

事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略

杨爽

(南阳市新野县人力资源和社会保障局 河南 南阳 473500)

摘要: 伴随我国事业单位财务改革各项工作的推进,我国事业单位财务各项工作应当着力于对资金的高效率管理工作与科学有效分配,对单位内部人员进行有效控制、培养与利用,以奠定我国各项事业单位的长期发展基石。这会对别的事业单位的人力资源管理给出了更高的要求,提倡经济管理理论与人力资源管理学有效高效地结合,全面优化单位人力资源管理核心理念、模式和手段,提升事业单位高效率。基于此,本文主要探究了事业单位人力资源面临的问题,并且提出如何优化人力资源、提升经济效能的策略,以供参考。

关键词: 事业单位; 人力资源; 经济效能

引言: 现阶段,事业单位管理将面临巨大的挑战,所以需要采取一些改革举措和各类管理政策的高效实施,以便于事业单位走出发展困境,进而降低投资风险和规避风险,进而促进机构的金融资产保值增值、进一步提高运营绩效、进一步提高质量和技术水平。而人力资源则是推进新趋势下事情部门管理改革和创新、改善管理和业务的重要战略管理来源,因而应当根据企业工作特色和经济增长的需求,进行不断完善和调整机构内控制度管理,高效地促进公司经济效率。事业单位的理财须逐渐健全和完善有关制度机制,从严抓好对部门人才计划、培养、保证、招收、录用、考核、激励、晋升等工作方面的高效管理,全面发掘个人优势与潜力,进一步提高部门人才培养的专业技能水平与综合素养,才能有效提高了事业单位的综合经济效能,为事业单位的长期稳定健康发展营造良好的环境与标准。

一、事业单位人力资源管理的问题

(一) 管理理念滞后

人力资源管理无法坚持和落实以人为本观念,主要目的是塑造更合适公司需要的专业人才,在人才培养及管理中,人力资本价值的发现和运用存在的问题。而且传统管理制度下比较封闭,比较偏向于通过严密的纪律和规矩去制约和管理员工,缺少有效的激励机制,且在管理工作中往往忽略了员工的感情、目标、期待和要求等,不能有效充分调动他们的兴趣、主动和创新能力。另外,在传统的管理制度下,一般要求主管指派干部和服从安排,而基层人员操作上较为被动、工作中主要局限于贯彻上级指示,严重干扰了事业单位内部的组织气氛和管理人员的工作效率。

(二) 用人制度存在缺陷

在某些事业单位中,出现了规定的岗位终身制岗位可上

而不能下工资可升而不能降的情况。同时在人才的晋升与考核过程中出现了将学历、文凭等作为关键评价因素的情况。这直接制约着事业单位内控制度的人才招聘与录用,使得事业单位内控制度在许多情形下不能实现适才适用、知人善任,人才和岗位的匹配性不足,企业效率降低。而且,这种情况与问题的出现还阻碍着一些有能力、有思想的人才参加竞争与实现价值,使得事业单位内控制度的危机意识不强、员工心态不够端正、员工主动性不高,易产生松懈心态与不满情绪,事业人员的积极性也不够^[1]。

(三) 绩效考核不完善

部分事业单位绩效管理不紧,对此项工作认识不到位。但独特岗位考核管理方案简易,严重缺乏考试的准确性规范化,因此很容易产生考核激励机制程序不正确的问题。机构都设立了管理的评价指标,是为了管理人员,评价他们是不是完成了派发、布置、部署、安排的工作,没有对人才需求、工作业绩、创新力等因素的考核,更不会把考核和他们的薪资情况相互挂钩,限制员工管理功能的实施^[2]。

(四) 激励机制缺失

虽然目前事业单位正不断推动人力资源管理事业的发展,但和国企相比仍具有很大的差异,特别是在公司激励机制方面,事业单位对人力资源管理的鼓励方法和措施都比较单纯直接,缺乏根本性的要求,通常仅限于对杰出人员的表扬、鼓励等,而公司奖励范围较小,也缺少了对社会各个层次人才具体需要和能力的关注。相比于获得报酬,事业单位工作人员为了防止错误的惩罚在操作上更加严肃,阻碍了奖惩效果的实现,无法有效调动他们工作的主动性以及职工的积极性。

二、人力资源优化与经济效能提升的策略

（一）建立健全和优化技术人员选拔与任用制度

事业单位内控制度应当不断改进和健全人事招聘与录取工作管理制度,完善考录系统的规范化工作,所有项目的开展与落实都应当严格地依照国家有关政策措施与办法规范施行,做到事业单位内控制度人才培养考录公开、民主,体现公开竞争的原则。若推行人员聘用制,应当全面考察和研究事业单位的人力需求量、职位缺口情况,预测和研究事业单位内控制度未来相当时期的人才需要数量、岗位需求结构情况,确定相应职位对人才培养技能、知识结构、技能素质等方面的需求,合理提出人才培养招聘的工作措施。在决定企业是否招聘员工时,还需要对公司员工做出较为充分的性格评估,以确保录用的人才机构所需要的,能够履行岗位使命和在机构发展,能够奉献社会价值和才能。在雇佣工作人员时应该有意识地发掘并挖掘工作人员的特长与优势,不能仅着眼于他们的个人缺陷,而应该进行系统性的分析人员优势与事务所环境的吻合程度,从而雇佣最合适的工作人员。此外,还应适时公开机构所能供给的员工种类和职业、新录用员工的职业资历要求、职责的内容与职责、所需人才、招募办法、应聘时间、人才资源地等内容,并对已确定招收的员工,做好了人事档案信息管理等各项工作。

（二）健全和完善激励机制

人的需求是多元化、复杂性的,而各个层次的人员急需与诉求又多样化,因此事业单位在激励机制的过程中应该对人员的急需与诉求有最基本的掌握与理解,以保证激励机制的符合性与针对性,并发挥激励机制的功用和效果。事业单位内控制度应该以公平、高效率、适合为原则,采用多种多样激励方法和方式,包含物质激励、升职激励、楷模激励、总体目标激励、对学生的激励、重视、关爱、评价和夸奖。激励事业单位内控体系工作人员身心健康市场竞争、敢于担当,提高工作人员对单位工作人员和事业单位的信任感。在事业单位管理内部提供良性和谐的工作环境气氛。同样,在管理工作中需要合理调节机构的薪酬管理体系,彻底改变以往按照职位核发薪酬的方式,应该在机构内实行扁平化薪酬管理体系,运用这种方式充分调动人事管理工作的积极性和创造力。专注于绩效管理地全面开展,进行整体的评价和研究事业单位管理人员的业绩、衡量他们的社会贡献水平等,对成绩优秀的管理人员给予相应的物质、精神等层面的激励。除此之外,还能设对应的惩罚手段,充分发挥较好

的预警信息、自我约束、正确引导作用,降低事业单位内部员工的松懈,避免不正当行为、混乱的产生。

（三）健全和完善人才教育工作体系

在新知识经济时代,事业单位人力资源管理部门应该重视技术培训管理工作的全方位展开,建立高效技术培训管理机制,把技术培训工作作为一种常态化的管理工作不断推动和实施下去。所举办和实施的培训班既不能仅停留于表层,也不要只组织单位的职工学习一些基础知识,而应该结合实际据岗实际工作情况和职工实际状况,完善技术培训的具体内容,如增加对职务职能、思维政治观、党性培养、工作技巧等多方位的训练与教学指导,以保证培训班的教学质量。要采用多样化的训练方法,保证适用每一个工作人员,并提高训练的实效性。经过技能提升、再训练等,高效提高事业单位科技人员的综合能力、专业技术水平,全面发掘并运用其潜能与人生价值。

（四）重视自我实现需求

当代我们的价值观和追求产生了很大转变,追求层次愈来愈高,尤其是现代年轻人渴望得到体现和满意。事业单位人员管理就应该针对这特点,创新和实施人才资源管理的思想和方式。在职位设计和员工选择上,企业应给员工提供自身价值体现、自己展现的机会和舞台,以高效的充分调动事业单位内控制度中员工的主观积极性和创造力,进而产生事业单位内控制度工作的活动力和提升企业竞争力。机构内控制度工作要努力构建学习型团队,引导事业单位管理领域的广大职工培养终生学习能力,在工作中有意识的自主超越和知识创新,以提高机构内控制度的人员综合技能和管理水平、社会产出质量与价值。

结语:总而言之,新时期事业单位需在发展内进行创新与改造,要改变过去的人力资源管理方法,紧紧围绕当代人力资源管理工程项目的发展和完成,按照实际发展的需求,不断完善和改进企业经营管理的观念、方法与手段。选择合适的和利用事业单位财务与资源,提高事业单位财务的经济效能,推动事业单位的经济进一步发展。

参考文献:

- [1]侯俊霞.物流时代背景下事业单位人力资源优化与经济效益提升策略[J].中国储运,2022(05):192-193.
- [2]陆娟峰.人力资源管理推动经济发展的探索[J].商业观察,2022(21):29-32.