善职业教育体系,使事业单位工作人员的能力得到提升,使其以良好的绩效为基础,努力完成工作目标。

(三)实现人力资源的最大价值

在人力资源管理中,事业单位需要考虑的问题是如何最大限度地发挥人力资源的潜在价值。从部分事业单位的状况来看,虽然优质人才并不短缺,但人才开发不足、使用效率低下的问题仍然存在。为此,事业单位只有通过人力资源管理创新,根据单位发展需要、工作特点和个人情况,协调各种影响因素,才能合理配置人才,实现人力资源最大价值。

四、事业单位人力资源管理现状分析

(一)管理观念没有跟上时代步伐,岗前培训不足

人力资源管理必须紧跟时代发展步伐,适应改革的进程,满足事业单位的需求。近年来,事业单位改革进程显著加快,但是,部分事业单位的人力资源观念和人力资源管理体系没有跟上时代步伐,影响了单位发展。例如,在新经济时代,“电子政务”已经普遍流行,工作人员必须使用计算机和各种办公程序来执行各项任务。然而,在制订人才培养计划时,人力资源部门没有注重现代办公技术培训,因此,一些年龄偏大的工作人员无法掌握现代办公技能,影响了工作效率的提高。

(二)现行的工资体制有待完善

事业单位的工资制度主要包括工资、福利、社

会保障等,某些单位工资分配的主要标准是员工的级别和工作年限,这在一定程度上影响了年轻优秀工作人员的工作满意度,间接影响了他们的工作投入度和忠诚度。目前,个别事业单位采用的工资支付方式与新兴产业相比缺乏优势,无论是在薪酬还是培训方面,或者在管理体制方面,新兴企业都优于部分事业单位。而沿用传统薪酬结构,不利于事业单位科学合理地培养人才。

(三) 人力资源配置和开发有待优化

只有把人才与实际工作联系起来,才能充分利用人力资源。目前,某些事业单位在配置人力资源或调整岗位时,没有考虑到自身的利益、专业属性和岗位特点,这不仅造成了人力资源的浪费,还对单位的工作产生了负面影响,在人力资源开发方面,没有对此进行实际的规划和开发。

五、新经济时代事业单位人力资源管理创新发展策略

事业单位在发展中必须注重社会效益,在新经济时代的发展道路上,不断创造社会价值和创新人力资源管理,以应对当前社会发展带来的新挑战。

(一) 坚持创新发展,营造人力资源管理新氛围

为了确保执行和完成工作任务,事业单位有必要建立和完善人力资源管理系统,充分发挥该系统的积极作用,实现人力资源管理的专业化和标准化。为了适应人力资源管理创新发展的需要,事业单位需要改变传统的管理方法,破除旧思想观念,尽快整合和完善新的人力资源管理制度,推动人力资源管理创新发展。

(二) 完善工作人员培训机制

近年来,事业单位更加重视人才教育,培训频率较过去有所提高。首先,事业单位如果出现人员短缺现象,就要制订有针对性的人才培训计划,通过培训来弥补人才不足,显著提高工作人员的工作能力。其次,在每次培训后,单位要组织人员测试培训的效果,帮助工作人员提高思想认识,解决培训形式化的问题,借此让定期培训的方式真正发挥提高工作人员技能的作用。最后,在招聘过程中,单位必须充分调查新工作人员的能力,确保所选工作人员符合本单位的价值观;在工作人员入职后,还需要做好岗前培训工作,帮助他们更好地了解相关管理制度,加深对单位文化的理解,为工作人员创造良好的氛围。

(三) 建立公平合理的激励制度

为了确保工作顺利实施,适应新时期就业需求

和人力资源管理创新发展趋势,事业单位须制定合理的激励制度。在制定激励机制时,要体现科学性和公平性,并且将制度与绩效考核结合在一起,确保制度的有效实施,激发工作人员的主动性和积极性,更好地促进单位发展。事业单位在制定工作人员薪酬制度时,必须贯彻“以人为本”的原则,帮助工作人员转变观念,完善福利制度,树立高度的服务意识,增强其归属感,使其积极投入工作。为了激发人力资源的创新活力和工作动力,事业单位还应建立评价机制和激励机制,营造与同一部门、同一单位公平竞争的氛围。同事之间共同工作、共同竞争、共同进步,不仅可以使工作人员充分发挥自身潜力,实现自身发展,而且可以使其为单位做出更大贡献。

(四) 完善人才招聘和引进机制

事业单位应完善人才管理体制,制定相对完善的人才引进机制,要确保规章制度的落实,保障人才权益,并在规章制度上进行大胆的创新,从内而外、自上而下改革有关人才管理制度,推动人力资源管理创新发展。当前,事业单位可以采取由内而外的改革方式,摒弃原来相对陈旧落后的人才管理理念,制定先进的管理制度,建立健全人力资源管理体系,树立相对正确的价值观,深入落实人力资源改革相关政策,确保制度的公正和公平,促进人力资源管理制度的完善和创新。

(五) 完善事业单位员工晋升机制

建立完善的晋升制度,不仅意味着更优的人才保障,还意味着工作人员积极性的提高。传统的晋升方式已经过时,难以适应新的发展形势,现在,需要创建适应当前现状的晋升机制,以避免人力资源的浪费,对具有突出贡献的人才给予奖励和晋升机会,如在大型项目完成后,单位应向成绩突出的工作人员颁发奖项,以表明对他们工作的认可,这些做法还将提高工作人员的积极性。完善晋升机制还将有助于发现和培养创新人才,充分挖掘工作人员的潜能。

六、结语

随着时代的发展和改革的深化,事业单位的人力资源管理迫切需要创新,为各项任务的完成提供保障。在新经济时代,事业单位应该以创新思维开展人力资源工作,积极探索新的人力资源管理方法,更好地促进单位发展。

【作者简介】王梅(1984—),女,山东潍坊人,本科,中级经济师,高密市民政局,研究方向为人力资源管理。