

# 事业单位人力资源经济的应用与未来发展

彭伟

(胶州市行政审批服务局 266300)

**摘要:** 在社会的可持续发展中, 事业单位的竞争也变得更为激烈。在竞争之中, 人力资源是实现竞争实力增加的重要方法, 在一定程度上与单位的可持续发展有关联。所以, 对于此方面的管理需要加以重视。本文围绕着事业单位人力资源管理问题与发展方向分析, 并提出具体措施, 以期实现人力资源作用的充分发挥, 推动事业单位的长久发展。

**关键词:** 事业单位; 人力资源; 经济

**引言:** 在当前社会环境中, 人才是助力社会、经济发展的关键力量。事业单位想要在目前的市场中获得稳定、长久的发展, 就不能将人力资源经济管理忽视。只有实现高素质人才团队的建立, 才可不断强化竞争力, 在持续性且快速发展的环境中踏实的走好每一步。

## 1. 事业单位人力资源管理问题

### 1.1 发展速度较慢

据相关统计显示, 我国 60 岁以上的老年人已经达到了 1.67 亿, 占总人口的 12.5%。同时, 此数量出现不断增长的趋势, 代表目前已经明显的进入人口老龄化。此情况会导致人力资源的供给受到作用, 也会对经济发展产生明显影响<sup>[1]</sup>。部分事业单位在近些年才获得发展。虽然对于人力资源经济极为重视, 但, 因社会经济的发展速度快, 导致人力资源的发展难以与其相适应, 致使诸多管理问题的产生, 对于管理工作的落实有着消极影响。

### 1.2 个人能力不足

在事业单位管理中, 工作人员是会管理质量产生直接作用的元素。结合一些单位的真实情况发现, 员工存在思想相对守旧、职业技能有待强化、责任意识不足等情况。而且, 相应管理人员也并未有效认识到人力资源管理的价值, 导致在实际工作的开展中发生较多问题。在开展对工作人员的培训中, 相关工作人员自身的专业素养不足, 无法有效的达成对新员工的培训, 新员工难以实现对工作内容的理解, 实际工作效率自然降低。招聘也是重要的环节。但, 若是招聘人员自身能力不强, 无法将工作职责等方面内容清晰介绍, 会对招聘质量形成影响。

### 1.3 管理系统不健全

在人力资源管理工作的开展中, 总是会遇到管理系统不健全的情况。因此方面因素的作用, 导致工作常发生片面性、临时性等情况。并且, 相关工作人员的实际工作积极性也会受到影响, 无法达成自身潜能的充分发挥。

## 2. 新时期人力资源经济的发展方向

在新的时代背景下, 事业单位其发展也产生相应改变。一些事业单位在发展过程中, 将重点放在技术上的创新, 人力资源系统完善, 提高单位凝聚力方面。当前, 发展趋势为以下几方面。在管理方式上, 需要转变。在目前的经济环境中, 大多单位在人力资源管理中, 全面落实集成管理, 使得单位在发展过程中可有效实现优势互补。在管理对象上, 也有明显变化。当下, 更注重对知识的运用, 知识其具有的价值已经超过资本价值。而且, 其也对单位的未来发展产生作用。现今, 知识已经变为管理工作中的重点<sup>[2]</sup>。在分配方式方面, 同样发生显著的变化。在新的环境中, 进行人力资源管理, 逐渐的变为按劳分配。和财富相同, 知识也是需要不断进行积累的, 才能够在渐渐深化的知识储备中产生对单位的积极助力, 变为劳动产品。如今, 大多单位已达成此方式的应用, 可有效促进单位发展。此种模式有着相对公平的特征, 而且, 合理的达成对薪资的分配可以更好的实现工作人员积极性的调动。

## 3. 事业单位运用人力资源经济的具体措施

### 3.1 健全招聘机制

结合事业单位的运营管理情况分析可发现, 在开展人力资源管理之中, 对于人才的招聘是关键的内容。因此, 事业单位一定要加大对此方面工作的重视力度, 在招聘中, 需要联系单位目前在实际发展中的真实情况, 将招聘体系完善化, 建立更具科学性的人才选拔措施。同时, 也要结合人才市场的情况及时的对相关制度调整。如, 事业单位为实现长久发展, 想要进行高素质毕业生的招聘。在开展招聘过程中, 需要先对人才市场环境开展综合性分析, 结合多方面考量达成招聘系统的构建。通过这一系统, 能够对于各院校毕业生的真实情况更全面的了解, 更具针对性的开展招聘。

### 3.2 建立奖惩制度

想要让事业单位得到更好发展, 在内部应实现融洽关系的建立, 在工作过程中需要不断的加强凝聚力, 可有效达成工作效率的提高。为保证单位能够在发展中实现良好工作氛围的构建, 达成高水准工作团队的建立, 需要联系实际情况采取相应手段优化管理系统。事业单位应积极开展对人力资源管理模式的优化, 积极的结合时代需求、现实需要找到新的突破, 渐渐的达成管理制度的完善化。而且, 需要善于利用福利机制与约束机制, 使工作人员有效明确自身的工作内容, 保持更积极的态度完成任务。但, 若是工作人员不能实现自身本职工作的有效完成或者是完成质量差, 需要将相应的惩罚机制落实, 让工作人员真正的意识到问题所在。在奖惩结合制度的落实中, 员工的工作热情会出现显著提高, 工作氛围更为融洽, 工作人员间的关系也更为和谐, 工作质量会出现大幅度的提高, 经济效益自然也获得明显加强。

### 3.3 注重培训工作

在事业单位的发展过程中, 人是关键, 其直接与单位的发展、招聘等各方面工作有联系。也就是说, 实现对高素质人才的运用, 可明显推动单位的发展。在具体工作实践中, 事业单位需要联系真实的发展情况, 将人力资源管理全面落实, 组织工作人员按照一定的时间周期开展相应的培训工作, 将工作人员的个人能力显著增强, 也助力单位的发展。单位在开展对人才的选择中, 应在工作能力、职业道德等多方面进行审核, 实现员工结构的有效优化。伴随着市场发展, 管理模式也要随之发生一定的改变, 应实现对最新的知识、技能的培训, 紧跟时代的发展步伐。同时, 培训内容可适当的涉及管理理念、创新思想等方面内容, 将工作人员的整体素质提高。

**结束语:** 伴随着社会的进步, 事业单位若想达成核心竞争力的强化, 就需要不断的深化人力资源经济管理的相关工作。在具体工作实践中, 应转变从前的思想, 结合当前的发展理念与新思想达成各方面机制的科学构建, 也加强对专业素养人才的培养, 促进事业单位的有效发展。

### 参考文献:

- [1] 郑丽宏. 事业单位如何用好人力资源经济管理工具[J]. 人力资源, 2021(10):138-139.
- [2] 李晓荣. 事业单位人力资源经济管理工具作用分析[J]. 商讯, 2021(25):172-174.
- [3] 叶丹慧. 人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J]. 经济师, 2021(06):268-269.