

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.33.050

# 人力资源与经济可持续发展

廖志臣

(河北省玉田县水利局,河北 唐山 064100)

**摘要:**在市场经济高速发展的网络时代中,市场和网络作为经济社会发展的主要动力,体现在经济生活中的各个方面。对于事业单位而言,虽然其主要性质是帮助政府执行基层的各方面事务,但事业单位仍然需要融入网络经济以及市场经济大环境当中。人力资源管理部门作为事业单位的重要部门,也需要跟随时代的步伐优化自身管理方法,提升管理手段,提高工作效率。本文基于网络经济环境下,主要是对事业单位人力资源管理部门的优化方法进行研究。

**关键词:**人力资源管理;经济可持续发展;融合策略

当今社会,事业单位经济社会服务功能愈发明确,对其人力资源管理提出了更高要求,使传统人力资源管理模式面临着严峻挑战与考验。当前形势下,有必要宏观审视事业单位人力资源管理现状,综合施策,全面提升人力资源管理质量。

## 一、事业单位人力资源管理的重要性

事业单位是中国特色社会主义社会体系的关键构成要素,是服务经济发展,充分整合利用各类经济资源要素的重要载体,在辅助行政机关单位完成特定服务职能方面扮演着不可替代的关键角色。在人力资源宏观战略政策导向下,事业单位人力资源管理具有自身独特性,尤其是在信息化时代,事业单位人力资源管理成效的好坏,与其自身职能履行的优劣密切相关。长期以来,相关部门高度重视事业单位人力资源管理的创新发展,在政策制定、过程控制以及人力资源要素科学优化配置等方面制定了一系列重大方针政策,为新时期各地区、各类型的事业单位高质高效地开展人力资源管理、实施专业人才战略等工作提供了方向保障,积累了丰富而宝贵的实践经验,为新时期全面激发事业单位发展潜能注入了强大动力。同时,作为现代经济发展与要素整合主体的事业单位也在创新人力资源管理理念,优化人力资源管理流程等方面进行了专业化、精细化、实效化的研究与探索,使得人力资源管理架构体系日趋完善,人力资源的未来发展路径愈发明晰。尽管如此,也要客观地看到,当前部分事业单位人力资源管理中依旧存在诸多短板,必须给予高度重视<sup>[1]</sup>。

## 二、事业单位人力资源管理现状

### (一)管理效率有待进一步提高

事业单位没有及时更新人力资源管理理念,导致人力资源管理跟不上时代变化的步伐,提高事业单位内部管理效率。目前,一些事业单位的人事决策权主要掌握在单位领导手中,管理程序相对复杂,无法满足事业单位快速发展的需要。此外,事业单位的人力资源管理受到事业单位领导的严重制约,过多服从上级领导的安排,领导与管理者之间的沟通不及时,导致事业单位人力资源管理效率大大降低<sup>[2]</sup>。

### (二)岗位人员配置的合理性有待进一步加强

事业单位一般结合具体工作内容进行岗位准备。由于时代的不断进步,很多岗位已经不需要了,其他岗位也增加了许多,但一些事业单位没有及时调整岗位设置。造成了一些岗

位人员的真实情况,一些岗位出现人员冗余现象。由于分工不均,事业单位内部人员的工作积极性大大下降。

### (三)考核制度有待进一步完善

绩效考核是事业单位人力资源管理的重要组成部分。目前,一些事业单位的绩效考核体系目标不明确,考核手段单一。许多事业单位存在考核形式化问题,考核内容敷衍;无法全面评估工作人员;考核结果应用不合理,没有有效的奖惩制度<sup>[3]</sup>。

### (四)管理体系需健全

在工资平均分配的落后方式影响下,员工薪酬与绩效之间缺少直接关联,而且在奖惩制度方面也相对缺失。工作积极员工得不到实质性奖励,而工作相对懒散员工也没有相应惩处,整个管理体系缺少具体规则,已经成为限制事业单位进一步发展的主要问题。在这种管理体系下,员工工作处于被动状态,并不能真正提高员工工作积极性,为事业单位长期健康发展埋下隐患。而且,在缺少严格管理体系的事业单位,工作氛围也会呈现放松状态,导致员工对于工作责任感严重缺失,极容易出现对工作懈怠问题。而且对于事业单位人力资源管理工作的开展,也会产生一定的不良影响<sup>[4]</sup>。

### (五)管理水平待提高

当前全球化发展呈现统一整体,各国经济相互促进趋势逐渐加快,事业单位人力资源管理也需要用更严格方式提高其管理水平。但是在我国经济发展迅猛的情况下,人力资源管理实际发展水平已经无法与当前经济发展相匹配,存在较大差异,无法满足事业单位实际发展需求,不仅影响人力资源管理整体发展水平,对于事业单位高效发展也会产生一定阻力。所以,事业单位应当审视当前管理不足,采取适当方法,有针对性改进稍落后的管理方式,进而寻求经济管理新模式,为事业单位长久发展稳定基础工作。同时,当前事业单位人力资源管理工作效率及水平,还有着极大的上升空间。

## 三、创新人力资源管理的有效策略

### (一)促进网络经济下人力资源管理的基层下沉

应当促进网络经济下人力资源管理在基层的下沉走势,不论是事业单位人力资源管理部门职能范围还是网络经济环境所要影响的范围,在当今的形势下都要不断地提升和扩大。

尤其针对城乡结合部以及城镇偏远地区而言,事业单位的定点管辖范围和网络经济所辐射的范围都不够大,这时候就需要对这些地区和乡镇做点对点的范围扩大提升。尽量将这些偏远地区和乡镇纳入网络经济环境所能普及和辐射的范围当中,使得事业单位的人力资源管理最大限度地发挥自身的作用和效能<sup>[5]</sup>。

#### (二)健全激励机制

在人力资源管理中,激励机制可以激发员工工作动力与热情,并对人力资源管理进行限制,让整个人力资源经济管理工具更加合理、科学,从而提高事业单位人力资源经济管理工具的使用效率。激励机制可以从精神与物质两个方面分别着手建立,以营造和谐、轻松工作环境为主的精神激励,在潜移默化中影响员工个人发展与事业单位发展,提高员工对事业单位认可度与归属感,提高员工在工作中成就感。而以直接薪资与绩效奖金的物质激励,主要针对事业单位当前工资薪酬平均分配的落后问题进行改进,以员工实际作业情况与工作效率为主,根据不同岗位与工作性质对薪资待遇进行调整。提高员工工作积极性,同时让事业单位以“多劳多得”为主要工作态度,加强整体工作效率。可以成立评价员工工作质量,考核工作内容的专业化队伍,队伍成员要由基层员工、管理人员等共同构成,保障考核真实性与可靠性。根据员工考核评价结果,从制度角度给予一定奖励与惩罚,提高员工对事业单位认可度。除常规金钱与工作环境激励外,也可以定期组织集体活动。利用娱乐方式缓解工作压力,保持员工工作态度,放松身心,让员工更好投入工作中<sup>[6]</sup>。

#### (三)加大人力资源管理力度

在新经济时代背景下,事业单位在进行人力资源管理时,要科学配置人员数量和工作内容,科学编制工作岗位,明确各部门、各岗位的具体职责,结合事业单位岗位需要,划分工作任务。在进行人力资源评估时,必须严肃严谨,合理制定系统性强的评估标准,完善事业单位内部管理机制,并由内部人员投票选出由值得信赖的管理人员和员工组成的评估团队,对内部人员的日常绩效进行公平公正的考核,调动员工的工作积极性和主动性,完善事业单位内部岗位聘任机制,实行一岗多层次制度,确定其岗位晋升要求,提高管理者的工作效率;引进有能力、有文化的年轻人才,放宽学历和职称资格,增强事业单位的整体实力。

#### (四)建立完善的信息化人力资源管理平台

要依托网络经济环境和现代信息科学技术,建立和完善人力资源管理信息化平台。要摆脱和创新过去传统的手工管理和低效的人力资源管理方式,建立一套现代化的信息化人力资源管理平台,将以前的人力资源管理信息和资料输入到新的信息化管理平台中,通过更加智能化、科学化、高效化的手段,提升人力资源管理的工作效率。同时,人力资源管理平台的信息化建设应反过来促进事业单位人力资源管理部门员工和管理者素质的提高。

#### (五)加强员工培训

在新经济时代背景下,事业单位应定期开展培训活动,组织全体员工参与,积极提高内部人员的整体素质。在外部招聘中,事业单位要加强对新员工的调查,选拔符合本单位价值

观的优秀人才,对新员工入职后进行全面的岗前培训活动,使每位员工都能充分了解各项管理机制,加深对单位文化的理解,为创造更好的工作环境提供良好的条件。还应积极推进人力资源管理者工作理念创新,加强员工培训,进一步提高员工的专业能力和整体素质。对本单位老员工,事业单位应定期与其他姐妹单位开展交流学习活动,吸收先进管理经验,大力提高人力资源管理水平<sup>[7]</sup>。

#### 四、结语

总而言之,人力资源经济管理工具直接影响事业单位是否可以健康、稳定发展,所以需要以科学态度审视人力资源管理工具,从事业单位内实际情况出发,尊重市场经济发展规律,提高人才培养工作重视程度,用健全激励机制提高员工工作积极性,为事业单位长久发展提供新鲜活力与长远动力。同时,为我国国家建设,经济健康发展创造优质基础条件。

#### 参考文献

- [1]李隆智.基于人力资源管理的经济增长优化策略探究[J].企业科技与发展,2017(11):116-118.
- [2]贾智刚.人力资源管理与区域经济发展关系简议[J].现代经济信息,2019(12):479.
- [3]陈学明.新经济时代企业人力资源管理的创新与发展趋势[J].现代企业文化,2017(33):217.
- [4]李喜梅.浅析人力资源管理与经济可持续发展的相关性[J].商情,2020(01):154.
- [5]田素芹.人力资源管理与经济可持续发展的关系[J].企业改革与管理,2017(10):91-92.
- [6]郭二林.基于人力资源管理与经济可持续发展对策研究[J].百科论坛电子杂志,2019(17):375.
- [7]施丹丹.企业人力资源管理中柔性管理实践与思考[J].经贸实践,2017(24):205.