

人力资源经济管理工具在事业单位中应用的刍议

王金伟

(桐柏县劳动保障监察局 河南 南阳 474750)

摘要：人力资源是企业的重要构成之一，人力资源管理关系着企业的经营和发展，在企业中有着极为重要的地位。一个企业想要长足发展，离不开人力资源管理，只有科学的人力资源配置比才能推动企业的快速发展，提高企业的工作效率。所以，人力资源经济管理工具在企业中的运用十分重要，是保证企业绿色发展及基础，也突出了人力资源管理的地位。人力资源经济管理工具不仅能够解决企业人力资源管理的问题，并且能够为企业的长足发展提供保障，提升企业的核心竞争能力。本文通过实证分析，探究企业经营与发展的规律，并提出人力资源经济管理中的几点问题及其解决措施，期望为企业人力资源管理提供依据。

关键词：人力资源；经济管理；事业单位

在社会工作运行中事业单位如何进行人力资源管理十分重要，但在现在的社会背景下，固有的事业单位管理程序存在着大大小小不少问题。因此，为了提高事业单位管理的效率，实现对于人力资源更好的分配。事业单位在管理中应当适应社会形势，结合时代大背景以及自身实际情况，对自身单位的管理制度不断完善，提出更为合理的人力资源管理对策，提高事业单位人力资源管理的专业程度。进一步提高事业单位的竞争能力，使得自身单位能够在市场中占据更加有利的地位。

一、分析事业单位人力资源经济管理及其价值

第一，论述人力资源经济管理。人力资源经济是指借助一定的统计模型及经济计量工具对于单位自身的现有人力资源进行整合分析，根据自身单位情况及发展前景制定相应的人力资源经济管理方案。人力资源是企业的重要构成之一，人力资源经济也是一项人力资源管理中的重要工具，它直接服务于事业单位的人力资源管理，也能够反映事业单位的经济活动。

第二，人力资源经济工具的意义^[1]。人力资源经济管理工具的主要目的是为了高效、合理地企业人力资源管控。在企业人力资源管控中通常会采用经济计量以及模型统计的方法来了解企业人力资源现状，同时整合投资、成本、经济效益等信息对人力资源管理中的问题进行探讨分析。在企业中人力资源经济管理工具，是指福利与约束机制、人力资源招聘等机制，这些机制有着积极意义，能够对企业人力资源管理状况进行优化，辅助企业制定科学、严谨地人力资源发展规划，为企业的长足发展提供保障。由此可见，人力资源经济管理工具具有极高的实用性，能够很好的为企业人力资源管理工作提供帮助。就人力资源招聘来说，能够满足企业的人力资源管理需求。企业在人力资源招聘的过程中应当制定合理科学的人力资源招聘计划，同时分析招聘成本以及培训支出，尽量减少可有可无的支出，为企业节省开支。企业人力资源经济工具不仅为人力资源招聘提供帮助，同时能够减少企业损失，为企业的绿色发展提供帮助。在企业内部，能够完成员工与企业的融合，为企业的经济发展打好基础。

二、事业单位人力资源管理中的几点问题

第一，招聘模式存在问题。招聘是事业单位吸纳人才的重要程序，能够直接把控优秀人才的输入及输出，直接关系

着单位人才团队的整体水平及素质。但是，事业单位招聘模式仍然是竞争化，也就是采用考核、考试等模式来竞选人才。这种招聘模式是不合理的，具体表现在人才招聘渠道狭窄，不能多方面吸纳人才。另外，许多事业单位存在资历问题，大多数管理人员信任老员工，许多管理人员也是资历较老，这一批管理人员通常思维传统，对于专业知识掌握程度不够，甚至管理能力不高。他们往往不会打破传统的招聘模式，而是沿用传统考核机制招聘人才。这样的人才招聘程序缺乏创新，模式不够科学，对于事业单位人才的吸纳造成了一定的阻碍，不利于事业单位的发展。

第二，员工待遇不够。一个单位留住优秀人才的主要手段是工资待遇，良好的工资待遇是提高员工工作积极性的关键，及时的补偿员工，如工资补偿就是一种激励员工的良好方式。员工期望能够得到与自己工作能力相符的工资，这也是一种对于员工的奖励，同时这种方式能够为事业单位的发展提供保障，也是一种公平性的体现。员工的薪资情况能够直接反映员工的工作能力，如果员工不能得到与工作能力相符的薪资报酬将会出现逆反心理，对待工作就会敷衍甚至刻意搞砸。因此，事业单位必须根据员工的能力设计合理的薪资，保证员工的工作积极性，为事业单位的长久发展提供保障。

第三，人才培养不到位。人才是十分重要的，不仅对于普通企业来说，对于事业单位来说人才也能够直接推动单位的发展。但由于当前的人才聘用机制不合理，受此种机制影响导致事业单位对于人才的吸纳能力不强。这种情况直接导致了事业单位内部活跃度不高，对外来说竞争能力不够，人力资源效力低下，单位内部缺乏良好的培训体系。良好的人才培养体系能够推进事业单位的工作，同时为事业单位提供储蓄人才。令人惋惜的是，我国当前大部分事业单位都缺乏这种人才培养理念，并且没有制定规范可行的人才培养方案。

三、解决事业单位人力资源管理问题的方案

第一，建立健全招聘机制^[2]。通过对于我国事业单位存在的问题进行分析，不难得出这个结论：造成事业单位人力资源管理效力低下的原因是由于招聘竞争机制的缺陷。招聘是人力资源管理中必不可少的环节，也是十分重要的管理程序，其程序的完整与规范程度十分重要，应该不断的实践调整予以完善。管理人员在招聘中应该制定科学严谨合理合规的招聘机制，同时顺应社会发展局势，根据人力资源的前景

设置招聘方针,调整方向。同时,校企合作也是非常好的人员供给渠道,通过校企合作,定向培养一批优秀人才的同时也可以根据学校给予的资料掌握人才的实时动向。观察目标人才是否符合自身单位的招聘需求,且具有良好的状态,则可以将该人才吸纳到自身单位。运用这种长期观察法吸纳人才能够对于人才进行多方面的了解,相对于传统的招聘方法,要可靠的多。

第二,以人为本,着力于提高员工积极性。经过多方面观察考虑,不难看到,事业单位人力资源经济管理存在员工工作缺乏主动性、激情不高、消极怠工等情况。为了解决这一现状,事业单位可通过一系列措施提高员工的工作热情,如奖励策略或者考核机制,都能够起到提高员工工作积极性的作用。员工的工作积极性得到调动,无形之中也提高了企业的核心凝聚力,对企业的发展有着积极而又深远的影响。

第三,建立健全人才培养机制^[3]。单位的发展离不开人才,因此人才的引进及培养显得十分重要,人才培养对于事业单位人力资源管理也有着积极意义。合理的利用人力资源经济分析,切实落实人才文化、技能的培训,对于提高单位工作人员的整体素质而言十分有利,同时能够提高事业单位工作效率。单位也可以利用自身的环境优势对于员工进行培养,比如外派学习、实地考察,增加员工的实战经验,有利

于充实员工的管理知识,为以后的成功积累经验,同时提高员工的专业素养及技能。由此可见,注重事业单位的人才培养十分必要,人才培养与单位发展息息相关,单位的长久发展离不开优秀人才的鼎力相助。

综上所述,本文主要分析了事业单位人力资源经济管理中的常见问题并指出对策,在问题的分析中发现人力资源经济管理工具具有十分重要的地位,它切实联系着事业单位的发展,因此管理工具如何选择及应用十分重要。在经济管理中也必须明确管理目标及发展方向,只有拥有正确的发展目标及方向才能建立健全合理的事业管理机制以及资源经济管理模式。同时资源经济管理模式需要契合市场发展规律及内部自身情况。同时完善激励制度,建立培养制度,对人才的潜力进行挖掘,不断培养人才的专业素养及能力,为单位的发展打好基础。

参考文献:

- [1] 黄斌.论人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].长江丛刊,2017,000(017):126-126.
- [2] 王丽红.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用探讨[J].人力资源管理,2017,06(27):101-102.
- [3] 刘海燕.论人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].人力资源管理,2014,000(010):260-260.

(上接第 63 页)

作内容,综合考核工作内容,制定相应的考核内容与考核标准,保证考核项目和岗位的适配性与契合性,让员工明白自己进步的方向以及挑战的方向。明确考核项目与考核标准之后,还应明确相应奖励级别,每一级别奖金均有不同级别的考核标准。在这种情况下,员工可结合自己的实际需求,不断挑战每一级别考核标准,获取更多奖励。考虑到有奖励有惩罚才能让员工更好的适应工作,始终有条不紊、高质量的完成相应工作。还需制定相应的惩罚制度,比如结合岗位工作内容,设置最低工作标准,若员工实际工作情况低于最低标准,则需实施一定处罚。若员工屡屡工作低于最低标准,不仅要进行处罚,还需积极和员工沟通,一起分析影响其工作效果的相关原因,结合实际原因提供一定帮助,进行人文关怀,提高员工对企事业单位的归属感,促使员工工作质量恢复正常。若经过谈话后,员工屡教不高,则可考虑辞退员工或让员工自己辞职。

2.3 完善岗位培训管理

考虑到新员工短时间内无法适应岗位工作,在该阶段工作效果可能不理想。企事业单位必须结合岗位实际内容,构建完善相应的岗位培训管理方案,安排同岗位工作人员带新员工。通过这一过程,不断强化员工对岗位工作的熟悉度,促使新员工能在短时间内适应岗位工作,能够做出符合工作标准的工作,能够及时完成相应工作内容,并保证工作质量。再者,企事业单位是与时俱进,不断变化的。单位变化的过

程中,岗位内容也会发生一定变化。企业应结合岗位实际变化,制定相应的培训方案,让员工能够迅速适应这一变化,能够与时俱进,配合企事业单位一起变化,始终保障一定的工作质量,保证工作效率。

三、小结

企事业单位会伴随着时代变化逐步转变,在这种情况下人力资源经济管理也应该与时俱进,不断引入新型管理理念与管理方案,优化相应管理工作,挖掘人力资源的实际潜能,提升员工对单位的归属感,促使员工在相应岗位上发光发热。

参考文献:

- [1]王济艳.企事业单位管理中的人力资源经济管理研究[J].中小企业管理与科技,2021,(8):1-2.
- [2] 黄萍英.企事业单位管理中的人力资源经济管理研究[J].商情,2019,(24):115.
- [3] 陈丹.浅谈企事业单位管理中的人力资源经济管理[J].消费导刊,2018,(10):268.
- [4] 王飞.企事业单位管理中的人力资源经济管理[J].财经界,2021,(5):177-178.
- [5] 关英.探析企事业单位管理中的人力资源经济管理[J].中国科技投资,2020,(3):80-81.
- [6] 王静.事业单位管理中的人力资源经济管理浅析[J].现代经济信息,2021,(7):13-14.