

新常态下事业单位人力资源管理的创新发展路径探析

侯琳熠

(邢台市城管局,河北 邢台 054000)

摘要:现阶段,我国的国民生产总值显著提升,社会改革的进程也在不断地深入。为跟进时代发展的步伐,相应的事业单位的工作中也开始了一系列的改革措施,其中较为重点的就是人力资源管理的创新。结合目前的社会发展现状,只有创新人力资源管理的创新发展路径,才能确保事业单位能够针对工作人员进行人员的优化管理,激励更多的人员积极参与到工作中,从而实现事业单位社会效益和公信力的有效提升。

关键词:新常态;事业单位;人力资源管理;创新发展

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.18.136

1 前言

一般而言,事业单位主要是社会经济发展的基础结构,并且所涉及的行业较为广泛,这就要求政府部门的人员所具备的专业素养较高。再结合新经济时代的发展趋势,只有具备更多高素质的优质人才,才能凸显出人力资源管理水平的提升,从而有效地助推事业单位的工作成效。但是在实际的管理过程中,存在的诸多不利因素都会使得管理效率难以提高。本文就通过现阶段单位人力资源管理现状、事业单位人力资源管理中的问题、新常态下事业单位优化人资管理的方法三个方面展开论述。

2 现阶段单位人力资源管理现状

目前来说,事业单位的人力资源管理的现状并不理想,难以发挥出人力资源的优势。究其原因,在管理过程中出现的问题多是管理观念较为落后,管理的效果不具凸显性。简单来说,一方面,管理的方法多利用传统的管理理念为主,无法发挥出相关人员的主动性。另一方面,优秀人才的引入较为缺乏,无法注入新鲜的血液,相应的人力资源的管理受到了一定的限制,导致管理效率无法有效地提升,甚至事业单位本身的发展也受到了不同程度上的制约。

3 事业单位人力资源管理中的问题

3.1 管理理念陈旧

新时期的人力资源管理的观念与传统的观念有着很大的不同,新时期的观念多以发挥人员的主动性为主,结合相关人员的优势、特性,做好相应工作的规划和完善,从而提升工作的效率。但实际运用的过程中发现,很多事业单位的观念模式多是沿袭以往的模式,缺乏对管理模式创新的意识,导致管理水平难以有效地提升。还有部分管理者本身对人力资源管理的认识不足,管理的水平滞后,难以落实到基层。

3.2 管理方式老旧

目前,社会经济的发展速度较快,相应的各项技术也有了空前的发展,为创新发展提供了有力的支持。但是由于相关管理者对创新管理发展的认识欠缺,专业人员的素养较低,整体对人力资源的重视度不足,导致很多新型的管理方法难以有效地利用,管理的方法多为传统的方法,不利于培养和提升人员的专业素养。

3.3 奖惩制度不完善

受到传统管理观念的影响,事业单位的奖励体系较为缺乏,没有激励的手段,使得工作人员的积极性难以被有效地调动,而且在一定程度上还会使得工作人员的积极性被限制,部分事业单位甚至会出现内部人才不断流失,外部人才引进不力等现象。部分部门还存在裙带关系干扰的现象,多出现不公平、不公正等现象,造成人员不同程度上出现偷懒、懒散等行为,多会影响工作效率的提升。

4 新常态下事业单位优化人资管理的方法

4.1 创新管理理念

人资管理的主要对象是“以人为本”,所以创新管理观念的主要出发点要以人为主。基于此,事业单位人力资源管理部门应当改变固有的观念,大力引入和培育更多的优质人才,将发挥人员的主动性作为创新工作的落脚点。并且各个部门的管理人员也要认识到人员优化管理的

重要性,加强人力资源创新的认知度,提高管理的水平,将创新管理的观念落到实处,从而进一步提高人力资源管理的水平。

4.2 改革管理模式

在现阶段,科学技术推动了社会经济的快速发展,并且很多的科学技术已经逐渐运用到了各个行业当中。相关的部门管理成应当要认识到人力资源管理的科学性、合理性、有效性等是促进该工作模式创新的重要因素。所以,事业单位也要紧跟时代发展的步伐,将现代化的技术适时地运用到管理工作当中。举个例子,在事业单位展开培训等环节,可以利用多媒体技术和计算机技术,寻找大量的真实案例和数据作为培训的参考资料,既可以提升工作人员的积极性,还能够将培训的内容有效的植入到受训者的思想中,以此提升培训的效率。

4.3 优化奖惩制度

依据上述存在问题中奖惩制度不完善的论点,相关的政府管理部分应当要正视奖励科学、合理的考核体系所带来的积极影响。由于部分裙带关系所产生的负面影响,导致部分工作人员的积极性和工作态度等较为消极。基于此,在开展人力资源管理的过程中首先要明确各项管理制度,严格依照制度条例开展各项工作。并且结合相应的考核机制,以奖惩制度辅助。举个例子,在开展某个项目中,针对表现较为优异的工作人员进行考核之外,还可以进行物质或者精神上的鼓励,使其工作过程中更具动力。针对部分态度散漫等人员进行相应的惩罚,并加强该方面的学习。出现个别重大错误的人员,可以结合实际情况结合相关的制度进行惩罚,甚至可以开除事业编制,以保障管理制度的严肃性。

4.4 提高人岗匹配

优化人力资源的管理方式,发现和培养更多的优质人才,结合工作人员的发展特性,调配适宜的岗位。并且针对部分表现优异的人员除去奖励外,还可以担任部分较为重要的岗位,针对部分拖团队后腿的人员进行教育、清除,使得人才岗位的匹配度更高,提升事业单位工作效率,更好地服务于社会。不断借鉴和完善相关的管理体系,发挥人资管理的有效性,以此不断提升事业单位的社会效益。

5 结束语

总的来说,现阶段事业单位人力资源管理过程中出现的各类问题既是挑战也是机遇,只有不断的创新管理发展路径,使得新型的管理模式能够有效地渗透至管理的过程中,以此达成政府部门人才配比的最优化,引入更多的优质人才,以此更好的服务于社会大众。因此,新常态下事业单位优化人资管理主要利用创新管理理念;改革管理模式;优化奖惩制度;提高人岗匹配等方面,从而提升事业单位的运作效率。

参考文献

- [1]于颖.事业单位人力资源管理的创新发展策略探析[J].经济技术协作信息,2020:26-26.
- [2]曲晓峰.事业单位人力资源管理的创新思路浅探[J].精品,2020:055-056.
- [3]许蕾.事业单位人力资源管理的创新发展策略[J].经济与社会发展研究,2020:0138-0138.