

人力资源开发利用与行政事业单位经济协调发展

兑艳芳

(郑州市荥阳市金寨回族乡人民政府 河南 郑州 450700)

摘要：人力资源与经济的协调发展是如今的热点课题，人力资源在经济发展中的作用显著，业已转变成促进与支持经济社会发展的第一资源。目前，新常态下的我国经济运转态势体现出“速度变化、结构优化、动力转化”三个特点，伴随我国体制改革的推进，行政事业单位发展与我国经济发展也找到了最佳的契合点。人力资源是行政事业单位经济发展的中心，在经济新常态下开发利用人力资源，提升行政事业单位的向心力、推动基层行政事业单位经济协调发展是大势所趋。

关键词：人力资源；开发利用；基层行政事业单位；经济建设；探讨

我党曾经倡导“创新、协调、绿色、开放、共享”的发展模式，而协调是经济社会持续进步的前提和保证。经济新常态下，人力资源的开发利用是行政事业单位经济协调发展的重要手段，其本质上是依照行政事业单位的发展计划，使用高效的管理手段，最大化人力资源的价值，激发员工的工作热情，合理运用物力、财力的管理活动，其能够为行政事业单位带来可观的效益。

一、人力资源开发利用在行政事业单位经济协调发展中的功能

人力资源的开发利用水准对整个行政事业单位的经济发展影响至深，基层领域流传着“一名优秀的带头人有助于一个乡村的发展，而一个科室的进步能够提升行政事业单位的核心竞争力”的说法。所以，行政事业单位引入人才、挽留人才、科学使用人才是行政事业单位在渐趋白热化的市场竞争中立于不败之地的保证。人力资源开发利用在行政事业单位经济协调发展中有着特别的地位。

人力资源素养会对人的精神与物质追求造成影响，素养越高，人力资源对精神的需要就越迫切，完善的人力资源体制能够刺激员工的创新能力，提升个体的竞争力，为行政事业单位带去可观的收益。而人力资源是可再生资源，能够通过教育培训的形式来打造优秀人才，是行政事业单位开发潜能最大的资源。

二、当前行政事业单位人力资源开发利用的缺陷举例说明

当前，行政事业单位人力资源开发利用的缺陷最主要的就是人才供应不够。

三、人力资源开发利用与基层行政事业单位经济协调发展

(一) 让乡村干部配置合理化，重视引入高素质管理人才

在行政事业单位已有权限范畴内，利用乡村振兴的规程体制，主动引进高素质乡村干部，让乡村干部的配置比率渐趋合理。并且，专乡政行政事业单位应引入有着过硬的行政管理能力的高素质人才，对在岗管理者要不间断地培训，有条件的行政事业单位还应为这部分人才创建深造条件，提高管理质量。

在目前的背景下，行政事业单位还无法摆脱国家的政策方面的约束。所以，基层行政事业单位应在人才引入、培养等层面下足功夫，利用所有方便利用的政策，为基层行政事业单位招贤纳士，推动行政事业单位经济协调发展。

(二) 变更传统的人力资源管理理念

人力资源是行政事业单位的战略类资源，是有着增值潜力的核心资源，应从市场配置的视角战略化、体系化、全局性的做好人力资源的开发与管理。人力资源管理是一个全局性、体系化的工作，其聘任、培训设计、绩效考核等版块必须与各科室的主管者协同合作才能够完成。

其实，人力资源是行政事业单位人事机构，上到行政事业单位领导，下到各个科室的主任领导，甚至每名普通员工都能够为行政事业单位人力资源管理出谋划策。唯有在战略的层面意识到人力资源的重要性，方可构建高效、可操作性强的人力资源系统。

(三) 人员管理的职业化

基层行政事业单位的人力资源管理工作中，应实现党员管理干部的格局。目前，我国的乡政改革正不断深化，乡政保障系统也逐渐成型。病患人民群众对乡政服务的需要比以往更为强烈，这也从群众的视角提出了全新的问题。所以，行政事业单位的领导层应实现职业化，各级党委政府应让政府与行政事业单位分离，不应过多干预行政事业单位业务或科室领导的任命，人员的配置方面要专人专用，应重视将拥有精湛的专业技术与管理技能的人才安插到管理职位上，

此外，综合能力体系的构建与完善必须通过长期的管理实践与高效研习方能实现。长时间地将行政事业单位管理实践看成是副业，让行政事业单位管理者一人身兼多职不是长久之计，这会致使行政事业单位的经营阶段过度看重短期权益，这是对已经极为紧张或紧缺的医疗资源的一种浪费，极大地阻碍了行政事业单位的健康发展。

行政事业单位管理团队的职业化,不单是单纯地借鉴优秀行政事业单位的经验,更是新背景下提升行政事业单位管理水准的必由之路。所以,构建行政事业单位人力资源管理的制度,利用“人力资源”管理原理推动体制创新,将人力当成行政事业单位这部“高速运转的机械”中的关键部件进行管理,让员工能够各司其职。而且,应权衡到人力资源成本,从聘任、培训、使用等层面,融合环境变化等要素,设计并调节组织结构与工作职位,设立工作准则,明确工作需求,健全工作环境,适度提升薪酬福利等,让员工感受到行政事业单位的诚意。

(四) 让行政事业单位的人力资源管理充满特色

提升行政事业单位的人才素养,应尊重人才间的差异性,在单位设立专业科目,让人才各展所长,让科研机构人员起到引导作用,并积极引入高级别的技术专才,让科室人才结构趋于合理。应明确行政事业单位的人力资源管理工作的核心地位,并且重视人力资源管理工作。行政事业单位可能有必要摒弃传统的人才观,应搞明白人才的定义是宽泛的,其牵涉到行政事业单位的每一名员工,要让行政事业单位的各种人才通力合作,形成凝聚力,方可让行政事业单位的秩序井然的环境下进行技术的开发与创新,唯有拓宽眼界,方能在招贤纳士中处于优势地位。

此外,行政事业单位在聘任阶段应重点考察应聘人才的职业操守与专业能力,将品格、学识、能力与业绩当成聘用人才的参考依据,不能以学位、职称、身份等直接评定应聘者是否适合行政事业单位的工作,应打破传统制度的束缚,选择与培养人才。

行政事业单位人才的培养还必须有计划性以及针对性,构建健全的人才培养管理体制,并长期地进行完善,如此方能为行政事业单位培育出剪综合能力强、职业道德好的人才,并且突出人才培养的效益。要创建条件,为人才的未来进行职业规划,让人才适应新时代的变化,增强与人才的互动力度。

此外,应让工资、福利、岗位、行政事业单位文化以及优质的环境气氛带动人才自我价值的提升。行政事业单位应订立与本院实

际状况相符的工资体制,要依照工作特征与人才级别的不同采用不同的考核模式。依照人才自身素养与工作经验,融合行政事业单位的目标方略,为人才设立具有挑战性的岗位,让人才能够在强烈的刺激下提升自身的价值,并在工作中百炼成钢。

最后,要打造优质的行政事业单位文化调动员工的积极性,创建环境舒适、祥和友好、行为规范、管理给力、通力协作的行政事业单位氛围,让人才关注行政事业单位,培养人才的职责感与使命感。这样的人力资源开发利用,才有助于专科行政事业单位的经济协调发展。

结束语:

综上,行政事业单位的人力资源管理在行政事业单位管理工作有着特殊的地位。强化行政事业单位的人力资源管理不但能够整合行政事业单位的资源,并且可以提升单位人员的素养,增强行政事业单位的凝聚力。

参考文献:

- [1] 王森,周绿林,张忠英等.以公益性为基础的公立行政事业单位员工绩效评价体系研究[J].中国人力资源开发,2015,(4):84-89.
- [2] 杨雯.行政事业单位人事与分配制度改革的途径探索——宁夏大学总行政事业单位为例[J].中共银川市委党校学报,2013,15(6):42-44.
- [3] 徐琼花,羊在家,张文斌等.基于服务需求视野下的行政事业单位人力资源发展规划预测实证分析[J].中国统计,2013,30(4):570-572.
- [4] 万爱华,周云,闫磊磊等.高校附属行政事业单位人力资源绩效评价中的硬信息和软信息——以同济行政事业单位为例[J].中国事业管理,2014,31(3):174-176,226.
- [5] 项喧,余伟.卓越绩效模式在行政事业单位管理中的实践研究——基于台州行政事业单位案例分析[J].生产力研究,2014,(6):153-155.