

事业单位人力资源管理创新思考

王永红

(秦皇岛市地方道路管理处,河北 秦皇岛 066000)

摘要:事业单位是国家建设过程中进行经济、文化、卫生以及其他利于民生发展各项活动的基础,对于国民来说起到积极的服务作用,是为其提供政府帮助的重要单位部门。事业单位的发展状况也随着时代的变化而发生改变,当前阶段国家对于事业单位的全面整改与优化十分重视,尤其体现在人力资源管理方面。从事业单位人员的基本特点以及人力资源管理的现状等方面进行分析,同时结合人力资源管理的未来发展方向,进而需找到合理、可行的创新方法,从多角度对事业单位人力资源的管理进行完善。

关键词:事业单位;人力资源;管理;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.156

1 前言

新的时代到来为事业单位带来了前所未有的机遇,与此同时也对其未来建设提出了更高的要求,以满足社会民生发展的实际需要。人才培养与队伍建设方面是当前限制事业单位更好发展的关键因素,这主要是由于人力资源管理未能有效落实而导致。

2 事业单位人员具备的基本特征

(1)公益性与服务性。由于工作性质的不同,事业单位人员与其他行业人员相比在特征上具有一定差异。首先事业单位人员需要具备良好的公益性与服务性,只有满足这两方面的要求才能发挥更好的职能作用。所谓的公益性主要体现在事业单位不以盈利为目的,由国家对其进行经济的支持,它主要的作用就是为国民提供指导帮助以及服务作用。从领域对事业单位进行划分,主要包括教育、文化、卫生等方面,在这些领域中可以根据国民的实际需要提供相关服务。以国家出台的相应政策为基础,开展利于社会建设的各项工作活动,在提高社会文化与科技的发展以及加强教育与卫生相关工作的落实等方面具有重要意义。(2)知识密集性。从具体的工作内容上进行分析,事业单位人员主要脑力劳动来完成各项工作任务,所以对于他们来说在知识储备方面要达到一定标准。知识密集性也是事业单位人员的特征之一,只有掌握丰富的专业知识以及具备优秀业务能力,才能更好的为社会民众解决实际问题和提供有效帮助。

3 事业单位人力资源管理存在的重要意义

(1)促进事业单位的未来发展。人才力量对于企业与单位的影响作用越来越大,只有优化人力资源结构,同时培养更多素质高能力强的人才,这样在未来阶段中才能在诸多不利因素中占据更大的发展优势。我国社会民生的发展离不开事业单位的支持,所以对于事业单位的工作质量以及服务水平将会有着更高要求,强化人力资源管理是一项基本的改革与优化途径。(2)推动事业单位人员个体发展。事业单位的人才选拔标准相对较高,所以这使得事业单位人员的专业素质与个人能力相对其他行业来说表现更好。重视人力资源管理可以在此基础上进一步推动事业单位中人员个体的发展,根据自身的兴趣爱好与职业规划来实现自我价值的提升。加强人力资源管理能够为员工提供更好的学习平台,事业单位应积极鼓励各级人员进行学习与交流,制定合理的阶段性计划与总结,从而更高效的完成自我学习以及日常工作的任务。

4 事业单位人力资源的发展方向

(1)管理方法不断创新。随着事业单位的不断发展,其人力资源管理也正在朝着更好的方向逐渐优化。管理方法与以往相比有了较多的创新,这主要是有赖于新技术的出现与应用。例如现阶段信息技术、网络技术在管理过程中就发挥着有效的作用,使管理工作的效率得到提升同时还能减少对人力的需求量。(2)管理结构趋于简化。现阶段在事业单位中,其人力资源管理结构正在由复杂逐渐转变为简单化,这与管理理念的优化息息相关。对于事业单位而言,各部门具有较好的独立性,所以为了提高人力资源管理的效率,就要利用更为直接的管理方式来开展工作。根据各部门的职责与表现来进行管理,这种管理结构与以往相比更加简单有效,使事业单位可以更直接的达到目标要求。(3)人才标准与结构不断完善。教育的发展使越来越多高水平高素质的优

秀人才不断涌现,这对于事业单位的人力资源管理来说具有关键的推动意义。当前由于国家对于事业单位的工作要求正不断提高,所以在人才的培养与管理方面必须进行加强。为了从整体上提高事业单位人员的基本素质,就要从人才标准以及结构方面进行完善,使更多具备高水平综合能力的人才进入事业单位工作。(4)工作内容与形式多样化。信息化时代的到来使事业单位发生了较大的变化,主要表现在其工作内容与形式方面。当前由于网络共享等技术的发展,我们在生活中可以获得更多的信息。信息的多元化肯能带来更多问题,这就为事业单位人员带来了更大的工作压力。为了满足广大民众多方面的服务要求,就要在现有基础上增加事业单位工作形式与内容的多样性。

5 事业单位人力资源管理中存在的不足

目前从事业单位的实际发展中来看,其人力资源管理方面的表现与预期相差较大,在很多内容上存在明显的不足。首先在开展管理的过程中,其职能划分较为模糊,管理部门没有明确合理的责任制依据,所以无法对各项工作的实际落实进行保证。其次从人才培养方面来看,事业单位的重视程度还远远不够,这直接导致无法吸纳更多优秀的现代化人才。然后对于现阶段事业单位人力资源的管理理念方式来说,它们已经无法适应时代的发展与变化,落后的观念对于提高管理质量与有效性十分不利。绩效考核是人力资源管理中的一项关键内容,它在评价事业单位人员表现过程中必不可少。但是由于制度建设的缺失,绩效考核在内容以及形式等方面还有待进一步完善。

6 事业单位人力资源管理创新的有效措施

(1)重视人力资源管理工作的落实。想要达到预期的管理效果,必须要对管理工作的落实进行保证。人力资源管理要结合事业单位各部门的职能作用,使其深刻认识到管理的重要性,同时部门之间在完成独立管理的同时还要进行必要的配合,共同协作完成人力资源管理的任务与要求。(2)开展信息化管理提高管理效率。提高事业单位人员对信息的了解与掌握是时代发展所需,国家当前对企业与单位积极鼓励与支持开展信息化建设。实现信息化管理能够从根本上改变管理现状,简化管理方式的同时还能提高管理效率,进而对于事业单位来说可以很好地降低管理成本。(3)强化与规范绩效考核制度。从人力资源管理绩效考核难于开展的情况中可以看出,当前事业单位仍然缺少全面完善的制度体系。所以应针对具体方面增加必要的制度内容,使其完整性与有效性得到改善,达到规范绩效考核的最终目的。

7 结束语

人才队伍力量对于事业单位未来发展的方向与前景有着直接的影响,所以现阶段应重视对人力资源管理的创新,利用更先进有效的管理方式来优化人力资源结构。加强人力资源管理对于促进事业单位的整体发展意义重大,这也是促进我国社会民生建设的重要基础。

参考文献

- [1]李锐.浅谈新形势下如何创新事业单位人力资源管理工作模式[J].时代经贸,2020(27):74-75.
- [2]李红霞.事业单位人力资源管理的创新发展策略探析[J].科技经济导刊,2020,28(24):216-217.