

关于事业单位人力资源利用效率与其管理模式关系

张晓宁

(邢台市中心血站,河北 邢台 054000)

摘要:在新形势下,事业单位越来越关注人力资源管理工作,同时在人力资源管理和利用效率方面越来越重视,在管理模式方面进行不断的改进和创新,进而为人力资源的有效利用,体现其最大化的价值提供必要的保障。同时,要着重关注在事业单位人力资源利用效率方面和管理模式的内在联系,把握内在的根源和实施策略,然后在实践的过程中进一步提出和落实相对应的解决对策,进而确保事业单位人力资源利用效率得到显著提升,使其根本价值能够得到充分的体现,进而为事业单位的科学发展提供必要的人才动荡。基于此,本文重点探究事业单位人力资源利用效率与管理模式的关系以及相对应的发展对策等内容,希望本文的分析能够为事业单位健康稳定的发展提供一定启示。

关键词:事业单位;人力资源;利用效率;管理模式;内在关系;对策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2022.24.092

1 引言

随着社会经济的不断发展,现代经济文明对当前事业单位的人力资源管理提出了更高的要求。事业单位必须明确当前所处的发展大环境,了解自身管理存在的缺陷和不足,充分认识到人员管理的重要性,不断加强人员管理效率。从事业单位的本质出发,其需要不断完善自身来为社会服务,促进社会和谐,在人员的配备上必须严格把关,强化事业单位的人力资源管理,能够从一定程度上提高事业单位的工作效率。从整体情况来看,在事业单位人力资源管理过程中,越来越关注人力资源利用效率和管理模式的创新和优化工作,同时也要充分明确两者之间的内在关系,两者互相作用,互相影响,缺一不可。因此在新形势下,要确保两者实现有效协调,互相融合发展,共同推动,这样才能促进人力资源利用质量、管理效率的有效提升,同时为促进事业单位实现更加良好的发展提供必要的人才保障。在实践过程中要明确当前管理模式的相关内容,然后在实践的过程中不断的改进和优化,以此体现出管理模式的创新作用和对人力资源利用效率的提升效果^[1]。

2 事业单位人力资源利用效率与其管理模式关系分析

在事业单位的人力资源管理过程中,其管理模式如何对于人力资源利用效率有着更重要的直接影响。因此,要想充分明确人力资源管理利用效率和管理模式的内在关系,需要从根本上把握好管理模式的基本类型,以及相关管理模式对于人力资源利用效率的影响和关系,以此更充分体现出管理模式的优化和完善效果,进而为人力资源利用效率的提升提供必要的支持。具体来说,可以从以下几个方面来充分理解管理模式和事业单位人力资源利用效率的关系。

2.1 承诺型管理模式与人力资源利用效率的关系

在事业单位的人力资源管理过程中,所涉及的管理模式包括比较典型的承诺型管理模式,也就是确保员工们的实际利益能够得到事业单位的承诺,并且在工作过程中为其提供必要的工作环境、工作平台,使其具有价值发挥的机会,通过承诺和对事业单位人力资源的潜能和价值,以及积极性主动性得到充分的激发和调动,进而使其具备更加良好的积极向上的工作意识和工作行动,从而完成相对应的工作目标。通过这种承诺型管理模式的有序进行^[2],可以使人力资源的利用效率进一步提升,为了更有效的完成相对应的业绩目标,体现出自身的工作价值,人力资源往往会鼓足干劲,进一步挖掘自身的潜能和价值,通过自我价值的实现和承诺目标的完成而竭尽全力的进行工作和努力,这对于事业单位的经济效益的增长有着十分重要的作用。同时也可以更大程度上体现出人力资源的管理效率和利用效率,这对于人力资源的综合价值的体现有着关键性的作用。同时这种管理模式对于人力资源的利用效率也有更高的要求,对于事业单位人力资源利用效率的提升,有着至关重要的直接影响。这是一种高效的人力资源管理模式,因此在当前的事业单位的经营管理过程中得到十分广泛的应用。

2.2 控制型管理模式和人力资源利用效率的内在关系

在人力资源的管理过程中,控制型管理模式也得到十分广泛的应用,特别是在事业单位的人力资源管理过程中,通过控制型管理模式的推动往往体现出更高效的人力资源管理效率。在该模式的推动作用之下,交换型管理模式体现出员工和事业单位之间的关系,这是一种最直接、最重要的表现形式,两者之间没有相对应的情感因素,而是单纯的通过经济效益而采取合作的管理模式。所

以在具体的管理工作中相对来说更为简单,更直接有效,针对控制型管理模式,也在事业单位的人力资源管理过程中,只需要为员工支付固定的薪酬绩效和工资^[3],并不需要为其制定长远的发展规划,对其职业生涯不会进行负责。只是签订相对应的履约合同,并且规定相对应的工作义务,通过这种完全商业化的模式进行管理模式的有效控制,通常情况下这种管理模式在短期内的管理工作中更有效适用,通过这样的操作可以使人力资源管理的各项内容更加简单方便,更容易操作,同时也可以使管理成本得到有效减少,可以更立竿见影的提升人力资源的利用效率,因此在当前的人力资源管理过程中也得到广泛的应用,同时更加直接高效,所以与事业单位人力资源管理效率呈现出正比例的关系。

2.3 混合型管理模式与事业单位人力资源利用效率的关系

在新形势下,针对事业单位经营管理工作而言,在人力资源管理模式方面也越来越广泛的推行混合型管理模式,也就是结合事业单位本身的人力资源管理需要和人才队伍的建设需求,以此来推动多种类型管理模式融合在一起,形成优势互补的混合型管理模式,通过这种混合模式的有效应用,使多种模式的优势得到更充分的体现,形成合力的作用,因此可以在更广阔的范围内更有效的对人力资源进行整合和完善。特别是针对上述两种管理模式进行优化创新,优势互补,取长补短,以此体现出全新的人力资源管理效果。同时通过这两种模式的充分融合也可以更显著的提升人力资源的管理效率。在该类混合型管理模式的推进过程中,要充分结合不同工作部门的实际情况采取与之相对应的不同类型的管理方式,例如,针对事业单位销售部门来说,可以采取控制型管理模式,针对行政部门来说,可以结合实际情况有针对性的采取承诺型管理模式,对于不同部门、不同工作性质以及不同类别的员工,都采取与之相对应的不同类型的具有针对性的管理模式,这样可以体现出更为显著的激励作用和人力资源挖掘效果,通过这种优势互补的人力资源管理模式,使人力资源的综合利用效率、利用价值得到更显著的提升,使人才得到更有效的开发和利用。因此,在人力资源利用效率和管理模式的优化创意过程中,在实践的过程中体现更为显著的优化作用和综合效能,确保管理模式和人力资源利用效率两者相辅相成,互相促进,进而在更大程度上激发和提升人力资源的利用效率^[4]。

3 事业单位提高人力资源利用效率、优化管理模式 的实施策略

3.1 构建以市场为主导的人力资源配置制度

在针对事业单位人力资源进行管理的过程中,要想确保人力资源的利用效率得到显著提升,使管理模式得

到优化和完善,在实践的过程中要针对人力资源的配置机制进行不断的优化和完善,在实践的过程中要进一步有效构建以市场为主导的配置机制,要突破传统配置和管理过程中所呈现出的自然配置计划配置的弊端,要体现出市场化的配置,有效防范过度集中的传统经济的负面影响。要通过市场经济体制的优化调整,在全社会资源配置和调节方面体现出创新成效,利用市场机制起到资源的配置作用,在基础性调节方面体现出良好的效能和价值,进而确保人力资源利用效率得到显著提升。在管理模式方面不断的改进和创新,在事业单位的人力资源管理过程中,要体现出市场的基础性作用,在转换机制参与竞争方面不断的优化和完善,进而确保用人机制体制更充分的适应市场化产业化发展需求,在针对人力资源进行配置的过程中^[5],要充分遵循教育规律,经济规律,市场法则和价值规律等等,在实践的过程中把市场作为基本导向,对于现有的人力资源进行有效重组和重新配置,在不断的调整和优化的背景之下使得人力资源的利用效率得到质的提升。同时通过市场机制,确保人力资源的开发和利用,可以实现综合发展,优化配置,进而在根本上有效形成良性循环,从而构建起真正意义上的择优聘用,优胜劣汰,在市场用人体制的作用之下,体现出市场的分配原则,这样才能更充分的体现出更加良好的人力资源利用效率。同时在制度创新和机制优化方面体现出效率优先,兼顾公平的效能,把市场作为主导方向,使人力资源的配置机制在实践过程中有效落实,这对于人力资源潜能和价值的充分激发有着关键性的作用。

3.2 构建更为系统完善的人力资源管理制度和运行机制

要想确保事业单位的人力资源利用效率和管理模式得到有效创新和优化,在人力资源管理制度方面要不断的改进和创新,确保管理制度更科学合理具备针对性和可行性,这样才能促进各项工作有条不紊的进行。在人力资源管理制度优化完善过程中,要充分融入正确科学合理的人力资源管理理念,要充分体现出以人为本思想,在针对人力资源进行引入,流转和流出方面要进一步优化相对应的渠道和运行机制,要充分结合人力资源的具体需求,对于事业单位的现实需要进行深入分析和有效掌握,同时有效利用与人力资源管理相适应的激励机制和薪酬管理制度,确保人才能够得到有效吸引^[6],并留住人才、应用人才,这样才能更有效地提升人力资源的利用效率,确保管理模式得到不断的改进和创新,以此体现出人力资源的综合利用价值。另外,在管理理念方面需要与时俱进,更充分的融入现代经营管理理念,体现出以人为本的基本原则,使得人力资源的潜能和价值得到充分的激发和调动,把人力资源管理工作上升到事业单位的经

营管理工作的重中之重。要充分体现出人力资源管理的重点和核心内涵,以被管理对象为着手点进行相对应的制度规范和机制落实,在相对应的激励制度和管理模式的推动作用之下,促进人力资源管理水平的提升,这样才能更有效实现管理模式的优化创新,使人力资源的利用效率得到质的提升。

3.3 在绩效管理方面有效优化

在人力资源管理过程中,绩效管理工作是其中十分重要的管理手段和方法,因此要想确保人力资源利用效率得到显著提升,使管理模式得到改进和创新,在绩效管理方面需要不断的优化和完善,并且在实践过程中充分体现应有的价值。要构建更切实可行的人力资源管理体系,并且匹配相对应的绩效管理模式和运行机制,以此更有效突破传统的绩效考评制度和落后的管理办法,要落实人力资源绩效考评的各项内容,形成体系化、制度化,并且确立相对应的定性、定量指标,通过量化的方式对于绩效管理体制进行科学合理的设置,使各项指标在实践的过程中可以体现出时效性,可行性和针对性,确保绩效考评各项工作和事业单位人力资源的相关发展成果、绩效内容综合发展等各项指标进行充分的融合,在绩效管理体制的落实过程中,使人力资源的利用效率得到有效提升。同时也充分确保事业单位在绩效管理体制不断优化创新和切实落实的过程中,实现更科学合理的发展,使人力资源在更加公平公正公开竞争的氛围下得到优化配置,以此体现出人力资源利用效率的显著提升^[7]。

3.4 针对激励机制进行不断的优化和有效落实

在针对事业单位人力资源进行利用和优化的过程中,需要通过激励机制的有效加强使人力资源得到优化配置,进而提升人力资源的利用率。要充分遵循按劳分配的基本原则实现多劳多得,同时也要体现出绩效成果的相关内容。要尽可能拉开分配档次^[8],体现出奖优罚劣的效果,这样才能为激励机制的切实落实和实效性的体现提供必要的保障。同时通过激励机制的优化和完善,在工资福利体系方面进行改进和创新,这样可以更有效吸引和稳定人才,为人力资源利用效率的提升提供必要的保障,同时也要构建更系统完善的市场工资机制,由市场供求关系来确定人才的价值,相关事业单位要构建更切实可行的工资体系和保险福利体系等等,并且和聘用合同制进行充分的融合,以此促进人力资源和事业单位进行双向选择,有效体现出能进能出的激励机制作用,这样可以有效规避一刀切的标准,要体现出自主用人、优劳优酬的基本原则,在激励分配体系方面不断的优化和改进,不仅要留住和吸引人才,同时更要通过激励机制的有效推动,在物质激励精神,激励营销方面实现融合发展,进而确保人力资源能够得到充分的开发和利用。在物质激励

机制和情感精神激励等方面有效强化,为事业单位人力资源潜能和价值的发挥提供必要的工作环境和平台,同时也要充分尊重知识,尊重人才,打造相对应的激励环境,有良好的激励平台,这样可以进一步鼓励支持和引导人力资源进行创新发展,为事业单位实现更加良好的发展和完成自身的个人价值目标提供必要保障^[9]。

4 结束语

通过上文的剖析,我们能够充分看出,在当前事业单位的经营管理过程中,从根本上做好人力资源管理工作有着关键性的作用和价值。因此,要高度重视人力资源利用效率和管理模式的内在联系,然后在实践的过程中确保两者充分融合,才能更切实可行的落实管理制度和运行机制,使人力资源的利用效率得到切实提升。在人力资源管理模式方面要进行不断改进和创新,以此体现出人力资源的管理效能,为人力资源潜能价值的调动和事业单位的可持续发展奠定基础。

参考文献

- [1]朱珺.事业单位人力资源利用效率与其管理模式关系研究探索[J].财经界,2020(36):247-248.
- [2]王清绪.对大数据时代企业人力资源管理变革策略的几点探讨[J].财经界,2020(19):255-256.
- [3]秦小珍.事业单位人力资源管理中的经济管理方法探讨[J].经济研究导刊,2020(16):118-119.
- [4]袁秀锦.国有企业人力资源管理模式及其选择因素分析[J].中小企业管理与科技,2020(21):5-6.
- [5]郭印生.浅论事业单位人事管理向现代人力资源管理转变的思路[J].经济师,2016,0(7):240-241.
- [6]卢春洲.事业单位人力资源管理中的人力资源经济管理方式解读[J].中国经贸,2016,0(14):88-88.
- [7]沙成祥.人力资源管理模式及其选择因素分析[J].现代企业文化,2018,0(12):275-275.
- [8]崔志胜,李志荣,张辉,唐立岷.基于服务情境下的公立医院人力资源管理[J].现代医院,2018,18(8):1145-1147.
- [9]王志海.论新医改形势下公立医院的人力资源管理[J].人才资源开发,2018,0(20):26-27.

作者简介:张晓宁(1986-),男,汉族,河北广宗人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。