

新经济时期人力资源管理模式的创新路径探究

■ 刘宇艳

(榆社县公安局警务保障中心, 山西 晋中, 031899)

一、引言

在新经济时代浪潮之下,企业逐渐意识到人力资源管理的重要性,并将该项工作提升到企业战略层面。从事业单位发展角度来说,想要展示出强大的核心竞争力,就要充分开发和利用人力资源,带动相关管理工作体系不断优化。因此,事业单位在建设过程中,要将人力资源管理模式创新的重要性体现出来,明确自身在工作中需要注意哪些问题,只有这样,才能发挥出人力资源管理效果。

新经济发展阶段,社会经济面貌出现了很大变化,各企业及事业单位逐渐形成新的发展趋势。新时期,为了更快适应新的市场,事业单位应注重人力资源管理模式创新,通过创新型人才供给,满足新经济发展时期发展需求。本文以事业单位发展情况为出发点,对新时期人力资源管理模式创新的重要性进行总结,并根据人力资源管理中存在的问题,论述了新经济时期人力资源管理模式的创新路径。

二、新经济时期人力资源管理模式创新的重要性

(一)提升核心竞争力

事业单位在发展过程中,其核心竞争力主要来源于人才,这是维护事业单位良好发展的前提条件。单位领导者应重视高素质创新人才引入,只有这样,才能打造属于自身的发展优势。为了实现该目标,事业单位应牢牢把握新经济时代发展特点,加强人力资源管理,做到合理引进人才。人力资源部门在执行相关工作任务时,除创新性人才外聘外,还可以对内部优秀人才进行大力培养,提升事业单位自身竞争活力。总的来说,想要提升核心竞争力,各事业单位就应以时代发展要求为出发点,做到创新型人才培养工作。

(二)人力资源管理模式创新是改革工作开展的前提

随着发展制度越来越完善,事业单位开始参与市场竞争。想要在竞争中取得更多优势,人才是不可或缺的一部分,只有确保人力资源管理效果,才能让事业单位朝着更好方向发展。从事业单位发展角度来说,其人力资源管理模式创新远远落后于社

会企业,工作人员工作积极性很难在短期内被激发出来。为了将该类问题解决,事业单位应做好自身管理体制改革工作,保证人才作用发挥最大化。从这里也能够看出,事业单位人力资源管理模式创新与新时期事业单位改革要求相符,更是相关工作开展的前提条件。

(三)帮助工作人员获得更好发展

现阶段,部分事业单位对自身人力资源管理工作开展不够重视,认为该项工作就是管理员工档案,按照上级要求开展招聘工作即可。通过人力资源管理,上级领导可以深入了解工作人员实际情况,发展他们的特长和优势,了解工作人员生活和工作需求,做到岗位人员调配工作,为事业单位后续发展提供前提条件。另外,事业单位通过人力资源管理模式创新,还能让单位内部薪酬制度变得更加完善,从而激发工作人员的工作积极性,以此更好的服务社会、服务人民。更为重要的是,事业单位借助人力资源管理模式创新,可以展示出工作人员之间的差异性,为其提供更合适的发展机会,使每位工作人员作用最大化。

三、新经济时代事业单位人力资源管理的特征

(一)管理制度精炼化

新经济发展时代,着重在于经济的高效率发展,尤其是在发展流程设计上,应体现出简约化、简短化特点,同时对事业单位人力资源管理工作提出新的要求。事业单位通过管理制度精炼化特点展示,能让整个单位发展层次变得明确,工作人员可以在岗位上各司其职,让每位工作人员都能清楚地意识到自身责任所在,提升工作人员的工作能力与办事效率。

(二)管理手段先进化

新经济时期出现,主要以信息技术为基础。现阶段,随着网络技术的完善,企业可以利用线上管理模式,让整体管理变得更加灵活、可控,突破传统管理模式中的空间限制,及时下达管理命令。事业单位在网络管理方面仍存在很多问题,没有做到先进管理手段的深入挖掘。为了确保事业单位管理成效提升,先进管理手段的引入必不可少,

这是支持人力资源管理模式创新必不可少的因素。

四、事业单位人力资源管理中存在的问题

(一) 人力资源管理模式落后

近年来,我国社会经济发展模式发生了很大变化,并逐步迈入新经济时期,各事业单位为了紧跟时代步伐,应提升对人力资源管理模式创新的重视程度,保证事业单位人员、工作管理更具科学性特点。但从实际发展状态来说,我国事业单位人力资源管理制度要比企业落后许多,之所以会出现这样的问题,是因为事业单位人力资源管理内容具备多样性特点。事业单位发展受计划经济影响较为严重,在人力资源配置上,往往会沿用之前的工作理念,导致引进的员工无法与自身发展需求相适应,最终引发人力资源管理问题。部分领导对人力资源管理模式创新认识度不足,管理理念落后,这同样会影响人力资源管理创新效果。

(二) 考核制度及保障制度不完善

事业单位在发展过程中,主要实施的是报酬平均分配制度,以及干部身份终身制度。该种模式存在很多不合理之处,不利于激发工作人员工作积极性。为了解决该类问题,事业单位应做好人员聘用及激励制度创新工作。

(三) 培训效果不理想

部分事业单位人力资源管理部门没有针对职工培训设立系统化要求,对不同年龄段和不同岗位职工,也没有设立有针对性的培训计划,无法将职工后续发展全面考虑,尤其是在人才激励制度设立上不够健全,落后情况明显。由于事业单位内部工作人员工作时间较长,有些年纪大的职工并不愿意参与培训活动,这主要是由于该类人群接收新知识的速度较慢,加上培训之后,自身工作任务也会增加。因此,很多事业单位工作人员在培训前,都会找各种理由拒绝参与,以此减轻自己的工作压力。除此之外,大多数事业单位不会开展工作人员岗前认知培训。对于管理人员选拔,科员有机会直接晋升为管理者,由于科员工作时间较短,工作经验不够丰富,也没有经历过管理专业知识培训,只能是先遇到问题再学习管理方法,这不利于事业单位良好发展。事业单位内部培训活动并不常见,即使开展培训工作,大多流于形式,工作人员很少参与其中,这导致人力资源管理模式无法进一步创新。

(四) 职位分配和评估制度不够完善

从目前事业单位开展人力资源管理模式创新工作中能够看出,评级系统设计不够科学、职位分配

不合理情况十分明显,虽然很多事业单位管理者已经意识到岗位责任制度建设的重要性,但在管理系统设计上,仍无法根据单位实际情况进行,这导致整个系统无法发挥自身的作用,且存在很多不足之处,如业务标准定义不够准确、工作内容划分和选择不合理等。与此同时,一些事业单位内部还存在多个部门执行同一项工作任务的情况,不但导致人力资源浪费,而且与事业单位管理制度要求不相符。在评估体系设计方面,无法与事业单位发展计划相匹配,制定出的指标无法准确衡量员工绩效,具体评估工作也容易受到很多因素影响,不能与当前时代发展需求相适应,这不利于人力资源管理模式创新工作的深入开展。

五、新经济时期人力资源管理模式的创新路径

(一) 做好人力资源管理方式创新工作

受新经济发展模式启发,多数事业单位领导人员对人力资源管理有了新的认知,并将其视为单位良好发展必不可少的环节。还有一些事业单位制定了战略性人力资源管理新模式,旨在激发工作人员的工作热情,以此提升单位自身市场竞争力,争取更多发展契机。为了将人力资源管理作用全面展示出来,各事业单位应做好人力资源管理系统更新工作,加大管理方式创新力度,维护事业单位不断进步。

随着相关科技的进步,事业单位人力资源管理创新可以借助科技力量。首先,事业单位需做好现代科学技术应用操作,通过引入新的管理系统,保证人力资源管理效率。其次,事业单位应进行人力资源管理模式的创新,注重职工个人需求,让工作人员拥有更多自主权。最后,事业单位想要更好发挥人力资源管理作用,需要合理创新管理手段,保证事业单位始终处于健康发展状态。

(二) 优化人力资源管理机制

事业单位想要做好人力资源管理模式创新工作,维护各项工作顺利进行,就要将管理制度的科学性和完整性作为前提条件。为了实现该目标,人力资源管理者应充分了解单位内部情况,对人力资源管理机制进行有针对性的优化,在提升工作人员综合能力同时,激发其工作积极性。新职工引入初期,管理者应注重对职工身心特点、人格情况等有一个全面分析,保证员工具备良好的自我价值实现和集体观念。

另外,事业单位还要在原有基础上,优化绩效考核制度及激励制度,保证每一位职工在考核中都

能得到公正对待,以此激发每位工作人员的内在潜能。与此同时,各事业单位要重视人力资源管理模式创新效果,了解之前人力资源管理工作中存在的具体问题,做出有针对性的整改,并配置相应资源,避免由于资源配置不足影响管理效果。新经济时期,事业单位应明确自身发展需求,意识到人力资源管理模式创新意义所在,设计完善的人力资源组织结构。在具体工作任务分配上,管理者要做到以人为本,注重职工潜力激发,制定有效的激励政策,如果职工在工作中出现问题,就需要进行合理处罚,保证工作人员工作情况与薪资联系到一起,激发他们的工作热情。

(三)构建长期培训计划

新型经济发展模式背景下,各事业单位想要收获好的发展效果,就要有完善的职工培训计划,尤其是长期培训模式标准的制定。其可以作为事业单位可持续发展的重要前提条件之一。首先,各事业单位人力资源管理部门应做好统筹规划工作,深入了解职工个人特点和管理人员的能力素质情况,按照分级分类标准制定长期培训计划。其次,事业单位设定培训活动内容时,要做到培训重点内容的合理选择,与工作人员自身短板结合在一起,做到缺什么、补什么,让每一位工作人员都能在培训中有所收获,提升自身工作能力。更为重要的是,管理者要明确每一位工作人员在岗位上需要履行哪些职责,遵守哪些法律和政策,并做好干部人群业务技能培训,让干部的个人能力与岗位要求相匹配,更好的带领下属职工不断进步。

(四)建立开放性管理平台

事业单位人力资源管理部门在履行管理责任过程中,应体现出以人为本的理念。只有这样,才能激发职工的工作积极性,使其对待工作保持较高热情,能在创造自身价值同时,为事业单位人力资源管理模式创新提供有利条件。为了实现上述目标,事业单位应根据实际需求,做好人事管理机制创新工作,以公平、公正、公开为要点,在事业单位与职工之间构建良好的人事决策关系。对人员晋升和奖励等决策,事业单位要做到定期公布,在全体工作人员会议中进行商讨,了解职工群体内心所想。

人力资源管理者要鼓励职工积极参与到制度改革讨论环节,这不仅能激发工作人员主观能动性,而且能通过改革满足不同职工的个人需求,提升职工对事业单位的信任感,彰显他们的主体地位。尤其是在一些重要决策下达前,事业单位管理人员要

充分听取职工意见,让职工了解单位实际发展情况及未来发展规划,拉近职工与单位之间的关系,引导工作人员根据单位发展情况制定自己的职业生涯规划,做到发展目标的有序结合,为后续人力资源管理模式创新提供充分条件。值得注意的是,这种开放性管理模式需要以监督管理为基础,只有这样,才能让决策内容更具大局意识。

(五)在人力资源管理工作中加入人文关怀

为了给员工创造良好的才能发挥空间,将有才能的人留在企业,除优化工作环境和提升待遇外,还要为员工设立清晰、公正的晋升通道,并提供一些人文关怀。例如,为员工缴纳社会保险,对居住地较远的员工,可以提供员工宿舍,也可以设立食堂,为工作人员提供可口美食,多在员工群体内组织文体活动,春节期间,帮助员工解决“买票难”问题等。这些都是人文关怀的体现。员工通过事业单位的人文关怀举措,能在工作中找到归属感,以此提升整个工作团队的凝聚力。

六、结论

新经济发展阶段,无论是社会企业还是事业单位,人力资源管理模式创新必不可少,这是为了适应新经济发展环境必须做出的改变。事业单位要彻底改变传统“铁饭碗”模式,探索新的人力资源管理方法,就要通过新制度制定强化自身核心竞争力,并做好事业单位职级分类制度改革,促使其人力资源管理模式越来越完善。

【作者简介】刘宇艳(1983—)女,山西晋中人,本科,中级经济师,榆社县公安局警务保障中心,研究方向为人力资源管理。