

人力资源在行政事业单位经济管理中的思考

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: 随着经济社会的持续发展,乡政府作为行政事业单位,在当前背景下也面临着日益严峻的竞争形势。行政事业单位为有效应对激烈的市场竞争,需要发挥发挥人力资源管理的作用,提高自身的经济管理水平。本文简要介绍行政事业单位经济管理当中人力资源管理的作用,并指出其中存在的问题,最后在此基础上探讨改进人力资源管理的相关措施。

关键词: 人力资源;行政事业单位;经济管理;问题;措施

行政事业单位的人力资源管理指的是对行政事业单位全体工作人员进行科学的分配,从而确保每个工作人员可以在最大限度上实现自身的价值,并且为行政事业单位的发展提供帮助^[1]。行政事业单位加强人力资源管理有利于增强自身的市场竞争力,并推动行政事业单位的健康发展。

一、人力资源在行政事业单位经济管理中的作用

工作人员的执行效果直接影响到行政事业单位发展。影响工作人员执行效果的因素包括业务能力、个人意愿等,人力资源管理能够影响到工作人员的个人意愿。制定科学的管理制度,统筹各个环节的管理工作,对工作人员的岗位进行合理的配置,重视工作人员能力培训,改进其综合素质。行政事业单位借助于人力资源管理得到工作人员的认同,对他们的行为潜移默化产生影响,改进其执行力,最终提高运营效率,从而提高行政事业单位的经济管理效果。人力资源管理可以说是行政事业单位提高自身市场竞争力的可靠途径,借助于选拔制度,来挑选优秀,有利于推动行政事业单位的发展。人力资源管理的目的在于实现行政事业单位的经济发展,这就需要行政事业单位完善制度并且选拔人才,出台系统的人力资源管理机制,保证工作人员的观念以及业务素质能够跟上新背景下医疗发展的要求,为行政事业单位培养专业人才,改进核心竞争力。

二、行政事业单位经济管理中人力资源管理存在的问题

第一,绩效考核不够完善。当前行政事业单位工作人员的绩效考核主要是年度考核,对工作人员的职业道德、业务能力以及工作能力等展开考核,从而评出最终的结果,当作人力资源管理的主要依据。不过我国大部分行政事业单位的绩效考核体系不够健全,考核标准难以量化,考核指标缺乏足够的针对性,无法有效体现出工作人员之间的区别。除此之外,人才晋升的途径也不够完善,晋升考核不够合理,没有将考核的结果同职称晋升、岗位调整以及薪酬等实现挂钩,导致考核流于形式化,无法调动工作人员的主动性。人力资源管理的过程当中,薪酬管理作为重要的内容,往往实施事业单位的工资模式。不过这一种模式无法充分激励工作人员,也不利于改进工作效率。工作人员工作中力求避免出现问题,缺乏为人民服务的动力,从而不利于行政事业单位发展,自然无法提高行政事业单位的经济效益。

第二,管理理念比较滞后。少数行政事业单位的管理人员忽视人力资源管理在改进经济效益方面的效果,意识不到人力资源管理工作的价值。这一一来就没有确立科学的人力资源管理理念,轻视人才队伍的建设,人力资源的管理不够系统^[2]。管理过程当中,很多行政事业单位依然沿袭档案式的管理模式,简单地记录工作人员考勤、岗位变动以及合同管理。行政事业单位管理人员的理念落后,无法有效带动人力资源管理工作的改进,从而影响到行政事业单位经济效益。

第三,管理制度不够科学。从某种意义上而言,行政事业单位人资管理制度还不够科学合理。我国大部分的行政事业单位并不属于市场经营主体。这一背景下,各级政府的干预往往无法避免。

所以人力资源方面也有着典型的行政特色,行政事业单位缺乏足够的自主权。这样一来就导致行政事业单位工作人员的情性,使得医务人员缺乏积极性以及主动性。除此之外,行政事业单位的人才流动机制也不够健全,工作人员的职称以及落户等问题影响人力资源的合理配置。

三、改进人力资源管理的措施

第一,建立健全绩效考核制度。行政事业单位应当建立健全绩效考核机制,行政事业单位的管理人员应当能够针对工作人员,根据各自的类别,制定实施绩效考核的指标以及内容。针对各个岗位不同的工作强度、技术要求以及技术含量,把管理、技术、责任意识、风险承担以及工作难度等不同的因素纳入到绩效考核的要求当中,这将可以最大限度体现绩效考核对工作人员的公平性。除此之外,为了确保行政事业单位经济管理顺利开展,推动行政事业单位经济效益的增加,还应当建立针对工作人员的薪酬合理分配制度与激励机制。行政事业单位在工作人员的薪资分配方面,应当同行政事业单位的人事改革相匹配。不同科室的管理内容各不相同,因此成本核算也会存在一定的区别。这就需要相关机构对工作人员的工作作出科学的评价,制定符合不同科室自身特点的薪酬结构,根据市场经济的要求,制定薪资制度。与此同时,在分配薪资的时候,也能够执行岗位绩效工资,并结合工作人员的能力以及情况,在业绩等环节拉开层次,体现出工作人员的价值。

第二,树立科学的人力资源管理理念。首先行政事业单位需要树立科学的人力资源管理理念。行政事业单位带有企业性质,企业就需要对工作人员的人员配置进行合理安排。因此行政事业单位要想得到持续的发展,需要高度重视自身人资管理工作。尤其是行政事业单位管理人员需要明确人力资源管理的理念,意识到这方面的工作不仅是人事部门的职责,而是要求各个部门大力沟通与协作,彼此联合投入到这方面的工作当中,发挥人力资源管理的价值。

第三,改进用人管理制度。行政事业单位应当构建合理的用人制度,这是因为只有发挥每个工作人员的价值,并且在管理的过程当中高度尊重人才,才可以确保行政事业单位的工作人员在工作当中更加具有主动性。行政事业单位的主要目标在于为人民服务,因此每个工作人员的特点与优势都会在行政事业单位工作当中发挥重要作用。这就需要从以人为本的理念出发,不断改进用人管理制度。除此之外,行政事业单位还需要针对企业的区别,来制定出符合行政事业单位自身特色的管理模式。行政事业单位的人力资源管理工作难度比较高,涉及的机构比较多,同时管理的内容也较为复杂。只有构建合理的用人制度同时针对不同部门开展合理的安排,才可以改进人力资源管理的质量。一方面行政事业单位需要建立科学的聘用制度。这是因为聘用制度可以说是行政事业单位用人制度的前提和基础,因此在聘用的时候需要执行评聘分离的原则,从而有效改进行政事业单位工作人员的素

(下转第 103 页)

（二）内部审计管理制度不健全

在国有企业审查监督时，内部审计部门起到了举足轻重的作用。受企业结果的特殊性，每个部门的职责和分工也不同，要根据实际情况开展审计工作。在表面上来看，很多国有企业的内部审计机制较为完善，但多流于形式。实际中，忽视了建设内部审计管理机制，出现机制不健全，无法约束员工行为。

（三）内部审计队伍建设力度不足

在信息化的时代，内部审计人员管理的不足，会导致审计工作不达标。国有企业内部审计工作受到多方面因素的影响，审计人员的专业技能和防范，审计方式等等。内部审计人员多无法达到标准，或收集到的审计数据不够可靠和充分，不能对企业进行动态化的监督，不能及时防范风险，限制了未来发展。

四、加强国有企业内部审计机制的对策

（一）设置独立的内部审计系统，提升审计地位

内部审计不是单单的负责财务收支或查错防弊，而是以企业管理风险为导向。在国有企业设置单独的内部审计部门，保证审计的公平公正。同时，合理配置人员，增强专业技能，并在监督和指导下合理分配资源。提升审计工作在企业中的重要性，和内部审计人员的地位，完善监督职能。国有企业可以建立审计中心，提升内部审计管理的地位，保持独立性，促进审计工作顺利开展。

（二）优化内部审计人员结构，提高专业水平

内部审计工作的进行需要高素质的团队，具有专业技能的审计人员，健全的治理结构和独立的审计监督权。国有企业管理者

要重视内部审计，利用自主选人、考核、聘任等方式确定内部审计人员组成。并合理搭配性别、专业、年龄。审计工作相对较为复杂，需要通过社会招聘或专业培训来选拔人才，尤其是对境外财商税的掌握。另外，要定期请外部审计专家与企业内部审计人员进行学习，并检查指导，打破惯性思维，提高效率。内部审计人员也要积极采用新型办公模式，利用好网络和审计信息平台，优化审计表格和案例，提高审计效率。

（三）强化审计成果的运用

企业内部审计工作可以帮助企业防范风险，其中内部审计管理中最重要的是审计成果的运用。有效运用内部审计成果，可以提升管理水平。内部升审计人员要加强对审计成果的宣传，扩大影响力，实现多用。将审计问题反馈管理层，提出高质量审计建议，提升企业管理^[9]。

结论：在国有企业中，内部审计工作十分重要，可以防范企业风险，提升管理能力。企业应当重视内部审计存在的问题，优化内部审计机制，优化审计环境，提升审计地位，将审计结果运用到企业中，形成良性发展。

参考文献：

- [1] 陈国静.试论国有企业内部审计的现实困境与改善思路[J].今日财富(中国知识产权),2018(08):136-137.
- [2] 吕京华.浅谈协同视角下国有企业内部审计增值功能提升[J].时代金融,2018(06):130-138.

（上接第33页）

质。另一方面需要建立人才的入口机制。也是就新进的工作人员，一定要通过招聘渠道进入，同时在待遇领域要最大限度做到人性化。除此之外，行政事业单位需要建立健全选人制度。借助于公开的社会招聘招募人才，并且行政事业单位的部门需要在选拔过程当中公平择优，选择的人才需要满足岗位的需求，严格根据程序进行，考核以及考察环节需要按照规定开展。

第四，重视人才培训工作。行政事业单位应当加大人才培养领域的投入力度，这是因为人才培养的效果直接影响工作人员的素质。因此行政事业单位需要对已经入职还有新近入职的工作人员，都提供相应的培训。培训的内容需要包括基础培训以及科研培训等。除此之外，在人才培养环节需要做到均衡培养，避免把工作人员分为不同的等级。普通的工作人员也应当提供培训，确保各个层次的工作人员在自身的层面得到改进，从而提高行政事业单位的整体医疗质量。除此之外，行政事业单位需要优化人力资源的配置。行政事业单位要想做到这点，需要高度重视人力资源的结构合理。这是因为要想顺利实施人力资源管理，需要根据

不同工作人员的特点开展工作。人力资源的优化配置在于能够在最大程度上使得每个工作人员都能够实现自身价值。这就要求行政事业单位需要合理设置岗位，且在工作人员岗位安排的时候尽量做到科学合理，使得相关专业的工作人员尽可能发挥自身的能力特产。除此之外，行政事业单位人事科还应该针对工作人员的各个方面展开观察，及时进行岗位更换。

综上所述，行政事业单位在经济管理过程当中，需要高度重视人力资源管理，优化人力资源的配置，构建科学合理的用人制度，加大培训工作投入，不断完善绩效考核机制。通过改进人力资源管理水平，行政事业单位才可以不断加强自身的经济管理，实现行政事业单位的稳定健康发展。

参考文献：

- [1]张秋颖.人力资源在行政事业单位经济管理中的思考[J].中国行政事业产业, 2014, 3(1): 59-61.
- [2]王华明.人力资源在行政事业单位管理中的应用探讨[J].中国乡政经济, 2015, 20(8): 59-60

此页面预览技术由永中 DCS 提供