

关于新形势下事业单位人力资源管理的几点思考

张卫清¹ 张 祚²

(1. 山东省调水工程运行维护中心胶州管理站 266300; 2. 山东省调水工程运行维护中心青岛分中心 266100)

摘要:我国经济社会发展进入新时代, 事业单位为了适应新形势正在进行积极的全面改革, 事业单位越来越重视人才的吸纳与培养, 为此, 事业单位的人力资源管理工作显得更加重要。人力资源管理作为人才引入与培养的主要途径, 事业单位应该高度重视人力资源管理工作的质量, 全面了解人力资源管理对于事业单位的未来发展与工作水平提升起到的重要作用, 并对新形势下事业单位应该如何做好人力资源管理进行深入探讨, 本文针对新形势下事业单位人力资源管理存在的问题进行分析, 探索有效的管理策略, 促进事业单位的健康稳定长远发展。

关键词: 新形势; 事业单位; 人力资源管理; 思考

引言:随着我国对人才的不断重视, 各企事业单位对于人力资源的管理力度也在不断加强。人才是民族发展和振兴的基础, 只有不断重视人才的培养, 才能更好的实现民族振兴。在事业单位人力资源管理中, 对人才的重视度也越来越高, 并且积极引入先进的管理措施, 提高事业单位人力资源的管理工作水平。当前大部分事业单位在开展人力资源管理工作时, 为了更好的适应新形势的发展趋势, 事业单位必须全面改革人力资源管理策略, 引入先进的管理制度, 为事业单位构建一支全新的人才队伍, 激发事业单位职工的工作热情, 增强每位职工的责任感、使命感, 从而实现事业单位的稳定发展。

一、新形势下事业单位人力资源管理工作的困境

(一) 事业单位缺乏现代化管理理念

当前经济发展面临新形势、新机遇、新挑战, 事业单位想要实现良好的发展, 必须全面改变传统的人力资源管理理念, 紧跟时代发展步伐, 才能促进事业单位的长远发展。但是, 就当前的事业单位人力资源管理工作来看, 相比于发达国家相差甚远, 我国当前的人力资源管理仍然处于不断发展和完善阶段, 对于现今管理理念的覆盖度、深度、高度, 都没有得到很好的推广, 并且受限于时间和经验不足的影响, 人力资源管理理念仍然存在滞后问题, 并没有形成高质量的管理策略。在我国当前的人力资源工作中, 无论是事业单位领导还是人力资源管理部门, 对事业单位的人力资源管理的认识、管理理念、管理方式都有待提升。此外, 事业编制人员自身发展的思想观念与现代人力资源管理理念也有很大差距。

(二) 事业单位人力资源管理模式滞后

对于事业单位人力资源管理工作来说, 管理手段是提升管理效果的重要途径, 但是由于传统事业单位的人力资源管理仍然采用过去老旧的管理模式, 对管理效果产生严重的影响, 许多事业单位在人力资源管理中的管理水平都比较落后, 并且人力资源管理模式也不利于新形势的发展。此外, 当前的事业单位人力资源管理和其他部门的资源管理从本质上没有区别对待。事业单位管理人员在人力资源管理方法上还采用的是物化资源管理的手段, 忽视了职工的主观能动性和人性化需求, 不利于激发事业单位职工们干事创业的激情和主观能动性的发挥, 这与新形势的人力资源管理价值观严重不符。同时, 许多事业单位的人力资源管理者并不具备专业的管理水平, 在相关知识上仍旧存在一定的缺陷, 现代化人力资源管理经验不足, 严重影响了新形势下人力资源管理的全面改革, 导致人力资源管理模式落后, 经常出现大材小用、学非所用的现象, 影响人才的培养与作用发挥。

(三) 人力资源激励机制的欠缺

人力资源管理工作对于事业单位而言肩负着重要的责任, 为了充分的调动人员的积极性, 促进事业单位的不断发展, 应该积极构建激励机制理念, 普及激励机制的管理作用, 并将激励机制引入到事业单位人力资源管理工作中, 全面提升全体员工的事业心与责任感, 以事业单位的发展为己任, 全面提升事业单位人力资源管理质量。但就目前的事业单位人力资源管理来看, 人力资源管理的激励机制并不完善, 激励方式不够创新, 缺乏一定的灵活性, 同时绩效考核的制度也不完善, 影响实际的管理效果。

二、新形势下事业单位人力资源管理创新策略

(一) 创新事业单位人力资源管理理念

为了全面提升事业单位人力资源的管理水平, 首先应该全面转变传统的管理理念, 做好理念上的创新, 才能提高管理者和全体职工的重视程度, 将工作重心放在人才培养与管理工作中, 对人力资源管理工作进行大胆创新, 将新形势下的事业单位发展与职工紧密相连, 发挥事业单位中人力资源管理的组织性与决定性作用。同时也要转变传统的人力资源管理策略, 坚持以人为本, 深入挖掘职工的潜力, 做到人尽其用, 同时也发挥每一个职工的才能, 为事业单位提供优质的服务, 为自己创造更加辉煌的未来。面对新挑战、新机遇, 积极培养大数据思维, 综合运用互联网、信息化、智能化等手段提升人力资源管理水平, 推进人力资源管理高效化。

(二) 构建专业化人力资源管理团队

在新形势影响下, 事业单位应该对人力资源管理队伍进行全面改革, 大力提升人力资源管理队伍的整体素质, 通过专业人才的吸纳和现有人才的培训, 加强事业单位人力资源管理水平。改变传统人力资源管理体系的落后问题, 重视考核人员的综合素质, 同时以公平、公正的原则开展考核工作, 提升人力资源管理水平, 促进事业单位的健康发展。

(三) 构建激励机制体系

为了充分发挥出激励机制在人力资源管理中的作用, 提高事业单位人力资源管理工作效率, 还应该构建完善的激励体系, 事业单位管理人员必须以单位工作为中心, 全身心的投入到工作中, 激发职工的工作热情, 以此来满足事业单位的发展需求。在实际的体系构建中, 首先应该改变传统的管理理念, 提高事业单位领导层的激励观念, 从而更科学合理、切合实际的构建激励机制。同时建立完善的事业单位竞争机制, 提高事业单位职工的竞争意识, 确保职工具备良好的责任感和积极性, 提高事业单位职工的岗位职能, 并积极建立完善的奖惩机制, 使激励体系更加完善, 从而提高人力资源管理工作效率, 促进企业的可持续发展。

三、结束语

综上所述, 目前我国事业单位人力资源管理水平的不断优化, 促进事业单位的发展。在事业单位的人力资源管理工作中, 为了更好的发挥出人力资源管理的优势, 提升事业单位的发展效率, 必须从核心职能和重点工作内容出发, 创新管理理念, 积极打造先进的管理团队, 同时构建完善的激励机制, 提高事业单位职工的责任心与事业心, 从而充分发挥自身的岗位职能, 全身心的投入到工作中, 加强事业单位人员的竞争理念, 使事业单位能够实现健康长远发展。

参考文献:

- [1] 辛丽华. 新形势下对加强机关事业单位人力资源管理的途径探索[J]. 财经界, 2020, (16): 251-252.
- [2] 王玉班. 基于新形势下事业单位人力资源管理创新研究[J]. 中外企业家, 2020, (13): 96.
- [3] 毕晓燕. 新形势下事业单位人事工作的重新定位[J]. 人力资源开发, 2020, (04): 13-14.
- [4] 王平. 浅析新形势下行政事业单位人力资源管理信息化[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(04): 73-74.