

事业单位人力资源管理与经济可持续发展的研究

赵守叶

(山东省东营市垦利区黄河口镇人民政府,山东 东营 257500)

摘要:为了加强事业单位人力资源管理的能力,促进经济的可持续发展。本文对事业单位人力资源管理与经济可持续发展进行分析研究。文章首先阐述了人力资源管理以及经济可持续发展的含义。最后讲述了人力资源管理以及经济可持续发展之间的关系。然后对事业单位人力资源管理中存在的问题进行分析研究,之后对事业单位人力资源管理与经济可持续发展的措施途径进行概括总结。希望本文对有关工作者给予一定的启发与帮助,在提高事业单位人力资源管理能力的同时,促进经济的可持续性发展。

关键词:事业单位;人员资源管理;经济可持续性发展

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.06.043

1 前言

随着我国社会的不断发展,在当前背景下,事业单位要想进行合理的发展,就必须注重对人才相关的培养,同时不断挖掘有潜力的员工,才能进一步推动社会不断向前。因此从经济学的角度来看,加强对人力资源的管理,对促进经济的可持续性发展,有着极其特殊的意义。同时加强对人力资源的利用,能够有效增强事业单位的工作能力,最终促进经济社会的可持续性发展。

2 人力资源管理以及经济持续性发展的内涵概述

2.1 人力资源管理

人力资源管理一般被认为是在经济学以及人本思想的指导下,通过一系列的管理形式进行有效运行的,通常是利用招聘、培训、筛选等形式等管理形式进行。其次为了满足企业当前以及未来发展的需要,保证企业组织目标能够实现与员工发展最大化的一系列活动的总称。因此从整体的意义上来看,企业要想实现更好更快的发展,就必须加强对人力资源的使用效率,同时提高人力资源优化的程度,确保企业的各种生产工作能够顺利运行。

另外从人力资源管理的内容上来看,主要分为六个模块。(1)人力资源管理规划:人力资源管理指的是企业为了实现生产经营目标,根据企业内部与外部环境进行仔细研究,最后运用科学的方法进行组织设计。(2)招聘与配置:招聘与配置分为两种部分,分别为招聘与配置,在招聘上企业通过各种形式为企业录入各种相关的人次,在配置上人力资源管理部门对招聘所引进的人才进行合理的配置,保证能够人尽其职。(3)培训与开发:培训与开发主要是对员工培训的内涵、员工培训的制度以及员工培训的流程进行详细分解。(4)绩效管理:绩效管理指的是企业管理者和企业员工为了达到企业的目标要求,通过共同参与与绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用以及绩效目标提升,最终确定的持续循环过程,同时绩效管理的最终目的,就是为了能够提升员工、相关部门以及企业的最终绩效。(5)薪酬福

利管理:主要是对薪酬制度的设计、薪酬管理、福利管理以及劳资关系管理的概括。(6)劳动关系管理:主要以劳动关系理论为依据,对企业员工各个的劳动关系进行统一管理^[1]。

2.2 经济可持续性发展

经济可持续性发展指的是既能满足当代人的发展需求,同时又不能损害下一代满足需求能力的发展。从整体的性质来看,经济可持续性发展通过对经济、社会、资源以及环境保护上进行协调发展,彼此之间形成一个良好的循环效应。最终达到经济发展的目的,同时还能增强人们环境保护的意识,为下一代的发展以及生活提供良好环境。特别需要注意的是,经济可持续性发展与环境保护虽然有着一定的联系,但是彼此之间仍然存在着较大的差异性。环境保护主要侧重的是对环境的影响,而经济可持续性发展主要核心理念为发展,同时在对人们素质的提高以及保护环境、资源有效利用方面基础上,促进社会经济的发展。

从原则性来看,经济可持续性发展主要分为三个方面,分别为公平性原则、可持续性原则以及共同性原则。公平性原则指的是在经济可持续性发展面前,人人讲究发展的平等,同时对待一切事情发展都是从公平的角度去看待。可持续性发展原则指的是经济持续性发展根据自身的性质,在进行经济活动中,能够有效地保持下去,同时对现有的经济形式不会造成较大的影响。共同性原则指的是在经济可持续性发展的面前,整个经济市场都是一个整体,人们在这个整体的统一指挥下,共同进行可持续性经济活动^[2]。

3 人力资源管理与经济发展相互之间的关系

从经济发展的角度来看,人力资源管理与经济可持续性发展之间有着相辅相成作用,彼此之间进行相互影响,共同促进发展^[3]。

3.1 人力资源管理有效促进经济可持续性发展

经过人们不断的认知与探索后,人们普遍认为人力资源管理是经济可持续性发展的重要支撑,同时对经济可持续性发展有着深刻影响。经过相关的认证可以得知,国家经

经济的发展以及本文主要提及的事业单位发展,都离不开人力资源的配置,需要人力资源从中做好调配的作用,同时以人力资源为前提,促进社会经济的发展,在资源、国家政策以及技术上有着诸多效果。首先,在资源上,加强对人力资源的管理,能够有效分配人才的使用,使事业单位能够更加合理的对人才进行配置。其次,在国家政策上,通过对人力资源的加强,能够使相关部门有效调整国家政策,为经济的可持续性发展提供有力的制度保障。最后,在技术上,通过对人力资源管理的加强,能够使更多人才的工作积极性提高,同时加强促使人才在技术上进行转型升级,帮助事业单位更好地进行经济可持续性发展。因此从以上内容来看,通过对人力资源的加强管理,能够使事业单位内部的各种资源进行充分调动,在提高事业单位经济可持续性发展的同时,促进社会经济稳步运行。

另外,在支持点上,人力资源管理的加强能够为经济可持续性发展带来强有力支持。首先从社会的影响来看,事业单位的员工不仅仅是作为员工中的一份子,同时也是推动市场经济当中的一员,因此提升对事业单位人力管理上的加强,不仅能够提高市场的消费能力,还能促进市场经济建设的能力。其次在资源调配的程度上,在提高事业单位员工工作积极性以及消费能力的同时,加强对资源的调配程度,尤其是实现技术资源以及资金资源上的调配,实现两者的有效统一,进而促进资源的合理利用,提高资源的使用效率,为经济的可持续性发展打下良好的形势基础⁹。

3.2 经济可持续性发展对人力资源管理的影响

上面内容说过,经济可持续性发展与人力资源管理之间存在着相辅相成的作用,彼此之间相互影响、相互发展。因此人力资源管理不光是对经济可持续性发展有着促进作用,同样经济可持续性发展对人力资源管理有着深刻影响。随着我国对自身经济模式进行不断改革,产业结构不断的进行优化,使得对经济的可持续性发展形成强有力的支持,同时人力资源的管理有着明显的影响,具体表现为以下两个方面:

首先在员工意识上,经济可持续性发展的推进,在有效提高社会经济发展的同时,对员工的意识上有着一定的冲击。社会经济的发展必然会使一部分人对其进行淘汰,所以一些员工为了防止被社会发展所抛弃,同时追上时代的脚步。对自身能力不断加强,使自己的综合水平能够有效达到社会发展的高度,最终有效满足社会经济发展对人才的需求。其次在国际影响力上,近些年来我国对社会经济发展的不断提高,使得人们的就业环境有着翻天覆地的变化,极大改善了人们的就业环境,同时吸引海外更多的人才到我国就业,为我国提供了大量的高技术人才,对社会经济发展起到重要的推进作用,同时逐渐的扩大了我国在国际环境中的影响力。

4 事业单位在人力资源管理中所存在的问题

4.1 人才意识有待提升

在现如今的社会环境中,人才的需求与发展成为很多事业单位所关注与讨论的对象。但是在实际的就业环境中,一些事业单位没有秉承着“以人为本”的用人原则,对于人才需求与发展没有深刻的理解与认识,同时在人力资源管理的实践上,没有行动与支持。究其原因首先在观念意识上。很多事业单位管理者缺乏一定的意识,同时对人才没有足够的重视,最终阻碍了事业单位向前发展的动力。其次对事业单位管理的态度以及制度上有着一定的欠缺,很多事业单位管理者的管理态度上,有着一定的主观随意性以及偏见性。导致个别事业单位管理者在平时的管理过程中,很容易因为意识上的随意性,利用所谓的利益关系来代替相关的规章制度,最终对事业单位的用人制度上有着严重的破坏,长此以往下去,会使事业单位的人才逐渐流失,严重阻碍了事业单位的可持续性发展。从当目前的市场经济环境量,一些事业单位存在着相关的问题,极大程度上阻碍了事业单位的高速发展,同时为事业单位发展带来一定程度上的挑战。

4.2 人力资源战略规划有待提升

从人力资源战略规划的水平来看,虽然我国在近些年对人力资源战略规划有着十足的进步,同时有效提升了经济的可持续性发展。但是由于我国对人力资源战略规划的起步较晚,与国外一些发达地区的人力资源战略规划,有着一定程度上的差距。因此需要更多事业单位提升对人力资源战略上的规划,进而加强自身实力的发展。但是在实际的过程中,部分事业单位由于缺乏一定的创新思路,同时在人力资源管理的问题上,仍然采用传统的工作思路去进行人力资源管理,使得一部分事业单位在人力资源管理的整体思路,逐渐落后于其他的事业单位。其次在战略制定的规划上,很多事业单位没有结合当前社会发展的现状,导致对市场经济人才的需求有着错误判断,使得一部分事业单位在人才利用的开发上,缺乏一定的预见性以及计划性,最终无法使自身的人力资源战略规划有着明显提升。因此从上述内容来看,当事业单位缺乏科学的人力资源战略规划之后,对事业单位在未来的发展难以形成强有力的支撑,同时因为落后的用人观念,使得很多员工缺乏一定的工作积极性,最终使得人力资源战略规划难以有着强大的支撑力,极大程度上阻碍了事业单位的发展⁹。

5 事业单位人力资源管理应对经济可持续性发展的措施途径

5.1 加强对人力资源战略上的规划

要想加强对人力资源战略上的规划,为经济的可持续性发展提高有效支持力,首先在思想意识上,事业单位需要转变本身的思维模式,摒弃传统的思维理念,注重对思维的创新,同时在管理原则上,坚持以人为本的管理原则,加强对事业单位员工思维创新的改变,最终使事业单位在进行人力资源管理战略的规划上,有着明确的目标与方向。其次在管理理念上,事业单位需要进一步强化思想,同时坚持吸收

新的管理理念,对待好的管理理念进行吸收,同时摒弃原有落后的管理理念,进而推动事业单位在人力资源管理上的改革。最终促进事业单位的经济可持续性发展。另外在人力资源战略规划匹配度上,保证事业单位的管理制度能够与人力资源管理规划有着良好的适应,两者之间能够达到一定的匹配相似度,最终激发事业单位员工的潜力,提升工作积极性,同时保证事业单位的人才建设工作能够顺利进行,最终实现人力资源管理目标的发展。

5.2 加强对经济学的角度利用

经济的可持续性发展,离不开对经济学的利用,同时在加强对经济学利用的过程中,通过对思维方式的转变,能够快速推进事业单位的人力资源管理工作,进而在经济学的角度下,实现对事业单位经济的可持续性发展。对待经济学的利用主要体现在两方面:首先在与市场信息的对接中,事业单位的人力资源规划应该加强与劳动力市场上的信息对接,事业单位的管理者需要深入实践,对当前社会人才的现状有着具体的了解,同时一定程度上掌握现今的劳动力市场情况。事业单位管理者根据劳动力市场变化的状况,对自身的人力资源规划方案进行及时的调整,从而快速推进事业单位对人才的招聘,为事业单位招聘到更多有价值的社会人才。其次在就业原则上,事业单位需要坚持平等就业的原则,同时注重平等就业所带来的经济效益,最终实现事业单位的各项经济活动。另外在树立好平等就业思想原则的同时,事业单位在进行人力资源管理的发展道路上及时地进行思想转变,同时对待每一个员工进行友好相处,最大程度上改善员工的就业环境,通过物质奖励等手段,极大提高事业单位员工的工作积极性,最终促进事业单位经济的可持续性发展^⑥。

5.3 注重对人才培养的方式

人力资源管理说到底就是对人才的培养管理,因此人力资源管理发展的核心问题上,就是如何加强对人才的培养,事业单位要想适应市场经济的发展,同时提高自身的经济实力,就必须打造出一支具有高技术能力的人才团队,进而提高事业单位经济可持续性发展的质量。首先在人才建设上,事业单位管理者要想对人才的培养有着更好理论体系,就必须深入实践,了解当前人才市场的实际情况,深入了解人才培养所需要的理论体系,同时在解决目标上,可以邀请相关的专家进行现场指导,加强对员工专业能力的培养,最终提升事业单位整体的综合能力。其次在建设人才团队中,需要从其他的辅助项目入手,同时对人才进行有效的管理。比如组织相关的团建活动,或者具有科学意义的旅游形式,进而从多方面的角度加强对人才的培养,帮助员工的理论知识能够得到进一步地加强丰富。最后在储备人才队伍建设的进程中,事业单位管理者应该结合时代的发展以及对高新技术上的使用,为事业单位在未来的建设,打造一支具有高新技术的人才储备团队,最终从根本上,有效解决事业单位对高技术人才的需求。

综上所述,事业单位通过对人才培养方式的重视,一方面能够满足事业单位对人才的需求,促进事业单位能够健康发展。另一方面能够保证事业单位人力资源的稳定性,提供一定的社会保障。同时在人才资源的调配上,进行更加合理的配置,最终有效促进事业单位的经济可持续性发展。

5.4 加强人力资源培训与评估的工作

加强事业单位人力资源培训与评估的工作,其目的是为了能够更好地与经济发展趋势相匹配,同时能够更加符合人才市场的需求,解决传统人力资源工作所存在的问题。因此首先需要事业单位管理者合理划分人力资源的分工工作,同时在目标的方向上,对事业单位员工的积极性进行着重照顾,同时持续关注员工的工作状态,以及是否有着积极的工作态度,最终根据员工的实际情况,制定出合理的培训计划,帮助员工的综合能力能够快速提升。其次在奖励制度的建立上进行着重加强。因为要想有效提高员工的工作态度,提升工作积极性。就必须建立起有效的奖励机制,只有丰富的物质奖励,才能快速提升员工的工作态度,同时能够使更多的员工接受事业单位所制定出来的培训计划,最终激发员工的工作热情。最后,在评估工作的开展上,事业单位需要坚持开展人力资源培训的评估工作,加强对员工能力的考核,从而促使员工能够积极主动地培养自身实力,最终实现在事业单位中的人生价值。

6 结束语

随着社会的发展以及时代的进步,事业单位的发展不局限于本身内部的发展,而是需要基于在人力资源管理下,充分的提高自身的综合实力,实现自身经济的可持续性发展,为之后在未来发展的过程中打下良好的基础。因此需要事业单位不断强化意识,转变管理思路,完善对人力资源战略上的规划,坚持通过经济学的角度完善人力资源的管理方案,通过对方面人才的培养,最终提高事业单位的综合实力,最终实现事业单位的经济可持续性发展。

参考文献

- [1]戴舰.绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用及应用[J].中国储运,2022(01):160-161.
- [2]肖昌竹.事业单位人力资源管理与财务管理的协同效应研究[J].行政事业资产与财务,2021(24):49-50.
- [3]倪康宁.新时期提升人力资源档案管理工作的策略[J].城建档案,2021(12):103-104.
- [4]曲晓彤.浅析人力资源管理与经济可持续发展[J].中国集体经济,2021(34):122-123.
- [5]周岚.事业单位人力资源管理与经济可持续发展的研究[J].质量与市场,2021(16):89-91.
- [6]赵新宝.浅析人力资源管理与经济可持续发展[J].经济管理文摘,2021(08):103-104.

作者简介:赵守叶(1976,8-),女,汉族,本科,山东东营人,科员,中级统计师,研究方向:人力资源。