

试论事业单位人力资源管理危机的防范对策

周香红

(塔河县委政管理中心,黑龙江 塔河 165200)

摘要:人事管理对事业单位的发展状况有很大的影响,也关系到技术人才的供给状况,归根结底,事业单位的一切工作,都是由人完成的,对人管理不好,就不能很好的完成相应的任务,在另一方面,如果能够发挥出事业单位中每一位职工的专长,事业单位的工作效率将是目前我们所无法估量的。在互联网时代,事业单位的人力资源管理面临着危机,需要采取有效措施加以防范。

关键词:事业单位;人力资源管理;管理效率

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.175

1 前言

人力资源管理对事业单位来说是非常重要的,与基础工作相比,人力资源管理对事业单位的提升显得并不迅速。但潜移默化的作用也能使整个单元的水平得到全面提高。所以,我们需要有效的人力资源管理。互联网加时代,每一个与人力资源有关的信息都应该是准确的。要实现这一目标,就必须紧跟“互联网+”的时代潮流,采用信息化手段做好人力资源管理工作,有效防范事业单位人力资源管理危机。

2 事业单位人力资源管理危机简介

(1)急需提高人力资源管理效率。对事业单位来说,人力资源管理是非常关键的,当前许多事业单位的人力资源管理制度还不完善,在“互联网+”时代,这些管理漏洞就显得更为突出。在现实中,“互联网+”时代也给我们提供了新的机遇,通过信息化技术的广泛应用,可以提高人力资源管理的效率,从而提升整个单位的管理水平。此外,人力资源管理还可以通过奖惩措施,激励事业单位各部门将各项人力资源管理的技巧有效地运用于工作中,避免工作量与人力资源不匹配的现象,提高人力资源管理的效率。

(2)人力资源管理工作效果有待加强。在互联网和相关技术的推动下,人力资源管理的效果可以进一步提高。信息技术的一大优点是,各种信息都能准确地记录在数据库中,只要有足够的权限,就可以查询数据库中的所有信息。拥有这样一个数据库,再对相关的人力资源进行重新配置就会很容易。举例来说,在采用信息化技术之前,如果要了解职工的详细情况,要查阅大量的档案资料,或通过询问获得所需的信息,而采用了信息化技术,这些操作就没有必要了。这样,在进行人力资源管理时,我们就能更好地发挥每个人的专长,达到更好的效果。做到这一点,事业单位的发展就会越来越好,也会有更多的专业档案管理人才在事业上有更大的成就,从而更好地为事业单位完成档案管理工作。

(3)互联网+技术应用不全面。在之前,人力资源的管理往往是片面的,滞后的。直到“互联网+”时代出现了新技术,许多种类和数量的人力资源才能及时地得到运用,从而发挥最大的效益。因此,在“互联网+”时代,运用信息化技术对企业进行人力资源管理,是实现企业人力资源高效利用的关键所在,也是实现企业人力资源管理目标的关键所在。信息技术的重要性并非我们想象的那样,而是由实践检验得出的结论。并且我们的信息管理系统,可以帮助我们更好地了解每个人的工作经历和专长,方便地为他们安排合理的工作内容。如果能够保证每个人都能在自己擅长的领域里工作,那么整个单位的整体运作肯定会比现在更好。

3 事业单位人力资源管理危机的防范对策

(1)建立事业单位人力资源管理系统。为了能够有效的防范事业单位人力资源管理危机,我们需要建立一个有效的人力资源管理系统。这类系统应该包含人力资源管理过程中所需要的所有功能,并且易于维护,便于在今后的工作中不断优化。我们在建立相关的人力资源管理系统时,还必须拓展视野,把更多的高科技应用到这一领域,而不仅仅是关注互联网技术。此外,我们还必须保证系统正

常工作,不因任何原因而造成系统崩溃。这样做,我们的人力资源管理将变得更加方便,并将提高人力资源管理的效率,为企业提供足够的人才支持。

(2)重视专业人员的培训。网络时代背景下,人力资源管理需要专业化人才。这类人才不仅要具备管理学方面的知识,更要熟悉信息化的运作方式。因此,这项教学工作具有较高的难度。若无足够的知识储备和较强的组织领导能力,无论如何都做不到信息化的人力资源管理。除此以外,从事这类工作的人员还需要深入了解事业单位内部是如何运作的,而且能很好地了解到事业单位中职工的实际生活状况,最好是有多年在事业单位工作的经历。最重要的,当然是对互联网加技术和政策有独特的洞察力,并且能够将这些技术应用于实践。要想培养出这样的人才,我们首先要把人才吸引到这个岗位上来。另外,我们还应探索出一套严格的人才培养流程,使专业人才的培养流程一条龙,这样才能从无到有地培养专业人才,确保专业人才的供应能满足实际的需要。同时也要提高这类人才的待遇,鼓励更多的员工转岗,从而提高事业单位信息化人力资源管理的效率和准确性。

(3)专用基金的调拨。事业单位人力资源管理需要充足的经费来支持。专项基金将用来建立相关的管理体系,并培育相关人才。如果没有资金,这项工作的进程将非常困难。现在看来,无论从哪个角度来看,对事业单位的资助都是远远不够的。事业单位在人力资源方面的资金投入,我国一直没有把档案管理摆在战略位置上,事业单位获得的经费支持一直达不到其快速发展的要求。因此,许多事业单位尽管有发展的潜力,但其发展状况却不乐观。只有把资金上的漏洞堵住了,事业单位的人力资源甚至整个单位的运作状况才会更理想。

4 结束语

事业单位是国家的基础单位,事业单位的发展状况,决定着我国各项社会工作的开展情况。新形势下,我们有必要重新审视事业单位的人力资源管理在网络环境下的重要性,特别是处理好人力资源管理危机,采用许多新技术来更好地提高人力资源管理的效果。

参考文献

- [1]李超宇,朱道静.大数据背景下河南省人力资源发展战略研究[J].现代交际,2017(22).
- [2]乔于轩.事业单位人力资源管理创新思考探讨[J].改革与开放,2017(14).
- [3]刘欢.探讨事业单位人力资源管理信息化建设[J].全国流通经济,2020(14).
- [4]王玉班.事业单位人力资源管理信息化建设模式探讨[J].商讯,2020(08).
- [5]梁兴翠.事业单位人力资源经济运用及发展前景[J].今日财富,2020(05).