

# 对人力资源经济管理工具在事业单位中的价值研究分析

彭薇

杨陵区环境监察大队

DOI:10.32629/ej.v3i3.449

**[摘要]** 人力资源管理工具是事业单位及企业单位人力资源管理中常见的管理工具。然而在实际人力资源管理的过程中,经济管理工具的简单与否,是实际应用过程中能否对其合理使用而决定的。所以基于以人为本的视角下做好事业单位人力资源管理工作显得尤为重要。

**[关键词]** 以人为本; 事业单位; 人力资源管理

## 前言

事业单位利用人力资源经济管理工具,能使工作制度以及管理制度得到优化,还能对事业单位的社会效益以及长远发展起到一定的提升作用。对人力资源经济管理进行科学合理的应用,能使工作团队的素质不断的加强,还能实现人员精简以及优化效率的目的。

### 1 人力资源经济管理的作用

如今,经济社会的建设,促进了社会中各个事业的发展,同时人力资源经济管理在事业单位中得到了广泛的应用,人力资源经济管理的主要目的是为事业单位的各个部门培养、选拔相关人才。另外,在事业单位中合理的采用人力资源经济管理工具可以促进系统的优化并提高其工作的效率,从而提高事业单位的整体管理水平。

### 2 事业单位人力资源管理存在的问题分析

#### 2.1 管理体系不完善

很多事业单位利用人力资源经济管理工具展开相关工作时,还存在管理体系不完善的情况。其中包括管理制度不健全,相关管理内容不完善,以及实际落实的管理框架范围不合理等弊端。一个企业单位,如果人力资源管理体系不够健全完善,肯定会极大影响单位的整个管理经营,对单位发展尤为不利。

#### 2.2 没有有效的激励机制

事业单位激励机制主要由考核、职务升降、工资福利、保险等环节构成,

尽管事业单位普遍存在“三项机制”奖惩制度,但大多由于政策笼统,单位自制的激励机制有可能涉及违反“八项规定”精神,再者多数单位没有分配自主权,人员配置领导说了算,薪酬分配“大锅饭”问题表现突出,不利于调动员工积极性。

2.3 人力资源培训工作与实际需要存在差距

第一,开发培训缺乏科学的需求分析。事业单位在培训规划的同时,没有将组织战略与个人需要有效结合,导致培训没有明确的目标,效果无法评估,培训开发的积极性也就越来越低;第二,培训的内容不科学。我国各级党校和行政学院对工作人员的培训大多以政治思想和政策理论为核心,不注重人的潜能的全面开发;第三、培训方式落后。以课堂讲授为主,角色扮演、情景模拟、人格拓展等先进教育方法很少运用,培训效果大打折扣。

### 3 人力资源管理中以人为本管理理念的应用

#### 3.1 以人为本的人才引入机制

“凤翱翔于千仞兮,非梧不栖”,21世纪竞争的根本要素就是人才,人才的竞争是人才生态的竞争和体制机制的竞争,作为面向全社会提供公共服务与管理工作的事业单位,想要发展就必须要将人才放在首要位置。为此事业单位就必须严格贯彻与执行国务院在人才培养上的政策方针,将吸引并留住人才,用好人才,当做是事业单位创新人才理

念的重要突破点与立足点,满足人才发展的多样化生存需求,构建出一个任人唯才、各尽所能的良好人才引入氛围,使事业单位员工的归属感与认同感不断加强。同时,事业单位领导还要拥有人才引入意识,严格做好人才的选拔与岗位配备,将见识宏达、经验丰富、能力卓越的员工列入到事业单位重点人才培养对象之中。

基层职工培训工作必须要落到实处,就必须有制度的保障,企业要建立健全各种员工培训考核、奖惩制度。全面而合理的制度能使职工培训有章可循,并且还要在实际培训过程中严格落实,才能增加培训的实效性。

#### 3.2 构建以人为本的人才任用机制

知人方能善用,只有充分了解事业单位职工们的身心发展需求,了解他们的人生观、价值观、事业观,才能够充分发挥事业单位职工的主体性,增强人才的主体意识,发挥出人才的最大工作价值。为此就必须构建一个以人为本的人才任用机制。尤其是事业单位,其本身就是由一个个的机构、部门、科室组合而成的,并且每一个部门、科室所对应的专业不尽相同,因此就需要过硬的专业技术作为后盾,所以事业单位要格外注重人才专业技能,要想方设法对事业单位人才构建一个良好的学习与发展环境。

#### 3.3 建立完善的人才考核激励机制 建立科学完善的奖励机制和薪酬制

度,能更好的调动职工工作的积极性和主动性,同时也能够留住人才,避免培训后人才的流失。在建立基层职工培训体系的同时,也要明确奖励机制和薪酬机制。通过科学的奖励机制和薪酬制度,可以激发职工工作热情,使职工主动参加培训,积极提升自己,愿意为单位做出自己的贡献,也能实现基层职工的自我价值。

#### 3.4 制度以人为本的人才流动机制

构建一个以人为本的人才流动机制,不仅能够帮助事业单位发挥每一名职工的技术专长,岗位能力,还能够促使每一名职工都向着岗位能手的方向不断努力前进,从而对事业单位的人才队伍起到优化作用。而要想树立以人为本的人才流动机制,就必须要将事业单位内部员工的工资福利和绩效与单位目标责任和个人晋升关联起来,树立能者有岗、能者重用的思维意识。

#### 3.5 塑造事业单位以人为本的文化气质

文化也是生产力,传承和发扬优秀文化,要根据时代的变化赋予新的文化内涵,对原有文化进行改造和提升。由于涉及到不同的文化,层次各个文化方面的影响,需要长时间的潜移默化。它需要单位职工有正视自我否定的勇气,需要有辨别是非的能力,需要有承受挫折和

失败的心理准备。营建事业单位的文化气质,要加强职工的理想信念、人生观、职业道德等方面的教育,使价值观灌输到职工思想行动中,转化为职工的价值观念,形成单位团队精神,成为促进单位发展的无形力量。

#### 4 以人为本的理念融入至事业单位人力资源管理中的重要性分析

##### 4.1 能够激发事业单位工作人员积极性

坚持以人为本的人力资源管理,可以提高事业单位职工的积极性和创造性。随着现代社会竞争能力的增强,人才和创新是事业单位发展的基础。坚持以人为本的人力资源管理模式,能使员工感受到本单位的重要性和关注。为本单位的干部和职工创造一个优质的环境,为自己展示一个平台,就能取得巨大的成功。

##### 4.2 能够促进事业单位与工作人员共同进步

坚持以人为本的人力资源管理理念,可以将本单位的总体发展目标与干部职工的个人目标有机结合,使干部职工的个人理想得到最大程度的遵守。在满足干部职工自身发展需要的同时,最大限度地激发职工的积极性。为了实现本单位的目標,我们要共同努力,使全体员工和本单位共同发展。

#### 5 结束语

人力资源管理工作的开展,是一个循序渐进的动态化发展过程,是无法一蹴而就的。所以基于以人为本视角下的事业单位在开展人力资源管理工作的过程中,就必须能够明确自身的管理理念,自身存在的短板与弱项,善于解决问题,善于创新完善,才能够使人才作用得到有效的发挥,为事业单位的健康稳定发展做出更大的贡献。总之,要促使培训成果转化成为生产力,提高培训有效性,必须从思想根源上突破认识,制定一系列制度与措施,把培训与考核相结合,形成实施高效培训的有力保障;把培训与使用相结合,培训与工作相结合,培训与员工职业生涯相结合,形成提高培训效果的有效激励。其目的是为了提提高基层职工的工作效率,激发工作热情,进而提高工作效能和社会效益。

#### [参考文献]

[1]罗新林.企业新进大学生员工培训的有效策略研究[J].中国培训,2015,(14):10-11.

[2]关英.人力资源经济管理工具在企业中的应用分析[J].科技经济导刊,2020,28(13):211-212.

[3]周永明,刘刚.事业单位中人力资源管理工具的应用探析[J].财经界(学术版),2019,(21):249.