

事业单位人力资源管理创新策略探析

姜云华

莱西市督查考核服务中心, 山东 莱西 266600

[摘要]自改革开放后,科学技术迅猛的发展对于推动社会的发展有着重要作用。不仅大大提高了社会生产力,同时也推动了社会各行业之间的创新与进步。但是随着近些年来知识经济的崛起,使得企业的战略目标也发生了改变,这是一场重大的社会变迁,目前知识资源已成为许多事业单位发展与进步的重要支撑。而其中在事业单位发展中,人力资源管理占据着重要的地位,其可以为单位吸纳和培养更多的人才,进而在市场经济中提高企业的竞争力,从而保障该单位的稳定发展。然而在现实中,事业单位人力资源管理工作质量却没有如预期般地上升。在新形势下,传统的人力资源管理模式以及运行状态已满足不了现代单位发展的需要,也不能适应社会发展的需要,这便要求单位对人力资源管理工作做出必要的改革与创新,弥补工作中的不足,提高人力资源管理工作质量,增加单位市场竞争力度。基于此,本篇文章分析了人力资源管理工作的重要意义,并根据目前管理工作的现状,提出一些管理创新的策略,希望能为相关人士带来帮助。

[关键词]事业单位;人力资源管理;创新策略

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8770

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

Analysis of Innovative Strategies for Human Resource Management in Public Institutions

JIANG Yunhua

Laixi Supervision and Assessment Service Center, Laixi, Shandong, 266600, China

Abstract: Since the reform and opening up, the rapid development of science and technology has played an important role in promoting social development. It not only greatly improves social productivity, but also promotes innovation and progress among various industries in society. With the rise of knowledge economy in recent years, the strategic objectives of enterprises have also changed, which is a major social change. At present, knowledge resources have become an important support for the development and progress of many institutions. In the development of public institutions, human resource management plays an important role, as it can attract and cultivate more talents for the unit, thereby improving the competitiveness of the enterprise in the market economy and ensuring the stable development of the unit. However, in reality, the quality of human resource management work in public institutions has not improved as expected. In the new situation, the traditional human resource management mode and operation status can no longer meet the needs of modern unit development, nor can they adapt to the needs of social development. This requires units to make necessary reforms and innovations in human resource management work, make up for deficiencies in work, improve the quality of human resource management work, and increase the intensity of unit market competition. Based on this, this article analyzes the significance of human resource management work and proposes some innovative management strategies based on the current situation of management work, hoping to bring help to relevant personnel.

Keywords: public institutions; human resource management; innovation strategy

引言

21世纪之后我国进入了知识产权的时代,信息技术的快速发展越来越凸显知识产权保护的重要性,同时也标志着我国社会服务组织的要求越来越高。社会若想长期安定地发展,那么离不开事业单位的管理工作。与其他企业不同的是,事业单位属于公共服务型组织,因此需要大量的优秀人才来开展管理工作与落实,而人才则是通过人力资源管理工作来实现。从这可以看出,人力资源管理推进了事业单位的发展,所以对于事业单位来说人力资源管理是十分重要的,尤其是在面对日益激烈的市场竞争,事业单位想要跟上社会发展的步伐,那么必须要把握住时代发展的脉搏,在人力资源管理工作上做出改进与创新,不断

提升人力资源管理工作质量,这样才可以促进事业单位的可持续发展。因此必须要强化人力资源管理工作,对其进行优化与创新,这能为我国社会经济发展与进步带来巨大的推动作用。

1 新时期人力资源管理对于事业单位的重要性

对于事业单位来说,人力资源管理有着不可替代的作用,人力资源管理质量可直接体现在单位工作中以及社会公共服务水平上。所以,加强人力资源管理工作对促进事业单位的发展有着重要的意义,具体体现在以下几方面:

1.1 有利于推动事业单位的可持续发展

人力资源管理作为事业单位中重要的组成部分,其有助于推进事业单位的发展。但是近年来,在我国经济快速

发展的状况下,社会的竞争力也在不断加强,人力资源管理水平的高低已经成为事业单位竞争力度强弱的重要标志之一。加强人力资源管理可以提升事业单位的思想内涵,尤其是现代事业单位工作内容往多元化方向发展,全球经济一体化促进了国与国之间的交流,在吸取国外优秀文化的同时也容易受到国外意识形态的影响。而良好的人力资源管理工作可以营造一个和谐工作、积极向上的工作环境,通过管理理念和管理制度等方面进行调整与创新工作,在使事业单位顺应时代发展的同时也与我国政治经济保持着高度的统一性。因此需要积极转变传统的人力资源管理理念,进而提升人力资源管理水平,从而推动事业单位的可持续发展。

1.2 有利于激发事业单位的凝聚力

在实际的单位管理活动中,无论任何组织或者任何企业或者任何单位也好,想要实现更好的发展都离不开职工群体的团结与向心力,一个群体若没有凝聚力,不仅不能很好地完成所赋予的任务,而且人心涣散容易引起动荡,不利于组织单位的健康发展。^[1]而通过人力资源管理可以对人才进行合理的配置,提升每个职工岗位的适配性,进而调动他们的积极性与主动性,有助于统一他们的意志,以便更好地激发职工内部人力资源的活力,使他们能够团结一致,上下一条心,从而使事业单位的发展奠定更坚实的基础,职工间的互相协作与发展实际也是单位与职工互利共赢的结果。

1.3 有利于实现单位人才战略

科学合理的人力资源管理制度不仅可以为事业单位吸纳更多的优秀人才,加快事业单位人才队伍的建设,还能充分发挥人才自身的优势与作用,实现人才优化配置。人才是单位核心竞争力的根本,同时也是单位生存与发展的依靠。好的人力资源管理善于挖掘和使用人才,避免不必要的人才浪费,使每个职工在岗位上都能充分发挥其优势,人才是事业单位发展强有力的后盾,是推动社会进步以及促进社会协调发展的关键因素。事业单位通过内部人力资源管理活动,可以给优秀人才提供更多平台来展现自己,充分发挥人才的价值,以及给予空间成长的机会,以此来留住更多的优秀人才。同时还可以通过设置奖励机制来激励职工,让他们在工作中感受到竞争的公平性,进而对事业单位有认同感与归属感,从而有助于职工更好地投入到工作中去。^[2]因此,有效的人力资源管理工作不仅有利于单位实现人才战略,还能提高事业单位的竞争能力,对该单位的发展有着十分重要的意义。

1.4 有利于降低事业单位的成本

对于事业单位来说,一方面要提高经济效益,另一方面是又要创造价值。然而在实际开展工作中,比如单位人员招聘、调动以及换岗等相关人物,由于工作流程繁杂,付出的时间、精力比较多,大大增加了人力成本,且良好

的人力资源管理在一定程度上可以区分劳动者的素质以及能力体现,减少人员的流动以及变更,否则人员闲置过多,对于单位的发展来说没有任何好处,因为一名员工产生的人力成本包括薪酬人事费用以及离职成本等,这些成本经过累计是一笔不小的数目。而人力资源管理可以提高人才使用效率,做到人事相宜。此外还可以在人力资源管理中引入信息化管理技术,有助于减少重复性的劳动,减少人力资源的消耗,从而降低事业单位的成本。

2 事业单位人力管理现状问题

2.1 人力资源管理理念落后,缺乏创新精神

事业单位在实际人力资源管理过程中,由于缺乏先进的管理理念,致使许多管理人员的思想仍停留在传统阶段,管理模式趋向于固化,没有创新管理的意识。而随着现代社会的发展与进步,过去老旧的管理模式已经无法满足现阶段社会发展的要求。如果管理人员做不到与时俱进,管理理念仍以工作为主导,缺乏以人为本的管理理念,那么会导致整个人力资源管理工作难以继续下去,最终会影响到事业单位的进步与发展。而且缺失以人为本的管理理念也会致使单位在管理过程中缺乏民主意识,不利于单位内部管理者与职工之间进行有效的沟通。此外,事业单位与其他企业类型是有不同的,虽然引入了一些先进企业的人力资源管理模式应用到事业组织中,但是这两者之间的目的性是截然不同的,结果必然也会不一样。如果管理理念墨守成规,缺少社会服务重心,缺乏创新精神,那么就会给相关管理工作带来阻碍,这对事业单位的发展来说是不利的影响。

2.2 缺乏合理的人才配置,职业素养有待提高

事业单位在社会普遍的认知是个铁饭碗,有许多人为了争一职位通过各种关系户,走后门的方式安排人员进来,导致一些职工自身的能力远远达不到岗位的要求,只想在该岗位上浑水摸鱼渡日,在对岗位的安排上缺失公允。又或者一些单位的岗位配置工作全凭领导的感觉来安排,不仅会大大降低职工的积极性,职工自身的工作能力也不能充分发挥出来,这对工作的推进来说是非常不利的,还极大地浪费了人才资源。此外,事业单位工作人员的专业技能需要进一步提升,比如青年工作由于缺少社会的实践,导致自身的经验技术不娴熟,在工作中无法将理论知识与实践很好地结合。^[3]而年龄较长的工作人员则存在刻板的工作状况,做事不够灵活,觉得自身资历深厚,水平相当,不愿意去接受新鲜的事物,也就不能很好地顺应时代发展而做出改变。管理人员缺乏专业的素质,那么整个人力资源管理工作中必然也会缺乏专业性与规范性,只流于表面的形式,因此人岗不适,就无法胜任现任职务,否则承压能力差,就会给该单位造成不良的影响甚至严重的后果。

2.3 人力资源管理制度不健全

健全的人力资源管理制度是保障管理工作顺利开展的根本。然而在事业单位实际管理过程中,由于管理制度

的不完善导致相关政策以及规定不能很好地落实下去。管理制度不健全就缺少了驱动力，单位职工的积极性不强，就难以保证管理工作的质量与效果。人力资源管理工作需要依靠健全的管理制度才能顺利开展，使得管理工作有据可循并且能够落实到位，对于管理工作的重要性也不言而喻。而不健全的管理制度不仅会使相关工作人员产生懈怠的态度，工作效率达不到预期，甚至会导致在管理过程中出现混乱的场面，会出现人人没事干或者事事无人管的局面，这对事业的发展来说是极其不利的。此外这种情况长期发展下去，只会令管理人员缺少对单位的认可感，会产生怀疑的态度，以至于在工作中对社会服务对象敷衍了事、没有耐心，给事业的发展带来负面的影响。

3 创新人力资源管理的策略

3.1 打破传统管理思想束缚，创新管理理念

传统事业单位的人力资源管理理念不能适应现代社会发展的需要，因此必须要推进人力资源管理工作上的创新。首先就是要打破传统管理思维模式，建立全新的，顺应时代发展的管理理念，这是事业单位目前亟待解决的重要问题，比如通过优化人才使用制度、科学合理地整合人力资源，对员工潜能进行开发，重视员工个人发展等方式，坚持站在职工的角度去保护他们自身的合法权益，摒弃过去陈旧管理理念的束缚与制约，从而去调动职工的积极性与自主性，才能使职工全心投入到工作中，才能在工作中充分发挥其作用与价值。同时还要在人力资源管理模式中积极引入信息化管理机制，使人力资源管理从粗放型模式转向精细化模式，数字化的人力资源管理不仅可以提高工作质量与效率，还能提升职工的工作体验。比如通过信息网络开展岗位培训，通过信息间的有效传递及时了解员工状况和意见，进而针对性地去处理问题。因此，只有对人力资源管理理念进行改革与创新工作，才能推进事业单位的可持续发展。

3.2 优化岗位配置，注重人才培养

岗位配置不合理，导致工作效率低下，事业单位要保证职工的能力素质与所在岗位相匹配，确保部门岗位的必要性，避免出现不必要的工作岗位浪费人力资源，同时还要做到能者上、庸者下的人才模式，避免出现浑水摸鱼的工作情况。此外事业单位想要在市场环境中稳定发展，必须要注重对人才的培养，培训是一种回报率高的工作，通过对职工的培训可以加强职工的专业素养，让他们发挥应有的作用。事业单位要树立长远的培训制度，在开展职工培训时，要充分考虑新老员工的不同，并根据他们的特点

进行专业化的培训，进而提升职工的综合能力，使他们更好地胜任工作岗位，为单位的发展注入源源不断的活力，从而可以为社会以及人民群众提供更好的服务。

3.3 建立完善的人力资源管理制度

只有进一步完善人力资源管理制度，才能有效推动人力资源管理工作的运行与落实。人力资源管理既有复杂性又有系统性，但是这又直接关系到事业单位的后续发展，因此必须要制定长远的计划，只有立足于长远，才能发展得更好。人力资源管理需要根据事业单位内部与外部的变化，不断改进和完善，使得管理制度与工作计划充满活力。比如建立岗位责任制，确认每个岗位的职责与权利，并把这些职责与权利以制度形式巩固下来，要重视职工的培养计划，并把他们安排在合适的岗位之上，在平时工作中要充分体现“以德治人，以理服人”的管理理念，拒绝出现管理与权力“两手持”的现象。同时还可以通过建立激励机制，能够激励职工的奋斗心，使他们为了实现某一目标而全心投入到工作中，还能以此来激发职工的团队意识，积极完成单位安排的各项工作任务，从而保证各项工作的有效落实。此外还要确保制定的管理制度要具有科学性与民主性，才能保证人力资源管理有条不紊地进行，最终实现人力资源管理的效果。

4 结语

综上所述，事业单位想要跟上时代的发展，那么需要事业内部管理人员团结一致，坚持以人为本的管理理念，进一步制定出完善与健全的管理制度才能确保事业单位的运行取得良好的效果。打破传统人力资源管理发展模式，构建新型人力资源管理体系，这是一个漫长的过程，并非短期内就能实现。这需要大家共同的努力将单位的管理模式进行优化与创新，有句俗话说得好“众人拾柴火焰高”，只有不断完善并创新管理工作，才能保证人力资源管理工作的效果，才能促进社会经济的全面发展。

【参考文献】

- [1] 万云. 基层事业单位人力资源管理存在的问题及应对策略[J]. 财经界, 2020(25): 249-250.
 - [2] 王群. 事业单位人力资源管理中存在的问题及对策[J]. 现代商业, 2020(23): 77-78.
 - [3] 黄晓宁. 大数据时代下事业单位人力资源管理改革研究[J]. 环渤海经济瞭望, 2020(2): 101-102.
- 作者简介：姜云华(1991.8-), 女, 毕业院校：滨州医学院应用心理学专业, 当前就职于莱西市督查考核服务中心, 职务：考核服务科职员, 职称级别：中级经济师九级。