

新时代事业单位人力资源管理的创新思路

尚锦

吉林省通化县结核病防治所

DOI:10.18282/ej.v1i1.2

[摘要] 随着“十三五”规划的稳步推进,我国经济持续发展,社会环境逐年改善,与此同时事业单位对社会的推动作用也呈现出日益增大的趋势。要适应这种变化并切实提升工作效率和质量,就必须要加强事业单位人力资源管理的改革和创新,在不断的自我完善中保持生命力和活力,从而推进其健康、有效、绿色发展。本文主要分析了新时代加强和完善事业单位人力资源管理的必要性,阐述了现阶段事业单位人力资源管理中存在的问题,最后提出了创新人力资源管理的新思路,希望能提高事业单位人力资源管理的工作质量,使其更好的服务社会和人民提供一定的参考。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 创新思路; 和谐可持续发展

1 新时代加强和完善事业单位人力资源管理的必要性

1.1 新时代发展, 事业单位改革的必然选择

进入新时代后,我国的政治经济改革取得了长远的发展,事业单位在社会经济发展,社会秩序稳定方面的影响越来越大,因此我国积极推进事业单位改革,对事业单位的要求也做出了相应的提升。为积极响应新的发展趋势,适应事业单位改革需求,就要重视加强和完善事业单位人力资源管理,转变传统的人力资源管理观念,管理模式,推进人力资源管理朝着现代化方向发展,顺应时代发展与事业单位的改革潮流。同时,优化事业单位人力资源管理,是进一步发挥社会效益的重要手段,事业单位是公益性的社会服务组织,人力资源是最大的财富,也是一种战略资源,要想事业单位能发挥其社会服务功能、社会效益,需要一个科学的、有效的人力资源管理,从而促进经济增长和社会进步。因此,新时代加强和完善事业单位人力资源管理是时代发展,事业单位改革的必然选择。

1.2 促进员工单位和谐, 实现共同持续发展

完善的人力资源管理能够进一步调动人才的积极性和主动性,势必能推进员工个人能力的发展及单位整体效益的提升。传统模式下的人力资源管理方式往往具有模式单一、形式化的缺点,导致各类人才无法发挥自身的优势,同时也缺乏培训,在岗学习的机会,导致人才工作后便失去了继续学习进步的机会,从而与时代脱钩,无法帮助事业单位与时俱进的发展。而创新的人力资源管理方法能够鼓励并倡导员工紧跟时代步伐,加强对员工的教育培训,不断地提升员工的整体素质,从而促进事业单位整体的和谐与发展,将事业单位的社会作用充分发挥出来。

2 现阶段事业单位人力资源管理中存在的问题

2.1 人力资源管理意识淡薄, 制度落后

现阶段我国事业单位的人力资源管理意识淡薄,对人力资源管理重视不够,很难适应时代发展的需求,同时一直沿用传统落后的人力资源管理模式,忽视对创新管理模式的加强。近年来,随着经济全球化及信息技术的高速发展,给人力

资源管理工作带来巨大的改变和冲击,对于事业单位的人力资源管理工作同样可以采用信息化技术,通过信息技术的运用加快构建人力资源管理信息系统。然而,受到多种因素影响,事业单位并未构建起完善的信息管理系统,导致人力资源管理中浪费了大量的人力、物力、财力等资源,不仅无法保障事业单位的人力资源管理工作质量与效率,而且阻碍了事业单位健康长远的发展。

2.2 缺乏专业人力资源管理人才, 缺少规划

现阶段,事业单位人力资源管理还处于改革的初期,管理意识还没有提高上去,从事人力资源管理岗位的人员没有得到充分的重视,甚至一些管理人员非科班出身,对员工的管理一直延续传统模式,缺少改革和创新。由于专业人力资源管理人才的缺乏,导致事业单位人力资源管理缺少规划,很难满足现代化社会的需求。人力资源管理是从西方传入,在我国经过多年的实践和完善,在推进事业单位整体效益提升方面发挥着重要作用。因此只有培养并任用专业人力资源管理人才,全面规划,积极做好人才培养与人才引进工作,才能提高事业单位的市场竞争实力。

2.3 激励制度形式化, 效果不明显

现阶段,很多事业单位对员工的考核不够重视,考核制度模糊,缺少依据,大多数过于形式化,导致年终考核时无法参考平时考核得分,日常工作量和考核结果有出入,因此无法按照考核得分合理采取激励制度,调动员工工作积极性,激励措施效果并不明显。甚至有些阻碍了员工的晋升和发展,导致了工作不积极,工作效率低,严重影响了工作质量和员工与单位之间的共同发展。只有合理制定激励制度,才能调动员工的工作积极性,促进事业单位和谐稳定的发展。

3 人力资源管理的创新思路

3.1 立足全局, 制定计划并完善制度

凡事预则立不预则废,制定计划是管理工作得以推动和实现的重要保证,人力资源管理也一样,首先必须要立足全局,制定合理可行的人力资源管理计划。从事人力资源管理的负责人,要根据社会现阶段的发展情况,国家对事业单位

的改革要求,制定人力资源管理计划,目标要明确,内容要详细,可执行性要强,只有这样才能目标明确,不至于迷失方向。与此同时,要不断的完善传统的人力资源管理制度,推陈出新,紧跟时代步伐,利用信息时代的大数据,云计算,人工智能等对工作进行辅助,提高工作效率,改善工作质量。

3.2 加强培训,提高人力资源管理人员素质

事业单位人力资源管理工作的主要执行者与实施者的个人素质直接影响着事业单位人力资源工作的质量,为此加强对管理人员的培训是提高事业单位人力资源管理工作的重点。加强培训机制从而全面地提升人力资源管理人员队伍的素质,实现对事业单位人事方面的专业化管理,从而为事业单位的人力资源管理工作质量提供重要保障。除此之外,事业单位要注重开展定期的培训工作,提高人力资源管理人员的素质,同时要注重提高人力资源管理人员的工作能力与创新能力,并给予其必要的技术指导,从而进一步地完善事业单位的人力资源管理工作。

3.3 优化过程,改善绩效考核激励制度

在拥有一套合理可行的工作计划及一个优秀的管理团队后,优化人力资源管理过程就变得至关重要。事业单位的绩效考核制度大多过于形式化,很难起到激励的作用,因此改善绩效考核激励制度,真正做到对于工作表现良好且政绩突出的员工实施奖励,对于工作态度不端正且错误频繁的员工,要予以必要的惩罚,从而充分地调动工作人员的工作热情,在事业单位范围内营造出良好的工作作风。同时有必要根据工作描述对员工的等级和品德进行评价,并详细确定员工的相应水平。最后,通过评价和奖励使员工能够感受到自身的变化,以更多的热情投入到工作中,这样,人力资源管理部门才能最大限度地部署和规划核心内容。

3.4 增效减负,建立绿色人力资源管理

绿色人力资源管理是指将“绿色”理念应用到人力资源管理领域所形成的新的管理理念和管理模式,主要通过采取符合“绿色”理念的管理手段,实现员工的心态和谐、人态和谐和生态和谐的三大和谐,从而使事业能更好的发挥出服务社会和人民的作用,实现单位和员工的共同进步及持续发展。建立绿色人力资源管理能促使员工培养良好的思想品质

和职业道德、较高的科学文化知识技能和审美要求、良好的自我调节能力、对自己与他人和自然的关系做出合理性判断;促进事业单位与员工共同发展,管理者与员工之间关系和谐;同时提倡低碳减负,节约成本,杜绝浪费,降低经济消耗,达到人与自然和谐发展。

3.5 及时反馈,建立人力资源管理闭环系统

实践是检验真理的唯一标准,人力资源管理的创新思路好不好,执行者和实践者是最有发言权的团体。因此,要想检验方法好不好,就要建立及时的反馈机制,要及时听取事业单位内部员工的意见,只有每一个实践者都满意了,才说明我们的创新方法是有效的,是可行的,如果没有得到肯定,那说明我们的方法还是有缺陷的,还需要进一步的完善和改进。这是一种可以进行自我修复,自我完善的闭环系统,执行计划,及时反馈,自我完善,往复循环,最终一定可以找到最优的人力资源管理方案。

4 结束语

综上所述,新时代要实现事业单位人力资源管理的创新发展,保证与社会经济活动相适应。人力资源管理是促进事业单位良性发展的重要保障,是维持长效经济运行的动力。人力资源管理也将会协调各部门之间的关系,转换事业单位经济增长模式,全面推进事业单位全方位发展。为此,作为人力资源管理人员在平时工作之中要认真严谨地对待管理工作的各个细节,经过反复思考与平衡后实施管理工作,并及时地做好工作总结,积极改进管理中的不足。除此之外,面对全新的发展形势,管理人员要转变传统落后的管理思想,根据实际情况改进并完善人力资源管理模式,努力地落实人力资源管理工作,从而推进人力资源管理的改革与创新,推进我国的事业单位迈向更高的一个台阶。

[参考文献]

- [1]卢运锋.新形势下事业单位人力资源管理创新研究[J].人力资源管理,2014(1):63-63.
- [2]魏木荣.事业单位人力资源管理的创新发展策略[J].人力资源管理,2016(12):361-361.
- [3]王丽.新时期事业单位人力资源管理的创新策略[J].人力资源管理,2017(01):28-29.