

人力资源管理在事业单位中创新发展的路径研究

韩 蕾

(汶上县白石镇人民政府,山东 济宁 272513)

摘要:人力资源管理对事业单位的发展有着非常重要的作用,为了保护这种事业单位工作的顺利开展,必须要加强对事业单位中的人力资源的管理。为此,要改变传统的人力资源的管理模式,不断创新管理方法,更好的适应事业单位的发展。主要阐述了在时代发展中的人力资源管理存在的问题,提出了人力资源管理的重要性,重点论述了人力资源管理在事业单位中的创新发展建议。

关键词:人力资源;管理;改革创新

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.16.113

前言

人力资源管理是事业单位发展的重要组成部分,在事业单位发展中发挥着重要的作用,主要承担的任务包括对人员的招聘、考核和培训等。事业单位是国家发展的重要组成部分,对在一定程度上体现了人力资源管理的重要性。现阶段,许多事业单位都加大了人力资源管理的力度,但是在管理的过程中还存在一些问题,如管理手段和方式需要创新,应该给员工更多的培训机会,不断的完善奖励机制等,为此,应该解决人力资源管理存在的问题,推动事业单位的健康发展。

1 人力资源管理在事业单位中应用的重要性

1.1 优化人才结构。在我国经济快速发展的背景下,对事业单位的发展提出了更高的要求,这就需要事业单位加大人力资源管理的力度,不断提高用人的标准,选择高学历和高素质的综合性人才,人才的聘用是主要通过招聘的途径,而招聘是人力资源管理的主要内容。人力资源管理能够优化事业单位的人才组织,提高工作效率和质量。此外,通过人力资源管理还能向事业单位不断出新鲜的血液,保证事业单位人才结构的年轻化,确保事业单位发展的人才供给。

1.2 提高事业单位的业务能力。事业单位中的人力资源管理包括人力资源开发,通过人力资源管理能够提高工作人员的综合素质和能力,为此,要加大对人力资源管理的建设,做好人才的培训,加大培训的力度,定期培训提高专业素质和能力,也可以引导事业单位工作人员自主学习。通过人力资源管理还能培养员工的创新意识,增强职业道德,树立正确的价值观。事业单位工作人员通过综合素质的提升能够提高事业单位的整体业务能力和水平,为事业单位的发展奠定基础。

1.3 提升事业单位的工作业绩。在事业单位管理中,可以定期对工作人员的业绩进行考核,针对考核不合格的员工给予适当的惩罚,调动工作人员的积极性和工作热情,提高自主学习的能力。通过绩效考核能够为人才提供晋升和调动的机会,在岗位管理方面发挥着重要的作用,能够做到人尽其才,更好的实现员工的自我价值。

2 事业单位人力资源管理改革创新的基本原则

2.1 坚持以人为本。在事业单位人力资源管理中要坚持以人为本的力度,能够随时了解员工的生活需求,满足员工的个性化发展,为事业单位制定长期发展的规划。在管理中,考虑工作人员的兴趣爱好和心理特点,单位领导能够站在工作人员的角度考虑问题,之后采取行之有效的管理方法,发挥每个工作人员的特长,不够适合自己的工作岗位,在工作岗位上发光发热,为事业单位发展贡献力量。

2.2 激发工作人员的积极性。在事业单位岗位安排中,结合员工实际情况和工作能力进行岗位设置,经过的分配工作内容,从而激发员工的积极性,提高工作的热情,保证工作效率,推动事业单位的发展。在科技进步发展的今天,许多前期的信息技术被应用于各行各业,可以在事业单位预算管理应用中应用信息技术,提高管理的能力和水平。

2.3 实行聘用和竞争机制。可以提高事业单位管理的效率,要改革创新传统的聘用机制,采用竞争聘用机制,吸引和挖掘更多优秀的人才,推动事业单位的长远发展。在竞争机制应用中应该坚持公平公正的

原则,真正挖掘人才,推动事业单位人力资源管理的良性发展。

3 事业单位人力资源管理改革创新存在的问题

3.1 人力资源管理模式需要更新。有些事业单位人力资源管理模式比较陈旧,能做到人尽其用,不能很好的发挥工作人员的职能。为了推动事业单位的发展,应该不断创新人力资源管理模式,改变原有的固步自封的现象。

3.2 人力资源缺乏创新意识。有些事业单位的人力资源管理不重视模式的创新,不能提出有效的创新策略,影响事业单位的健康发展。尤其是一些基层事业单位还是沿用传统的人力资源管理模式,阻碍事业单位的发展。

3.3 员工的工作意识和专业能力不足。有些人认为事业单位是铁饭碗,能够享受高薪待遇,在事业单位发展中,有些工作人员的热情不高,工作效率低下,在人才培养方面有许多不足之处。许多员工的工作技能和这些素质不能满足世界教育发展的需求,针对专业性比较强的事业单位来说,员工不能发挥专业技能,也影响事业单位的发展。为此,在事业单位人员专业技能和职业素养培训方面应该聘请专业技术人员,尤其是加大对销售部门的实际操作能力的培训。想要激发事业单位发展的动力,就要做好事业单位战略布局的整体规划,考虑到事业单位人员的整体专业素质和专业水平。

3.4 信息化程度低。一些事业单位在人力资源管理中不重视建设信息系统,许多人力资源管理工作都需要人工完成,导致管理的效率低下。在科技发展的今天,应该加大对信息化技术的利用,建立网络资源管理平台,加大对人力资源的管理力度。

4 事业单位在人力资源管理方面的创新途径

4.1 树立全新的人力资源管理理念。在人力资源管理中应该坚持以人为本的理念,增强管理理念的适用性,提高管理的科学性,在事业单位发展中应该重视提高工作人员的专业素质和综合能力。定期对员工进行培训,可以让员工之间互相帮助,提高专业技能和素质,能够共同进步。事业单位还应该组织员工定期的开展团队建设活动,在活动中形成团体协作的精神,增强事业单位员工的凝聚力。创新人力资源管理理念不仅能够提高员工的综合素质和能力,激发团队的凝聚力,同时也适应了时代发展的需求。此外,在新的历史时期下,事业单位应该不断地借鉴和吸收外国先进的管理理念和管理模式,不断完善人力资源管理,为人力资源管理注入更多的活力。

4.2 创新管理方法,采取分层竞争法。在事业单位人员竞争方面,包括横向竞争和纵向竞争。横向竞争指的是单位内部工作人员的竞争,直接和工作人员的薪酬和福利待遇有关。纵向竞争比较宽泛,不仅仅局限于员工之间的竞争,同时也包括上下级之间的竞争和部门之间的竞争。为此,可以采取分层竞争,坚持实事求是的原则,对不同的竞争目标制定竞争方案,加强对人力资源的管理。要结合每个事业单位不同的发展情况采用不同的分成管理竞争模式,并且适当的调整。

4.3 完善人力资源管理体系,优化培训的内容。在事业单位人力资源管理中,加强对管理体系的完善。当今激烈的市场 (下转 287 页)

(上接 113 页) 竞争影响, 建立合理的人才配置机制才能吸引更多优秀的人才和留住人才, 提高人才的积极性和创造性。在分配机制方面, 可以适当的奖励和激励员工, 不断创新奖励方式, 将理论和实践相结合, 不断适应社会发展的趋势。通过加强对人才的重视建立合理的完善的管理体系。此外, 重视对人才的培训, 创新培训方法和内容, 掌握市场动态发展变化适当的调整培训的方式, 能够制定有针对性的培训目标, 制定长远的培训计划, 开展有针对性和全面性的培训工作, 提高事业单位人员的整体素质, 为事业单位的发展奠定基础。

4.4 创新人力资源管理, 激发员工的潜能。在数字化信息化发展的今天, 事业单位中的资源管理应该利用大数据技术, 不断完善资料管理能力。利用大数据平台的作用了解员工的家庭情况和教育水平等, 并且做出科学合理的评价, 定期对数据进行整理和分析, 开发每位员工的价值, 让员工在单位中找到归属感, 实现自我价值。在信息化发展的今天, 要利用信息技术加强对人力资源管理, 激发员工的工作潜能, 实现人力资源管理的创新。

4.5 制定科学的人才选拔标准。事业单位应该制定人才选拔标准, 满足自身发展的需求, 要更加关注人才的综合素质, 选择适合不同岗位的工作人才, 发挥每一名职工的特长, 避免造成人力资源的浪费。在职工培训方面, 应该为其提供专业的入职培训, 保证入职员工的基本工作技能, 同时还应该结合事业单位的发展情况适当的调整培训的计划。为员工提供定期培训和外出学习的机会, 加大和其他地区的事业单位工作人员的交流, 提高学习的效果, 保证培训的计划。在培训中能够将理

论和实践相结合, 帮助员工掌握最新的知识和技能, 确保培训顺利完成。

4.6 建立完善的绩效考核评价机制。为了加强人力资源管理, 要做好绩效考核评价机制的建设, 加大工作量化考核的力度。第一, 明确各个岗位的职责, 以此来确定绩效考核的标准。第二, 制定量化考核标准, 保证标准有效落实。第三, 不同行政职务的考核标准不同, 可采取分层考核的方式。第四, 结合以往的绩效考核经验, 通过调整和修正之后提高绩效考核的应用效果, 保证绩效考核的完整性和科学性。

4.7 建立健全个体激励机制。在事业单位人力资源发展中, 构建科学的激励机制, 保证激励机制的公平性和真实性, 将物质奖励和精神奖励融合在一起。薪资水平的高低直接影响员工的工作积极性, 事业单位要结合自身发展的实际情况适当的提高薪资水平, 激发员工的积极性。并且将工资和绩效连在一起, 给予表现优秀的员工适当的奖励, 形成良好的竞争氛围。

结束语

随着经济的发展和社会的进步, 事业单位想要在社会发展中立足就要不断的创新人力资源管理方式, 改变传统的人力资源管理方法, 创新人力资源管理意识, 健全完善人才激励机制, 引进优秀的人才, 加大对员工的培训, 提高专业技能和素质。此外, 事业单位应该为员工营造健康和宽松的工作环境, 并且满足员工个性化发展需求, 坚持以人为本的理念, 真正发挥人力资源的作用。