

# 新经济时代事业单位人力资源管理创新

谢一梁

(海阳市发展研究中心, 山东 海阳 265100)

**摘要:** 当前, 要想促进事业单位可持续发展, 就应该高度重视人力资源管理工作。根据目前实际情况得知, 事业单位在开展人力资源管理工作过程中, 依然遇到了很多的问题, 这就需要事业单位充分发挥自身的价值, 利用科学有效的措施加以应对, 只有这样才可以为事业单位可持续发展打下良好的基础。本文主要以新经济时代事业单位人力资源管理创新为重点进行阐述。首先, 分析事业单位人力资源管理概述、业单位人力资源管理创新必要性、事业单位人力资源管理存在的问题。其次, 从构建健全的人力资源规划、构建完善的责任明确制度、薪酬管理体系、创新人力资源管理方式、创新人力资源管理机制以及提升工作人员专业能力几个方面深入说明并探讨。

**关键词:** 新经济时代 事业单位 人力资源资源管理创新

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.11.48

事业单位主要的内容就是国家为了实现社会公益目标的一个重要机构, 主要开展科技、文化、教育以及卫生等活动, 是一个不以营利为目的的单位。作为国家的重要组成部分, 事业单位在开展任何一项工作都显得非常重要, 尤其是人力资源管理工作。通过开展这项工作除了可以促进事业单位可持续发展, 还对自身实力增长起到一定深远的意义。可见, 只有针对重要领域以及环节实施有效的创新与优化, 才可以健全事业单位人力资源管理工作, 将自身的价值实现最大化, 在促进事业单位快速发展的同时, 还能让其将自身的社会服务职能呈现出来。

## 一、事业单位人力资源管理概述

事业单位应该将自身社会服务功能呈现出来, 除了可以为社会群众提供优质的社会服务, 还为保障国家与社会服务水平的提升创造了有利条件, 进一步起到提升社会服务的目标<sup>[1]</sup>。站在狭义角度而言, 事业单位人力资源管理不仅代表着内部人力资源的选择, 还是对人才培养的过程。科学合理的创新与优化人力资源, 已经成为事业单位进行快速发展的核心内容。事业单位开展人力资源工作主要的目的就是为人们提供优质的社会服务, 因此事业单位在开展人力资源管理工作过程中, 需要高度重视这项工作质量问题, 只有这样才可以让事业单位人力资源管理工作有序进行。另外, 要想实现促进事业单位可持续发展的目标, 就应该从事业单位劳动力配置方面加以着手, 科学有效地运用合理化优化措施, 实施对人力资源的标准化<sup>[2]</sup>管理。与传统人力资源管理进行对比, 具有很大差异性, 新时代下的人力资源管理工作主要坚持以人为本为中心, 在这个背

景下, 事业单位自身组织管理能力得到了进一步的提升。

## 二、事业单位人力资源管理创新必要性

### (一) 有利于满足事业单位优化人力资源管理实际需求

由于市场制度不断健全, 事业单位为了顺应现阶段市场实际需求, 也积极主动地参与到愈演愈烈的竞争环境中, 其中, 人才才是促进事业单位快速发展的关键点, 只有提升人才资源管理效率, 才能有效地提高其自身竞争力, 为事业单位快速发展打下了良好的基础。结合现阶段事业单位发展情况可知, 事业单位并未充分发挥自身的价值, 其内部人力资源管理工作不够健全, 不仅无法调动工作人员工作积极性, 还未构建完善的薪酬制度, 从而直接影响了人力资源管理工作开展。在新时代下, 要想保障事业单位可持续发展, 应该及时创新管理体制, 将人才的价值呈现出来<sup>[3]</sup>。随着改革不断地深入, 事业单位快速发展无法离开人员的支持。所以事业单位除了要创新人力资源管理模式, 还应加大改革的力度, 进而让二者之间进行有效衔接, 从而促进事业单位长远发展。

### (二) 有利于促进工作人员快速发展

现阶段, 大部分事业单位缺乏对人力资源管理的重视, 仅仅认为这项工作就是招聘工作, 其中此种想法是不正确的。事业单位开展人力资源管理工作, 不仅可以进一步掌握工作人员实际情况, 还能让工作人员充分呈现自身价值, 这样一来事业单位就可以及时了解工作人员自身能力水平, 结合相关需求有针对性实施人力资源的分配, 以此来实现事业单位快速发展的目标。事业单位开展人力资源管理工作, 除了可以让自身构建健全的薪酬制度, 还能

调动工作人员工作热情，使其充分发挥自身的价值，为社会与人民贡献自身的力量。此外，加大对人力资源管理工作的创新力度，就可以将各个工作人员能力水平突显出来，在激发工作人员工作热情的同时，还能为工作人员提供更多表现自我的平台，进而将自身价值实现最大化。

### 三、事业单位人力资源管理存在的问题

#### （一）人力资源制度过于落后

在新经济时代下已经进入了全新的时代，同时，也越来越重视事业单位内部人力资源管理工作的改革，并得到了较好的效果，事业单位内部管理工作、人员流动工作以及人员分配工作也向着科学化、合理化方向发展。然而一些事业单位内部人力资源管理制度依然存在着落后的状态，究其原因就是与自身复杂性存在着巨大的关联，根据现阶段事业单位实际发展情况得知，构建完善的人力资源管理体系突显得非常关键<sup>[4]</sup>。事业单位在经济背景下受到了较大的影响，在开展人力资源配置工作过程中，部分事业单位依然运用传统工作模式，进而使事业单位人力资源管理工作依然遇到很多问题。同时，还有部分事业单位内部管理人员没有及时认清人力资源管理工作的的重要性，其管理理念、管理观念落后，在一定程度上阻碍了事业单位人力资源的作用。

#### （二）人才选拔与管理机制不够合理

现阶段，部分事业单位在开展人才选拔工作活动时，存在着一些问题。不管是在开展人才选拔工作，还是实施管理工作，都需要科学有效的方案加以支撑，而现阶段一些事业单位并未高度重视这项工作，导致人才选拔工作对事业单位而言无法起到一定的价值<sup>[5]</sup>。科学有效的人才选拔机制可以为事业单位选择出更多高水平、高能力的优秀人才，而现阶段部分事业单位内部机制不够健全，所以选择出来的人才也无法胜任对应的工作。

#### （三）缺乏完善的考核制度

在开展具体工作期间，大部分事业单位缺乏对绩效考核制度的重视程度，导致部分事业单位在开展绩效考核工作时，呈现了表面化的形式，未将这项工作自身存在的优势呈现出来，更谈不上有效地激发工作人员工作积极性，全身心投入到工作之中。还有一些事业单位没有从自身实际情况出发，去构建健全的人力资源管理制度以及绩效考核制度。如此一来，在实际工作过程中，就无法根据相关规则制度去开展工作，已经存在的评定标准也不够清晰明了，在一定程度上阻碍了事业单位绩效考核工作的顺利开展。

### 四、新经济时代事业单位人力资源管理创新策略

#### （一）构建健全的人力资源规划

经济师作为事业单位构建完善人力资源规划方案的主要力量，在开展招聘管理工作过程中，需要根据实际情况，选择对应的招聘方式。为了让事业单位合理化运用先进人力资源管理模式，经济师就需要充分发挥自身的价值，有针对性完善招聘方案以及配置方案，只有这样事业单位才可以进一步落实人力资源规划工作以及招聘工作<sup>[6]</sup>。在实际招聘工作期间，事业单位需要在各个招聘网站发布自身招聘信息，明确自身相关要求，具体包括：学历、资格证书、技能要求、工作时间、薪酬福利以及工作纪律等信息，这样一来，就可以让工作人员及时掌握本单位管理制度，防止发生违规行为。

#### （二）构建完善的责任明确制度、薪酬管理体系

首先，事业单位需要根据自身实际情况，明确人力资源管理经济师责任制度。加强经济师与单位之间的联系，让经济师可以在单位产生强烈的归属感，积极主动地参与到工作当中，为单位贡献自身的力量。所以，事业单位也要定期组织考核活动，便于及时掌握人力资源管理经济师的能力水平，如果是专业能力较为薄弱的经济师，就会根据自身存在的不足，有针对性进行改进，久而久之，不仅可以提升自身综合能力，还能强化自身的技能，为单位提供更加优质的服务。同时，还应结合经济师自身工作情况，构建相对应的奖惩制度，在保障自身工作热情的同时，还能积极主动地参与到工作当中，为促进事业单位快速发展夯实基础。其次，事业单位需要构建完善的薪酬管理体系。究其原因，科学有效的薪酬制度，在一定程度上能够确保单位内部开展良性竞争<sup>[7]</sup>。站在经济师角度而言，作为事业单位高能力、高水平的人才，在开展薪酬设计工作过程中，要严格按照单位规章制度执行，不单单要保障基本的工资，还要结合单位自身实际情况，有针对性优化福利政策。在实际工作过程中，能够根据经济师人才绩效考核制度进行开展，只有让工作人员与薪酬待遇进行关联，才能够调动工作人员的工作热情，促进单位长远发展。

#### （三）创新人力资源管理方式

在新经济时代下，大部分事业单位内部管理人员已经认识到了人力资源管理工作的重要价值，一些事业单位也开展了战略性人力资源管理，其目的就是尽最大能力把人力资源的重要价值呈现出来，在保障事业单位提升自身竞争力的同时，还能为自身快速发展提供坚实的保障。要想将人力资源的重要作用展示出来，这就需要事业单位加大

对人力资源管理方法的创新力度,完善人力资源管理系统,促进事业单位深远发展。随着科技不断地发展,事业单位也运用了科学有效地方法优化了人力资源管理工作,具体表现在多个方面。第一,科学有效地使用现代化科学技术,强化人力资源管理体系的建设,确保事业单位提升人力资源管理工作质量<sup>[8]</sup>。第二,事业单位在开展人力资源管理工作过程中,应该尊重工作人员实际需求,为工作人员提供更多展示自我的机会,为促进工作人员快速发展打下良好的基础。第三,要想保障事业单位快速发展,就需要高度重视人力资源管理工作,并将其自身的价值呈现出来,因此加大对人力资源管理方法优化力度,才可以让事业单位长远发展。

#### (四) 创新人力资源管理机制

事业单位要想让人力资源管理工作有序进行,就需要把优化工作落实到位,只有这样才可以确保人力资源管理工作向着科学化、规范化方向发展。事业单位构建健全人力资源管理机制,不仅可以提升工作人员自身的综合素质,还能调动工作人员的工作热情。因此,事业单位在开展招聘工作过程中,应该进一步掌握工作人员实际情况,落实好工作人员的自身价值或是集体观念。另外,事业单位也需要完善绩效考核制度以及激励制度,便于考核突显一定的公平性与公正性,促使将工作人员自身潜能激发出来。事业单位也应重视人力资源培养的质量,传统的人力资源组织结构经常存在很多不足,如果资源配置不够完善,那么就会给事业单位人力资源管理工作带来巨大的影响。为了满足现阶段经济发展情况,事业单位应该根据当前实际情况,了解人力资源管理工作的价值,在完善人力资源组织结构的同时,还能创新人力资源配置,为之后开展相关工作坚持以人为本的理念夯实基础。此外,针对工作优异的工作人员,需要给予一定的激励,这样不仅可以激发工作人员的工作热情,还能增强工作人员工作意识,针对工作存在问题的工作人员,也要进行对应的惩罚,把工作人员的工作情况与薪资加以挂钩,促使工作人员全身心投入到工作中。

#### (五) 提升工作人员专业能力

事业单位应该定期开展培训活动,运用健全管理制度,确保事业单位内部人力资源管理工作顺利进行,同时,还要符合事业单位实际需求,提升工作人员自身专业能力,以此来促进事业单位快速发展,所以事业单位在发

展期间,除了要优化培训制度,还应对工作人员实际行为加以约束,为保障事业单位开展相关工作奠定基础<sup>[9]</sup>。另外,合理化运用人才准入机制,不管是在面试过程中,还是在开展岗前培训活动中,都需要进行人员筛选,进而选择出适应岗位的工作人员,从根本上提升岗位人员的培训效果。在开展培训工作过程中,事业单位就应该激发工作人员自身的潜力,调动其工作热情,帮助工作人员树立自觉性,在丰富工作人员知识体系的同时,还有利于自身专业技能的提升。

#### 五、结语

综上所述,在新经济时代下,我国经济快速发展,市场环境也随着发生了巨大的改变,在此背景下,事业单位要想保障自身快速发展,除了要提升自身服务水平,还要加大对人力资源管理工作优化力度,及时创新管理模式,结合社会市场变化以及事业单位内部相关需求,有针对性开展人力资源管理优化工作,在健全制度体系的同时,还能将工作人员价值呈现出来,通过奉献自身的力量,为促进事业单位快速发展奠定基础。

#### 参考文献

- [1] 顾英华. 新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新思考研究[J]. 商讯, 2022(03): 183-186.
- [2] 王菲. 新经济时代事业单位人力资源管理创新途径研究[J]. 商业观察, 2021(32): 62-64.
- [3] 李超. 网络经济时代背景下事业单位人力资源管理创新研究[J]. 营销界, 2021(25): 33-34.
- [4] 禹文美. 新经济时代背景下事业单位人力资源管理创新发展策略研究[J]. 财经界, 2021(11): 187-188.
- [5] 李翠. 网络经济时代下事业单位人力资源管理创新探讨[J]. 全国流通经济, 2021(10): 109-111.
- [6] 徐长宝. 基于网络经济时代下的事业单位人力资源管理研究[J]. 财经界, 2020(27): 248-249.
- [7] 李凤淑. 网络经济环境下的事业单位人力资源管理优化策略[J]. 财经界, 2020(29): 242-243.
- [8] 翁小云. 网络经济时代优化事业单位人力资源管理的策略探析[J]. 经济管理文摘, 2020(07): 93-94.
- [9] 乔金梯. 网络经济时代如何优化事业单位人力资源管理的思考[J]. 数码世界, 2018(11): 106.