

网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理

周鑫

(山东省日照市岚山区审计局,山东日照 276800)

摘要:优化事业单位的人力资源管理是事业单位进行优化改革的重要内容。人力资源作为事业单位的重要部门之一,这样的管理特点使得事业单位在进行实际改进的过程中,需要对新型的人力资源管理方式进行不断的探究和创新,方能提高事业单位的人力资源管理效率。因此本文此次研究的内容和提出的对策对优化事业单位人力资源管理改革的内容具有理论性意义,对指导事业单位人力资源管理的优化方式具有现实意义。

关键词:网络经济时代;事业单位;人力资源管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.13.146

1 前言

在网络经济环境下,事业单位优化人力资源管理工作,需要及时转变管理理念,创新人力资源管理思路,健全相关管理制度,充分利用互联网优势,以有效提升人力资源工作效率与质量,促进事业单位综合能力的提升。

2 优化事业单位人力资源管理的意义

(1)有助于促进员工发展。如果想要促进人才在工作过程中获得进步和提升,需要企业或事业单位为员工建立相对科学、相对合理的规划。由于事业单位想要寻求长远发展,员工想要寻求进步,事业单位通过人力资源优化可以将事业单位提高效益和员工提高个人价值置于协同发展上。事业单位的人力资源在进行优化的过程中通过结合员工的实际发展需要,采用科学合理的具体措施,能够为员工创立更好的发展空间,有助于提升员工的个人发展效果。

(2)有助于促进单位发展。事业单位通过优化人力资源管理能够更为高效地进行事业单位绩效管理,在提升单位员工综合素质和工作能力的同时,有助于促进事业单位各项工作的顺利进行。在确保工作质量的同时能够促进事业单位进行更好的发展。

(3)有助于促进社会进步事业单位大都具有服务性质,在事业单位的正常运行中,与各行各业都存在着若有若无的联系。在各行各业为提升经济发展进行共同努力的过程中,事业单位发挥的作用是十分显著的。

3 事业单位人力资源管理优化措施

(1)转变思想认知,提出科学有效的管理方法。一是要求事业单位基于战略高度,针对人力资源管理问题,论证人才在网络经济背景下的重要地位,结合单位自身社会功能和制定的人力资源管理发展战略性规划,确保事业单位人力资源得到长期供应。二是加快信息化理念在人力资源管理工作中的渗透,通过有效手段确保人员深刻认知“互联网+”管理模式,做好信息化管理技术在实际工作中的渗透,搭建人才信息数据库,全面掌握人才数据信息。提高对人才的重视程度,鼓励相关人才参与到事业单位的管理与决策中,在单位内部形成“人尽其才”的管理文化氛围。三是加强思想工作,引导员工尽快进行思想转变,以良好的心态、端正的态度正视新时代对人员职业素养提出的更高要求,积极进取,主动要求进步,利用网络平台参与沟通交流,也有助于事业单位实现内部各环节协调发展。四是重视构建网络管理结构体系。事业单位的人力资源管理依托于互联网信息技术,从而开展信息化人力资源管理工作,为此应当适当增加资金投入,并引入先进技术,强化网络安全防护机制,优化网络功能。

(2)建设单位文化,营造人性化人力资源管理氛围。受网络经济影响,事业单位人力资源管理不仅需要刚性制度规范的约束,也需要基于情,实行柔性管理。要始终坚持“以人为本”的理念,重视运用有效手段激发内部人员工作能力提升的积极性,更好地实现人员自我价值,提高办事能力,从而实现人力资源管理目标,不断提升事业单位整体工作效率。由此,员工在约束自身行为、履行工作职责的基

础上,切实感受到单位内部给予的理解与关心,有利于员工端正工作态度,提高员工愿意进步发展的主观能动性,强化事业单位内部凝聚力,这对人才培养、人力资源管理、单位发展有重要的现实意义。要注意柔性管理实施的针对性,针对在编制人员量身定做发展计划,体现不同人员间的差异性,尊重人员个性化发展,即结合岗位特点、岗位分类、岗位要求,人员特点、人员能力等综合分析,规划员工发展路径,帮助员工提升归属感、价值感。为帮助上级领导更好地了解人员情况和办事情况,可以充分利用微信、QQ、微博、论坛等,发掘适合本单位交流沟通的最佳渠道,打通各个部门在工作流程中存在的交流隔阂,扫清上下级之间的沟通障碍。在单位领导层面,通过这样的沟通交流渠道,有助于更快更好地实现人力资源管理目标,即培养员工核心工作能力,同时领导层通过与员工交流,可以及时掌握单位发展情况。此外,事业单位根据人力资源管理发展的需求引入智能化管理系统过程中,应同时推进相关管理制度、规范的健全和管理文化的构建,利用员工的情感因素等,深入挖掘并激发员工价值,为其提供人性化人力资源管理环境。

(3)健全管理制度,搭建人力资源管理平台。事业单位需要利用信息技术,有效推进管理制度的优化与全面落实。一是重视人力资源规划工具设计过程。内部人事部门可利用信息化管理平台调取人才信息数据并加以分析,以实现对人员需求和供给预测的要求,通过不断完善工具与方法的运用,促使人力资源规划方案全面落实。二是进一步完善绩效考核与薪酬管理制度,结合本单位制度短板问题,针对性进行调整,确保事业单位绩效考核全面覆盖不同层级、岗位,人力资源管理工作可以达到规范化、标准化,使得考核成绩可以与人员最终薪酬直接挂钩,即提高薪酬管理与绩效考核之间的对应性,可以按照绩效考核结果确定对应的薪酬发放标准。三是严格落实责任制度,优化人员结构。基于全面了解单位内部人员配置的缺陷,针对性进行结构优化,壮大人员队伍,减少人才流失。四是合理调整招聘机制,搭建人力资源管理平台。利用网络平台完成人才的招聘录用管理工作,不断优化人才招聘计划编制与申报、招聘方式的选择、招聘渠道的设计等,以充分满足网络经济环境下事业单位提高人力资源管理效率、节约成本的要求,同时确保人才招聘公示与录用等相关制度规范的完整性、规范性。

4 结束语

在我国人力资源事业不断发展的背景下,将会出现多样化的改进方式和更为有效的人力资源模式,作为事业单位的人力资源,应重视自身专业能力的提升,进而为事业单位提供更为优质的人力资源服务。

参考文献

- [1]黄倩.网络经济环境下事业单位人力资源管理优化策略[J].中阿科技论坛(中英文),2020(12):89-91.
- [2]徐长宝.基于网络经济时代下的事业单位人力资源管理研究[J].财经界,2020(27):248-249.