

# 论人力资源经济管理工具在事业单位中的应用

赵志岩

(黑龙江省大庆市红岗区纪检监察信访举报中心,黑龙江 大庆 163000)

**摘要:** 事业单位开展各项工作的过程当中离不开人力资源管理工作的支持,重视人力资源经济管理工作,能够帮助事业单位更好提升自身的管理能力。通过对当前部分事业单位管理情况分析后,发现仍然有很多事业单位在人力资源经济管理方面出现管理困难,限制事业单位稳定发展。因此相关事业单位的管理人员应当将人力资源经济管理工作作为主要的管理内容开展,将事业单位经济发展和实际情况有效结合,从而制定出有效的管理方案,灵活解决并应对各种事业单位发展过程中出现的管理问题。人力资源经济管理工具是管理人员进行管理过程中的重要抓手,能够使事业单位人力资源经济管理效率得以提升。因此,本篇文章将主要针对事业单位中人力资源经济管理工作常见问题以及人力资源经济管理工具在事业单位中的应用方法展开分析,仅供参考。

**关键词:** 人力资源经济管理;工具;事业单位;应用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.26.098

## 1 引言

事业单位发展过程需要人力资源管理工作的有效配合和支持,其中人力资源经济管理工作开展过程需要考虑的内容是多方面的,需要管理人员明确自身的管理职责,还需要对管理方法进行不断地优化和改进,从而使管理内容能够得到有效管理和控制。事业单位要想有效开展人力资源经济管理工作,就应当对人力资源经济管理工作常见问题进行分析,并寻找解决方法。建立完善的管理体系并以此作为基础,更好地促进事业单位管理体系的现代化发展。作为管理人员应当重点分析事业单位中人力资源经济管理问题,深入挖掘问题产生原因,从而寻找合适的方法对事业单位人力资源经济管理工作进行有效的改革,并逐渐形成完善的人力资源经济管理体系,这样能够更好促进事业单位长远发展。

## 2 人力资源经济管理对事业单位的价值意义

事业单位主要从事的是公益事业,因此和以营利为目标的企业之间存在很大的差异。事业单位属于国家的公益事业从业者,其日常运作主要利用的是国有资源,经营从事的内容包括文化、教育等公共事业领域。因此,事业单位具有不可取代的地位,能够更好促进我国社会主义现代化的发展和建设。事业单位在运作的过程当中,管理人员应当科学合理的使用人力资源经济管理工具,帮助事业单位创建更加和谐的管理环境,这样能够更好地发挥出人力资源管理的作用和效能,从而使事业单位可以获得稳定的发展。

事业单位的发展离不开人才的支持,因此人力资源管理工作的主要一个环节就是进行人才招聘,事业单位应当根据自身的实际情况和需求,完善相应的招聘制度,确保招聘制度足够科学合理。选择合适的管理人员负责招聘环节,能够使得事业单位所招聘的人才符合单位实

际需求。人才进入事业单位之后,应当由专业的人员对员工进行培训指导,这样能使员工的专业能力和综合素养得以提升,保证员工的价值观可以与企业的需求相一致,让员工真正了解单位文化,增强员工的认同感,从而发挥出员工的潜在能力。事业单位人力资源经济管理工作在开展的过程当中,应当重点掌握员工的信息,根据员工的实际情况,选择最佳的职位去匹配。通过对员工信息的分析,也能够更加了解员工的性格与能力,从而建立长期稳定的雇佣关系。人力资源管理中激励机制一直是非常重要的一个管理措施,在制定激励机制时,事业单位的发展目标应当足够明确,将其作为激励机制的制定基础,有效促进员工工作积极性,从而进一步促进事业单位健康发展。

## 3 对于事业单位人力资源管理期间相关问题的分析

### 3.1 单位内部人力资源管理难以满足社会发展需求

当前已经进入全球一体化的经济时代,在这样的环境背景之下,我国社会主义市场经济发展形势发生了很大的变化,事业单位的人力资源管理工作要想顺利开展,就需要依据社会发展需求作出相应的调整,来更好地适应社会发展和变化。但是在实际进行事业单位人力资源管理的过程当中,可以发现一部分事业单位的人力资源管理建设无法满足社会发展需求,虽然事业单位对人力资源经济管理工具的应用加大了重视,但是使用的管理方法却没有跟上时代的脚步,仍然存在滞后问题,再加上缺乏完善的管理制度,导致单位内部的人力资源管理效率较低,影响了事业单位的更好发展。

### 3.2 相应的激励体系不够完善

在新时期下,各个企业之间的竞争越来越激烈,要想提升竞争实力,就需要激发员工的工作积极性,因此大多数企业都制定了相应的激励政策,这对于促进企业经济效益提升有着重要作用,但是对于事业单位来说,其性质

和企业之间有很大的差异,主要目的不是盈利。因此制定的激励体系不够完善,甚至个别事业单位并没有制定相应的激励体系,再加上事业单位主要利用的是国家资源,由人事部门负责审批相应拨款,所以员工们工资发放的形式就是平均的分配方式,这种方式存在一定弊端,员工的工作情况和薪资不成比例,导致员工的工作积极性无法被激发<sup>[1]</sup>。

### 3.3 采取的招聘方式不够合理

事业单位在进行人力资源人才招聘的过程当中,主要使用的方式为招聘,但是使用的一些招聘模式却较为落后,导致人才的选拔过程无法保障人才的自身素养。当前,许多事业单位的招聘过程都是先进行考试,然后再选调,这种方式存在的问题是招聘渠道受限。而且,个别事业单位在人才提拔时,主要是将单位中工龄较长,资历较久的员工进行直接的提拔,却并没有考虑到这些员工是否具备管理能力。如果从事人力资源管理工作的管理人员缺乏相应的管理能力,就会导致人才招聘方面存在缺陷,制定的招聘方式无法发挥效果,使得招聘的人才团队无法满足事业单位发展需求。

### 3.4 人才培育体系不够健全

无论是在企业单位还是事业单位中,人才都是最重要的发展动力,优秀的人才能够更好地促进事业单位发展,但是当前很多事业单位由于缺乏有效的招聘机制以及完善的福利制度,使得对优秀人才的吸引力逐渐下降,缺乏优秀人才会对事业单位发展产生了不良影响,而且事业单位的内部管理环境缺少一定的激励效果,员工们没有较强的竞争意识,也会限制人才能力的提升,缺乏工作热情会使相关工作开展质量下降。因此,人力资源管理应当意识到这一点,制定完善的激励政策并开展相应的培训工作,对已经进入单位中的职工进行培训,增强员工们的责任感与认同感,从而建设高质量的人才队伍,对事业单位更好发展产生积极的促进作用<sup>[2]</sup>。

### 3.5 缺乏完善的体制机制支撑

事业单位中人力资源经济管理工作的具体开展内容需要按照相应的工作体系指导开展,但是如果事业单位中缺乏相应的体制机制作为支撑,就会影响各项工作的顺利开展。当前,一些事业单位制定的工作机制和管理体系存在一定缺陷,导致人力资源经济管理水平无法提升,工作效率低。还有一些事业单位制定的人力资源经济管理工作体系和实际工作内容存在出入,导致人力资源经济管理水平下降,所以事业单位必须要重新认识人力资源经济管理工作的内涵,建立完善的体制机制。

### 3.6 事业单位人力资源经济管理工作信息滞后

当前,我们已经全面进入信息化时代,在这样的时代背景之下,互联网技术以及信息技术等先进技术应用越来越广泛,在事业单位人力资源经济管理工作当中也需要与先进技术有效结合,这样能够使管理人员更加方

便收集职工信息,并应用在人力资源经济管理工作中。但是当前一些事业单位的人力资源经济管理工作并没有与信息技术有效融合,导致人力资源经济管理工作效率仍然较低。

### 3.7 人力资源经济管理工作人员能力不足

人力资源经济管理工作在事业单位中属于非常重要的一项工作,内容比较复杂,流程也非常繁琐,因此需要管理人员具备专业的管理能力,从而能够更好地应对工作中出现的各种问题,但是当前一些事业单位中从事人力资源经济管理工作的人员所具备的能力无法满足工作需求,再加上单位自身并没有重视管理人员的能力培养,使其管理方法无法得到更新,从而影响相关工作的顺利开展<sup>[3]</sup>。

## 4 在事业单位中科学合理的应用人力资源经济管理工具

### 4.1 对绩效管理模式进行不断的完善

事业单位中,人力资源经济管理工具要想得到合理应用,就需要对绩效管理模式进行完善,具体可以制定考核薪酬的标准,对职工的工资进行管理。对于事业单位来说,绩效管理是以循环的形式存在的,包括的内容有绩效计划的制定、强化绩效辅导、绩效考核同时做出相应的反馈。所以对于事业单位来说,建立一套科学完善的绩效考核机制尤为重要。完善的绩效考核机制,可以使事业单位中的工作人员按照其自身的岗位职责开展工作,并科学合理的对工作效果进行评定,所以事业单位制定非工资性奖励制度时,可以使用一些有强针对性的方式,这样能够使得职工在队伍当中的工作能力得以提升。

### 4.2 对招聘工作模式加以完善

事业单位人力资源经济管理工具之一是进行人才招聘,而且人才是保证事业单位稳定运营的重要基础,所以事业单位在进行人才招聘的过程当中应给予足够的重视,并且给予相应的资源。在进行人才招聘之前,事业单位需要先完善人才招聘的相关制度,并且建立科学有效的选拔机制,由于当前市场变化幅度较大,所以要根据当前社会市场人才资源的具体情况制定具有针对性的人才招聘方案,这样才能使人才更加符合事业单位发展需求<sup>[4]</sup>。

### 4.3 加强优秀人力资源经济管理人才的培养工作力度

人才选拔过程对人才的审核应当足够仔细,包括审核人才的综合素质和专业能力,在选拔时对这些内容进行综合评定。而且还要考虑选拔的人才的年龄是否与招聘岗位相符合。选拔完人才之后,人才进入事业单位当中,需要得到相应的培训指导,这也是人力资源管理所需要负责的内容,在具体的管理培训当中,培训课程应当及时更新,而且制定的培训模式也应当符合事业单位职工实际情况,可以制定季度培训工作方案。对于人力资源管理人才来说,培训工作包括的内容有管理手段、管理技术、管理概念等的创新,通过培训能够使人力资源管理

人员的管理意识得以增强,从而提升管理水平<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 建立健全事业单位人力资源经济管理工作体制机制

在事业单位不断发展的过程当中,其自身已经形成了相应的人力资源经济管理工作管理机制。只是这一管理机制在当前时代之下会存在落后的问题,需要事业单位对其进行更新与优化,所以在原有的人力资源经济管理机制的基础之上,事业单位要根据自身实际情况完善人力资源经济管理工作体制机制。要想使事业单位人力资源经济管理工作平稳,发展机制的完善需要从以下内容入手,包括管理制度、管理体系、工作形式、工作流程、人员安排、管理规定、工作信息等。在各项内容的调整过程当中要注重细节,对事业单位人力资源经济管理工作体制进行全面的完善。具体来讲,事业单位人力资源经济管理工作体制机制的完善,首先需要做好人员激励这一工作,确保管理人员的工作机制足够全面、透明且科学。通过完善激励政策,从物质激励、精神激励等方面入手,使得事业单位人力资源经济管理人员能够意识到该工作的重要性,为企业创造一个良好的工作氛围和环境<sup>[6]</sup>。

#### 4.5 实现事业单位人力资源经济管理工作信息化发展

在现代社会中人力资源经济管理工作涉及的内容会越来越多,给人力资源经济管理工作增加了许多难度,因此人力资源经济管理工作,应当与先进的信息化技术有效结合,形成人力资源经济管理工作信息化的模式,这样能有效提升人力资源经济管理工作效率,减轻人力资源经济管理工作的工作负担。事业单位人力资源经济管理人员,应当对单位自身的人力资源经济管理工作实际情况有一个清晰的认识,并以此为基础引入互联网技术、信息技术等先进的数字化技术,并配备完善的基础设施,这样能够使人力资源经济管理工作信息收集工作变得更加方便快捷,有效提升工作效率。

当前,互联网技术和信息技术的高速发展,使得各个单位使用的管理方式也更加先进,在事业单位中人力资源经济管理工作要想发挥应有的效能,就需要跟上时代发展的步伐,向现代化的方向转变。这一过程需要逐步使用先进的工作理念和工作设备,并配备完善的信息化工具,从而能够使得人力资源经济管理工作效率全面提升<sup>[7]</sup>。

#### 4.6 提高人力资源经济管理工作人员专业技术操作能力与职业素养

事业单位人力资源经济管理工作效率,在一定程度上受到人才专业能力的影响,所以事业单位在进行人才选拔、人才培养以及人才管理的过程当中,一定要加强重视,提升人才的专业技术能力以及操作能力,这样才能使相关工作开展更加顺利。首先,在进行人力资源经济管理工作人员选拔时,应当对人才的工作经历进行考察,需要确保管理人员具备一定的工作经验,同时还要保证管理人员具有相应的综合职业素养;其次,事业单位在正式

进行人力资源经济管理工作开展之前,应当对管理人员进行相应的指导培训,对他们仔细的讲解人力资源经济管理工作使用的方法,而且确保管理人员能够对人力资源经济管理工作流程进行明确的掌握,可以灵活使用相关工具,并拥有较强的责任意识,能够对人力资源经济管理工作的重要性有足够的认识。为了提升事业单位人力资源经济管理工作人员的能力,事业单位需要鼓励职工利用额外的时间进行自主学习,寻找更加高效的管理方法;最后,事业单位在进行人员管理时,应当使用高效的管理模式,确保人力资源经济管理工作效率能够提升,因此制定完善的管理人员考核评价体制就显得尤为重要,这能够帮助事业单位做好日常管理<sup>[8]</sup>。

#### 5 结束语

综上所述,人力资源经济管理工作是事业单位开展人力资源经济管理工作的重要手段,能够帮助管理人员更好地分析事业单位人力资源经济管理工作当中出现的各种问题,并逐步调整具体管理方法。因此,如何合理使用人力资源经济管理工作是事业单位应当重点考虑的内容,希望通过本篇文章的分析,能够使事业单位相关管理人员的人力资源经济管理工作效率得到提升。

#### 参考文献

- [1]冀瑞珍.浅析公共机构中人力资源经济管理工作工具的有效运用[J].现代商业,2021(19):93-95.
- [2]郑丽宏.事业单位如何用好人力资源经济管理工作工具[J].人力资源,2021(10):138-139.
- [3]王帅.善用人力资源经济管理工作工具,突破人力资源管理瓶颈[J].中国商人,2021(05):100-101.
- [4]孙琳.浅谈人力资源经济管理工作工具在事业单位中的应用[J].今日财富(中国知识产权),2021(02):211-212.
- [5]王群力.人力资源经济管理工作工具在事业单位中的应用探讨[J].人才资源开发,2019(2).
- [6]房凯.人力资源经济管理工作工具在事业单位中的运用研究[J].智库时代,2019(52).
- [7]卢岩.人力资源经济管理工作工具在事业单位中的应用研究[J].经贸实践,2020(15).
- [8]姚青.针对事业单位人力资源经济管理中激励机制的运用和意义探究[J].中国国际财经(中英文),2018(9).

作者简介:赵志岩(1982-),男,汉,本科,高级经济师,研究方向:人力资源。