

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.21.042

事业单位经济师人力资源管理存在的问题及对策

苗勇丽

(保定市竞秀区行政审批局,河北 保定 071051)

摘要:在信息全球化和经济一体化的新形势下,市场竞争无处不在,尤其是人才的竞争,直接影响着产业的生产和发展。在此背景下,人力资源管理模式的优劣直接关系到事业单位未来的发展趋势。事业单位为了未来的发展,注重其工作体系的人力资源管理模式,以人力资源工作模式为横向,应用于实现人才的合理性,为事业单位的人才发展服务,发展内外部组织结构创新的事业单位,制度在市场经济发展中的份额提升。

关键词:事业单位经济师;人力资源管理;问题;对策;分析

一、人力资源管理概述

严格来说,人力资源管理在中国大学中是一个相对重要的研究课题。从广义上讲,人力资源是指在一定环境下所有人拥有的劳动力的总和,即对社会发展做出贡献的各种力量的总和。从易于理解的角度来看,人力资源是指企业人力资源部门根据企业所需劳动力设计和规划的招聘决策。当然,人力资源既有宏观概念,也有微观概念。人力资源的概念最初是在20世纪20年代左右提出的,但唯一的缺点是它没有得到充分的定义。正是在20世纪70年代,人力资源的概念才真正发展成为一门学科。随着社会的进步和时代的发展,人力资源已分为资源管理和资本管理。由于社会经济的快速发展,企业也应跟上步伐,完善人力资源管理体系。^[1]

二、人力资源管理的意义

人力资源管理,即借助现代化的理论实践,科学训练、协调和管理和物力匹配的人力资源,进而使人力和物力资源实现最优配置,并科学地引导个体的观念及行动,以有效释放人才潜力,最大限度地提升工作效率,达到组织预期。从事业单位的角度分析,要想保证日常各种工作任务有序完成,同时提升整个用户单位的工作效率,应结合差异化的职位及能力要求,科学配置工作人员,做到人尽其职,实现人力和物力的效益最大化,调动全体职工的工作积极性及创造性,完成人力资源管理目标。经济师对于组织内人力资源管理而言,能够构筑人力资源管理机制和发展组织储备人才,有利于实现事业单位的有序经营,切实保证工作效率。^[2]

三、当前事业单位人力资源管理存在的问题

(一)绩效考核概念落后,思路狭窄、不完整

在当前的文化事业单位绩效考核管理中,一些文化事业单位对绩效考核概念的理解和对考核重要性的认识还存在偏差,领导层对绩效考核的认识不够,特别是是否有必要进行绩效考核。此外,一些文化机构还存在对绩效考核理念不明确、不明确、不知道应该以什么样的绩效考核理念指导开展考核工作,最终导致绩效考核效果不好或绩效考核工作陷入误区。存在一些文博机构的先进绩效考核案例和行业绩效考核标杆事迹,如对情况知之甚少,对绩效考核工作未能主动借鉴先进经验和行业优秀单位,其绩效考核在单位本身或工作过程中出现烦琐、缺失或出现问题,极大地影响了单位绩效考核的顺

利开展。

(二)人力资源管理模式单一

一方面,部分事业单位人才激励模式单一,难以从本质上激发经济师的潜力,不利于留住人才。在物质激励层面,没有突出部分工作强度较大的岗位的特殊情况,存在薪酬福利结构不合理的情形。在精神激励层面,没有关注经济师的思想状况和心理状况,导致经济师对事业单位的认同感不足。另一方面,部分事业单位的职业晋升体系较为单一,导致经济师的发展空间受限,影响经济师工作的积极性和创造性。^[3]

(三)人力资源管理体系有待完善

目前,一些事业单位没有设立专门的人力资源管理部门和人员负责人力资源管理。同时,人力资源管理人员在人事管理和培训方面也缺乏必要的权威。在传统观念的影响下,重要的人力资源管理任务,如工作调动、薪酬调整、福利发放等,都是由领导直接安排的。此外,业务单元员工的薪酬分配主要是根据员工的工作年限、职级和职称等要素决定的,这些要素只能反映员工的部分工作能力水平,如果完全按照上述因素对员工的薪酬福利进行衡量,必然会导致员工的积极性下降。

四、经济型人力资源管理的解决方案

(一)建立健全更加完善的企业人力资源内部控制管理体系

据相关管理层报告,企业人力资源内部控制体系建设的内容是需要重点强化其基本结构,有效地将企业人力资源管理的内部控制建设与内部控制基本要素有效地结合起来,保证人力资源管理体系内部控制建设的完善和优化。一般情况下,企业人力资源内部控制的基本构成是以基本要素的形式予以体现的。相关部门应充分考虑内部控制和人力资源管理的特点,根据不同的工作和业务周期以及关键控制要素,有效明确相应的控制模式和控制手段,并在此基础上最大限度地保证人力资源内部控制和管理体系的科学完善。让更多的员工了解企业开展人力资源内控管理体系建设的重要性和内控要素的主要内涵,进而逐步形成一套系统完善的人力资源内控管理体系。^[4]

(二)对事业单位经济师人力资源管理进行合理规划

伴随事业单位组织变革的持续深入,事业单位要想实现

长期健康发展,必须高度重视人力资源规划,借助对劳动力的科学发展计划,使事业单位中差异化人才都能得到不同程度的成长与进步,获得职业自豪感与满意度,并得到他人的尊重与自我实现。实践过程中,应全面解读现阶段组织的运营现状,科学预估经济发展走向。同时,事业单位也需要重点发展经济师人才管理水平,借助创建科学的人才考评与奖惩体系,选择各方面素养处于较高水平的经济师人才管理职工。借助以上做法,科学配置事业单位人力资源,增强事业单位预期经济发展目标的精准度,推动事业单位的可持续运营。

(三)提升事业单位人员的竞争意识及综合素质

对事业单位经济师人力资源管理的发展而言,事业单位人员的竞争意识和综合素质有着极其重要的作用,是其中的核心所在,因此,事业单位应利用有效的人力资源教育培训,确保人员竞争意识及综合素质能够得到进一步的提升。针对人才培训工作,事业单位应首先根据实际情况制定好培训的内容,定期开展事业单位内部的座谈会,全面认识到培训工作的要点,为人力资源的培训打下坚实的基础。^[5]

此外,除了要对人才的专业能力进行培养外,更要重视对其职业道德的培养,只有思想素质提升了,能力的提升才有保障,这也是其能够胜任岗位的关键所在。最后,针对员工的工作态度,事业单位也要加强重视,通过对一系列的措施来增强人才工作的积极性,从而最大限度地发挥其价值,为事业单位的发展做出贡献。^[6]

(四)完善补偿机制

在新形势下,事业单位的人才使用不仅要体现在人力资源管理培训中,促进人才培训的有效性,还要注重薪酬的激励。应采用科学的薪酬机制,提高员工的积极性,让他们对事业单位的工作有归属感。在工作发展过程中,公司高度重视完善薪酬机制,突出人力资源部工作的实时性,提高员工对人力资源部工作的认可度,在全体员工的配合下,推动人力资源部工作创新,实现人力资源部薪酬机制建设。首先,做好职业生涯保持的工作模式。在事业单位的发展中,人才应该通过工作来体现其工作价值。人力资源工作根据人才的夙愿,为事业单位员工建立职业生涯规划,提供平台,推动事业单位工作模式创新,实现事业单位与员工双赢发展模式。第二,实现人的情感保留的工作模式。事业单位人力资源管理注重人文关怀,使员工为自身发展找到归属感,增强团队合作能力,与其他员工合作,为事业单位发展创造价值。最后,做好留人有偿工作模式。在人力资源管理中,薪酬和待遇对于激励员工具有重要意义。人力资源管理可以通过薪酬留住员工,实现良好的工作水平。^[7]

五、结语

综上所述,高校人力资源管理创新应以创新发展战略为基础,确保社会经济活动与之相适应,保持高校的长期经济运行。事业单位要创新人力资源管理机制和制度,吸纳更多优秀人才,为单位长远发展提供人力资源保障。

参考文献

[1]李雪.探析经济师在人力资源管理中所发挥的重要作用[J].中外企业家,2018(30):91.

[2]尹健全.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效

考核[J].中外企业家,2018(26):92.

[3]孙相佳.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].城市建设理论研究(电子版),2018(19):205.

[4]万玉菊.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].现代经济信息,2018(12):45+47.

[5]李娜.事业单位经济师人力资源管理的发展现状及对策[J].中国市场,2018(06):173+175.

[6]王国珍.探讨事业单位经济师人力资源管理中的绩效考核[J].今日财富,2018(02):163.

[7]郭雅丽.基于经济师人力资源管理现存问题与解决方法分析[J].财经界,2017(33):126-127.