

事业单位人力资源经济管理模式优化措施

李建利

(山西省定襄县季庄镇综合便民服务中心,山西 定襄 035400)

摘要: 本文通过研究人力资源经济管理的内涵、事业单位人力资源经济管理模式优化的意义和发现目前存在的问题,提出了健全经济管理体系、优化管理理念、提高整体从业人员的素质、建立优质激励机制和进行风险管控的策略。

关键词: 事业单位; 人力资源; 经济管理; 优化

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.18.033

1 引言

目前,我国的改革开放在不断深入过程中,经济也随之不断地发展,许多新的机遇和挑战不断涌现,事业单位基于如今的新发展态势,需要对现有的传统经济管理模式进行改变,否则将会使单位的发展脱离时代,无法满足社会需求。为了能够使人力资源经济管理模式得到优化,要更加积极进行研究。

2 人力资源经济管理的内涵

人力资源一词既可以表示一个拥有专业技能、能够胜任工作的“人”,又可以表示为一种有能力、有经验足以胜任岗位,又能创造价值的能力。而人力资源管理一词是经由曾经的人事管理一词发展而来的,人力资源管理作为一种行业,工作内容有以下几种。人力资源管理人员需要对职位进行分析,能够招募工作人员并能够甄选,还需要做好企业的绩效管理事务,负责员工培训与开发,薪酬统计与发放,还需要对企业文化活动进行组织发展以及处理员工劳资关系等。这足以看出人力资源管理对于一个企业的重要作用。随着经济时代的发展,如今的人力资源管理已经可以建立一个独立的部门。一个企业中的人力资源管理部门规模的大小也能侧面反映出公司的规模,企业的发展以及所制定的战略规划都需要人力资源部门的参与,只有独立出来,才能更好地使企业平稳发展。

3 事业单位人力资源经济管理模式优化的意义

事业单位人力资源是为了社会服务、人民服务,通过人力资源,将党和国家下发的各种政策落到实处,从而更好地提供服务。由此可见,对事业单位人资进行经济管理的情况,是直接关系着事业单位的发展实际的,这也进一步影响了其所体现的党和国家的形象。一个优秀的人力资源经济管理模式,可以使事业单位工作质量提升、工作效率增加、甚至提高事业单位在老百姓心中的公信力。并且这也能对发展水平和发展情况产生积极的影响。那么为了更好地提高组织竞争力,使事业单位内部外部都更加和谐,进行经管模式优化是必不可少的。随着时代的发展,经济水平的提高,经济管理模式也不能止步不前,应随着社会经济的发展进行对应的优化。

就目前情况来说,事业单位经济管理模式优化是必然的,是急迫的,为了使企业能保持发展活力、健康,优化也是必然选择。事业单位公共服务组织的发展需要国家财政的支持,但因环境的影响和各种原因,使经管不善的情况时有发生,导致事业单位的工作难以推进。总之优化人力资源经济管理模式是具有重要现实意义的。

4 目前经济管理模式存在的问题

4.1 缺乏规范性

由于事业单位的性质,使部分事业单位在进行经济管理时并未注重企业的成本效益,整体管理工作缺乏规范性,也不成体系。且事业单位的人力资源工作可能缺乏相关的经济管理思维,抓不住工作重点,做了许多并不重要的工作,没有相关目标指引。没有具体规范,使整个经管工作轻重难分,许多重要方面没有照顾到,反而去做更多细枝末节的重要性较低的工作,最终导致事业单位产生损失。

4.2 没有完善的管理机制

“没有规矩,不成方圆”这句谚语适用于任何行业的任何部门,而部分事业单位经济管理部门的管理机制不够完善。没有完善的制度使单位的经济管理水平不高,管理人员不重视,不愿提升自身能力的情况存在。说到底这都是制度不够完善造成的,在这样的情况下,规定的落实变得困难,事业单位的发展存在阻碍。

4.3 监督机制不够完善

根据调查,部分事业单位人力资源经济管理工作除本部门内部监督外再无其他监督途径。其他监督渠道的缺失使工作内容准确性降低,随意性提高,给事业单位带来风险,使事业单位承担了不必要的风险。

4.4 经济管理人才综合素质不足

目前,事业单位中的高精尖经济管理人才数量不足,而且随着时间和经济的发展,部分事业单位中的老经济管理者的理念和经验已经不足以应对新时期的需要。部分管理人员对经济管理不够重视,导致整个人力资源经管部门处于一种被忽视其重要性的状态,进而使工作难以有效推进。同时,事业单位中的专业经管人才数量较少,有着人才流失的现象,这使工作难度再次加大。对于经管方面,部分事业

单位并未建立起有效的培训机制,相关工作人员也很难在未来的工作当中能有知识发展和专业进步。

5 事业单位人力资源经济管理模式优化对策

为了使事业单位能更好地为人民服务,一定要优化人力资源经济管理模式。

5.1 健全管理体系

事业单位人力资源经济管理体系不健全为工作推进带来了不小的麻烦。要将体系完善,需要采取创新性思维,不拘泥在传统的框架之中。

从针对事业单位整体方面的经济管理,首先要以不断提升事业单位能力为中心点。对于事业单位的工作方向工作内容有所把握,并依据主要经营方面进行管理,事业单位是为了更好地服务群众,因此要在健全整体管理体系时确立事业单位的发展优势,使后续所有工作都能够紧紧围绕着这一优势进行,也要采取更多行动促进优势变得更大。在建立体系时,第一步要完成框架的建立,框架就要从全局出发,不能偏离。随后要在框架中,结合自身情况,与人力资源经济管理的开展相配合从而进一步填补体系中的细节。要体系化还离不开人员结构的规范。每一个部门的每个职位都应该做什么,是经济管理部门应该考虑的问题,也方便后续体系化的责任划分。然后是责任划分体系化,人力资源经济管理部门应根据职责划分来确定每一职位针对其所做工作应付的责任,并明确以成文的形式表现出来,保证其有良好的约束作用。管理体系中还应该有新进人员的考核制度要求规定、相关法律法规学习规定、工资发放规定等具体内容。

体系建设的另一部分就是具体工作流程的规定。只有每一步都确定了,体系才算是真正的建立起来。比如对于事业单位中的财务部门工作流程经济管理的规定,对于财政部门所产生的每一笔资金流水,都要留存详细的报告。比如该笔资金是哪个部门要求的,使用目的是什么,适用于哪一项工作,什么时间使用的,直接责任人员名称等等。管理部门应定期对资金流水报告进行核对。如果遇到问题,也应有详细的流程解决,从而提高工作效率。

5.2 优化管理理念

管理人员理念的创新对于更好的优化人力资源经济管理模式是百利而无一害的。众所周知,思想对于实践也有着能动的作用,思想能够为工作的内容与方向提供标杆。如果管理人员进行了理念创新,会改变事业单位中落后的部分。具体做法可以通过管理人员定期参观优秀创新事业单位来进行,吸取其中对于工作单位有利的部分,再将其与本单位具体情况相结合。还可以通过开展新理论知识学习来进行,这种方式需要通过培训开展,因此将在下文讲述。

5.3 提高从业者素质

5.3.1 创新完善培训制度

为了提高从业者的工作技能和工作水平,最直接的途径就是单位组织培训。通过培训开发员工潜力,规范思想理念,提高工作水平,及时更新专业知识,从而提高人力资源经济管理能力,使事业单位越来越好。

培训制度应这样完善,首先,对于新入职的员工的培训,应加入经济管理规章制度的介绍。并要求所有新入职的员工熟练掌握,加以考核。经济管理规章制度应装订成册发放给参加入职培训的员工。在做培训工作时,人力资源经管人员应选择合适的培训人员,不应随意选择。培训人员的专业技术要求要高,不能有了为了逃避工作而去进行培训的可能性。其次,对于入职后的培训,应该明确规定为定期开展。比如每个月开展一次,培训的形式可以是多种多样的,不必局限于上课这一种。新入职员工的入职后培训次数应该更多更密集,方便帮助他们尽快了解企业、进入工作状态。除了新入职员工,老员工同样要参加培训。对于老员工的培训应在不影响工作的情况下分批次参加。在有新规定出台时或者有重大技术发展工作改变时要求全员参加。对于老员工的界定应以入职2年为界限,且不应区分层级。不论是高层还是中层,都应一视同仁参与培训。实际上,对于中高层的培训其实更是培训工作的重点,因为许多工作都由上级下发,如果上级在下发任务时就出现了不合理的决策,那么后续的工作努力都可能会付诸东流。只有下级员工的能力提升,而中高层员工的能力一直停滞不前对于整个单位的发展也是百害而无一利的。最后,对于培训结构应该进行调整。培训内容要科学化,合理化。不应有无用培训和无效培训出现。在培训期间,首先要调整的是培训的内容结构。比如,对于与事业单位工作相关性较低的知识培训占比降低,提高重要部分时长占比。还需要调整结构的部分是培训人员分配结构。针对不同的培训内容,要安排不同的培训人员,要避免一人讲全部的情况,这会使无效培训的可能性增加。参训人员的结构也需要改变,在培训之前,将所有参与培训的人员进行分类。按照其工作岗位,所需知识,兴趣爱好等进行分类,分类后按类别分成培训小组,分别参加不同内容的培训。这将是更加科学高效的培训模式。

5.3.2 提高准入门槛

管理人员的素质直接影响工作效果。第一,事业单位进行经济管理人员招聘时应要求其本科专业必须为相关专业。如果有相关复合性人才,比如经管专业与法学的复合性人才的录用可以优先考虑。第二,管理人员的工作经验不应作要求,但是如果是经验丰富的员工可以优先考虑。第三,管理人员在入职前参与统一考试之后还应参加经济管理知识的专门考试,从而判断其是否能够符合专业知识掌握要求。

5.3.3 老员工更新发展计划

对于思路较为传统,工作时间较长且可能形成思维定式的老员工应采取手段更新其工作思维和方式。比如可以开展在岗职工网络信息工程学习,通过外派学习的方式使其思维活跃,跟上时代潮流。还可以用新老员工合作的方式,这种方式可以做到一举两得,老员工可以受到新员工新思想新思维的影响,新员工可以学习到老员工的经验。且一带一的模式更能使学习效果提升。

5.4 建立激励机制

5.4.1 优化绩效考核制度

当前的绩效考核制度落实情况不佳,因此要将考核制度向着科学化改变。科学的考核制度可以激发员工潜力,提高工作水平。面对每年度、每半年或者月度工作情况进行考核评比,评选出月度优秀员工或者年度优秀员工并给予一定的奖励,这样对于工作质量有促进作用而且还能增强员工价值感。考核制度设立时一定要坚持公平公正这一基本原则,考核结果分为三个档次依次为最佳、优秀以及良好。每一个档次的标准应当固定,仅对于最佳也就是月度最佳或者年度最佳的标准可以有所变化,针对不同岗位的标准也应该做出区别,以达到实质公平。在评选完成后要给出评选为最佳的理由,一方面有给并未评选为最佳和优秀的员工树立榜样的作用,另一方面还能保障评比的公平公正。

5.4.2 丰富单位文化建设活动

一名员工如果一直不断地重复相同的事,就会进入倦怠期,从而对工作失去兴趣。为了让员工们能一直保持工作活力,开展丰富多彩的文化建设活动是很有必要的。开展这样的活动首先要听从员工们的意见。因此人力资源经管部门人员在策划活动前应该向员工发放调查问卷,通过问卷调查员工的兴趣爱好和员工的想法最终制定出一个大家都能够满意的方案。比如问卷显示大多数员工喜欢网球运动,那么开展网球主题室外交流活动就是很好的选择。还可以选择举办网球比赛,二对二双打模式,并设置高额奖励,这能在加强员工与员工之间联系的同时增强员工的体质。开展竞技类比赛时一定要保持公平,否则会适得其反。另外,也可以以单位文化建设为由,组织开展上级与下级的交流会活动。管理人员协调上级,开展交流会,也能让领导部门了解到目前下级情况以及可以及时关心员工。

5.4.3 多样化激励模式

激励机制多样化可以使激励机制的作用更好地体现出来。第一,开启精神物质双重奖励模式。在这种模式下,精神奖励尤为重要。比如说采取荣誉证书的颁发、表彰大会的召开或者在单位向外部开放的显眼部位张贴荣誉墙等措施来提高员工荣誉感、增强员工的自信心和成就感。在过往实践中,仅口头表扬的方式虽然也会给员工带来一定的成就感。但持续的时间不长。第二,除了进行奖励外,还可以通过增加员工工作幸福感。比如开展员工工位自定义大赛,要求每名员工整理、美化自己的办公位,可以通过买一些使用办公小物品啊,做一些DIY办公壁纸啊,最终以办公桌设计理念和完成情况进行评选。可以有简洁实用性办公桌主题,也可以有看着赏心悦目的办公桌主题,多种主题分组评比。虽然以竞赛的方式出现,但是办公桌美化后能让员工工作更加舒心,从而提高工作幸福感。

5.5 风险管控

随着经济的发展,为事业单位也带来了新的发展机遇,同时也带来多种多样的挑战。这些挑战中不免会有一些风险的存在。因此做到一个有效的风险管控是有必要的。前文对于风险管控方面已有概述,比如严格考核、加强培训等,接下来主要说明问责追责部分。问责追责制度在风险管控效

果中十分明显,因为一个严密的问责追责制度足以使员工对产生错误后果有清楚地认识,从而提高自身避险能力。问责追责制度的确立需要对“追什么、怎么追、如何追”三方面进行探讨。

追责制度,顾名思义就是要追究造成风险或者不良后果的人责任,那么具体需要管理人员在决定追什么的时候进行仔细考虑。

举个例子,一个新入行的窗口工作人员犯了错误使办事人员或者单位遭受了一定损失,那么都要追究谁的责任就是要考虑的问题。没有疑问的是对于直接第一责任人的追究,另外还需要追究主管人员或者审核人员的责任。也就是说在这件事情全过程中的所有相关人员都要按照过错大小负责。追究主管人员责任的目的是施以警戒,为了避免主管人员将工作随意地分发给所管理的员工手中,也是为了能够使其认真负责地监督和管理部下的工作。

对于“怎么追”,不应局限于物质追责,更要使责任人明白自己错误的原因和造成的后果,明白所作所为承担的风险,让其了解这些才是最重要的。在“如何追”方面,应由直系领导进行追责,这样可以使其更好的明白自己所犯的错误,并且在未来一段时间与主管人员对接时有所考虑,也能够让主管人员知道其所管辖人员可能会犯怎样的错误并针对之加以注意。

6 结束语

综上所述,事业单位人力资源经济管理对整个单位有着非常重要的作用。虽然目前的事业单位经济管理模式依然存在着一些问题,但只要在未来能够对此不断地发现问题并加以改正,一定能使事业单位经济管理水平越来越高,也使事业单位能够越来越好的服务人民、服务群众。

参考文献

- [1]吴剑慧.基于新经济背景下人力资源经济管理创新研究[J].中国市场,2021(22):129-130.
- [2]陈洁.加强事业单位经济管理的若干思考[J].行政事业资产与财务,2022(03):120-122.
- [3]刘春艳.论事业单位人力资源管理中的激励机制[J].中国市场,2022(04):109-110.
- [4]王海燕.新时代行政事业单位人力资源管理的创新研究[J].大庆社会科学,2022(01):102-104.
- [5]孙秀芝.解读新经济下如何实现人力资源经济管理创新[J].财经界,2021(21):197-198.
- [6]黄靖梅.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理实践[J].人力资源,2020(20):62-63.

作者简介:李建利(1982-),女,汉族,本科,籍贯:山西省定襄县,研究方向:人力资源。