

人力资源经济管理工具在事业单位中的运用分析

郭宁

(衡水市第四人民医院 河北 衡水 053000)

摘要:在现行社会发展的形势下,各事业单位对内部组织架构的组建要求越来越明确,特别明显的是对人力资源经济管理工具的愈发重视。这不仅使事业单位的运行机制更加有效,而且对事业单位今后的平稳健康发展有关键性的意义。本文通过阐述事业单位人力资源经济管理工具、分析事业单位人力资源经济管理的发展特性以及状况,并提出了相应的优化措施,用以促使事业单位更好的发展。

关键词:人力资源;经济管理工具;事业单位

引言:事业单位想要实现更好的单位效益,单位员工的自身能力是必不可少的,单位应该致力于对“人”的潜在力量的挖掘和培养,使人力资源管理的作用得到充分的发挥,在单位内部利用好人力资源管理工具,以此推动事业单位的发展,使事业单位的发展顺应时代发展的需要,提高事业单位的社会效益。

一、人力资源经济管理工具概述

人力资源经济管理工具是一种企事业单位比较常见的经济管理工具,主要由操作中产生的合理性、有效性决定。人力资源经济管理最主要的表现形式就是合理应用经济金融工具和统计中的模型等方式,对事业单位的人力资源展开多角度、多方面的研究。在此基础上,针对本单位分析得出更合理、更有效的管理模式,形成效用最大化的事业单位人力资源管理状态。我们知道,人力资源经济管理工具是一种操作性比较明显的工具,它不但可以为事业单位的人力资源管理提供服务,而且使得事业单位当中的人力资源达到最大化的发展状态,成为事业单位规划今后的立足点和发展目标,由此,人力资源经济日益变成事业单位人力管理者的最重要的实施手段。目前,事业单位对人力资源的管理进行了有力的改善和优化,目的在于挖掘本单位人力资源管理中的弊端,并对这些弊端进行梳理和纠正,最终完全解决。

二、事业单位人力资源经济管理工作存在的不足

(一)对人的培养还不够

对一个单位来说,人才是整个单位的灵魂,是最重要的。同样的,人力资源的管理工作在整个事业单位的管理体系中也是最重要的。纵观当下事业单位招聘的事项,绝大多数的事业单位没有脱离旧的招聘习惯的束缚,没有将事业单位人力资源经济管理工具放在关键地位上,在人才招聘时,往往只关注于应聘者所取得的职业资格,证书情况,也不能很好的发现应聘者的职业适应能力和潜力,选取的人员不能满足企业职务需求,这就导致人力资源的工作没有完全发挥好效用。另一方面,部分事业单位人力资源管理的机制还不健全,人力资源的培训片面注重形式,新员工无法完全了解自己的岗位职责,工作中就会常常犯错。

(二)人力资源经济管理的发展速度滞后

人力资源经济管理工具在事业单位中的应用时间比较晚,经验不多,相比发展较快的社会经济形势,人力资源的管理工具应用比较落后,其发展速度不能满足科学发展的需要。当前形势下,人力资源管理工具已经得到事业单位的重视与应用,但在现实的操作中缺点突出,最主要的缺点就是不能与时俱进,发展速度滞后。事业单位的人力资源管理工具应该迎接新的挑战,完善自身的发展机制,不断提高工作的效率和质量。能够充分满足社会和经济的发展需要,推进事业单位的建设。

(三)没有一个健全人力资源管理体制

事业单位的管理体制迫切需要一个健全的过程,从目前的发展情况来看还有待于进一步做更好的完善,这主要表现在人力资源管理事

业单位业务的开展与发展方面,可以发现,人力资源管理缺乏一个健全的体制,在日常工作中已经直接影响到了事业单位的运行。管理体制不够健全、管理内容缺乏科学理论的支撑,阻碍了人力资源管理发挥其工作效益。再者,目前仍然有一些事业单位在继续应用旧的薪酬制度,员工工作热情不高,没有积极性,工作的效率也比较低,也阻碍了事业单位对社会和为人民服务的质量,使其自身的经济效益也不能得到很好的提高。

三、如何健全事业单位人力资源管理制度

(一)招聘制度的健全

人才是事业单位整体发展的首要前提和保证,对人才的选取和重视,有利于事业单位实现其社会价值和自身价值。各级事业单位要结合本单位的现实情况和特征,完善和健全人才的招聘制度,最终实现人才的最优化应用。其次,事业单位还要立足于市场经济下人才选拔的实际情况,保证人才选拔符合科学性、合理性,以促进事业单位招聘工作的进展。

(二)完善员工管理制度

事业单位同其他行业一样,要想取得好的发展成绩,就首先要实现对员工的有效管理。对员工进行管理时,要注意以鼓励和奖励为主,做到人性化管理,制定员工奖励和福利机制,为员工谋取更多的权益,激发员工的工作热情,促进事业单位员工思想觉悟的提高,实现事业单位的整体可持续发展。切忌不能单方面的追求工作成效,而忽视了员工的内在需求。在对员工进行管理时,要综合员工的各方素质与技能,充分利用他们的优缺点,发挥其工作中的长处,规避不足之处。

(三)优化绩效考核机制

另外,事业单位还应该不断创新,不断优化,借鉴一些企业好的绩效管理的方式。比如说将绩效考核和工资与奖金结合起来,应用到事业单位的薪酬福利中,激发员工的工作动力,利用绩效考核的方法,公平公正的对待每个员工的工作成果,以此来肯定每一个付出劳动与努力的员工。

结束语:事业单位在促进自身不断发展的同时,为了适应社会经济水平发展的水平和速度,就要注重自身人力资源管理体制的健全。只有这样,在面对市场的激烈竞争时才能不断发展,提高事业单位的综合能力已经变成所有事业单位首要关注的问题。除此之外,事业单位队伍的不断壮大,使其面临着更多的竞争,这就需要加强人力资源经济管理工具的应用,为事业单位的发展壮大提供强而有力的支持。

参考文献:

- [1]师常达.浅议人力资源经济管理工具在国企中的应用[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(11):3-4.
- [2]黄琦瑛.浅谈人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].中小企业管理与科技(上旬刊),2020(06):7-8.
- [3]田金洲,王玲,赵悦.事业单位人力资源经济管理工具作用探究[J].经营管理者,2020(Z1):82-83.