

新经济时代事业单位人力资源管理创新研究

苏芳

(宁津县人力资源和社会保障局, 山东 宁津 253400)

摘要: 新经济时代最大的特点之一就是知识逐渐取代资本成为推动经济社会发展最重要的“引擎”和要素,这意味着知识的拥有者——人力资源,自然成为事业单位最宝贵的资源和财富。对于事业单位来说,保证事业单位发展最重要的是建设高水平的员工队伍,积累人力资本。在新经济时代,事业单位人力资源管理面临的挑战是前所未有的。与此同时,人力资源管理也发生了许多变化。面对人力资源管理的变化和各种挑战,许多事业单位无力应对,导致事业单位人力资源管理水平下降。基于这种情况,有必要对新经济时代的人力资源管理创新进行全面系统的研究,了解事业单位人力资源管理领域的棘手问题和未来发展趋势,让更多的事业单位掌握新经济时代做好人力资源管理的规律和技巧,实现人力资源管理与时俱进。

关键词: 新经济时代; 事业单位; 人力资源; 管理创新

0 引言

新经济的本质是信息化和全球化,新经济的核心是高科技创新和其他领域的一系列创新。新经济出现的现实环境是全球经济一体化。信息技术革命的推进和新经济的发展必然导致全球一体化的加速。新经济是人类经济发展史上前所未有的科技创新经济。但是现在很多事业单位并没有真正地认识到人力资源管理创新的必要性,也没有能够采取有效的措施做好人力资源管理创新,这也给事业单位更好的发展造成了一定的阻碍。因此,文的主要内容是新经济时代人力资源管理的变革与发展^[1]。

1 事业单位人力资源管理创新的必要性

1.1 创新人力资源管理符合事业单位改革的需要

随着市场经济体系的不断完善,事业单位正在逐步参与市场竞争,人才是事业单位发展的重要因素。只有提高人力资源管理的有效性,才能有效提高其综合竞争力,促进事业单位更好的发展。通过分析事业单位的发展现状,很容易发现事业单位的人力资源管理明显落后,事业单位内部员工的积极性很难被激发出来,没有合理的薪酬体系,也会在一定程度上影响员工开展工作的积极性。新时期,为促进事业单位发展,事业单位必须改革自身管理体制,充分发挥人才作用。随着事业单位的改革,事业单位的发展离不开人才的发展和体制的改革。事业单位创新人力资源管理与事业单位发展需求相适应,促进事业单位更好发展。

1.2 可以促进事业单位人力资源管理更加全面

在新的社会形势下,现代事业单位的发展速度越来越快,人力资源管理中会产生大量的控制信息。这使得事业单位各类信息统计分析的工作量明显增加,人力资源管理的范围不断拓宽。通过创新人力资源管理和控制,事业单位可以借助数字信息技术,在生产等环节实施管理和分析,使人力资源管理更加全面,避免管理遗漏。同时,事业单位可以利用数字信息技术估算各部门的实际工作效率,实时监督生产管理,实现高效发展的阶段性目标。

2 事业单位人力资源管理存在的主要问题

2.1 人力资源管理制度比较落后

随着社会经济的发展,我们进入了新经济时代,我国事业单位更加重视人力资源管理制度改革,并取得了良好的效果。事业单位的工作管理、人员流动和分配也更加合理。然

而,与事业单位相比,我国事业单位人力资源管理体系仍然相对落后,这与事业单位人力资源管理的复杂性和多样性直接相关。通过分析事业单位的发展现状,我们可以发现,有必要根据事业单位的需求来构建和完善人力资源管理体系。一些事业单位在配置人力资源时,仍然选择旧的方式,这也导致了我国事业单位人力资源管理的各种问题。而且,很多事业单位的领导往往对人力资源管理不够重视,管理上的观念和理念相对落后,这也影响了事业单位人力资源管理效能的发挥。

2.2 激励机制不理想

为了进一步提升员工的积极性和创造性,事业单位人力资源管理中往往会采取一定的激励措施,通过合理的激励机制来强化员工的归属感和安全感,同时有利于促进员工形成良好的竞争意识。但从实际情况分析,部分机构的激励机制效果并不理想。究其原因,是事业单位内部绩效激励制度仅限于薪酬分配,绩效考核标准和形式与员工岗位的相关性较低。因此,很大程度上,绩效考核的结果过于片面,无法充分反映员工的工作成效、工作态度和個人能力。此外,在激励方面,过于注重物质奖励,缺乏对员工精神需求的考虑。在这种情况下,事业单位的激励机制难以发挥实际作用。

3 新经济时代事业单位人力资源管理的创新

3.1 更新人力资源管理理念

在数字经济背景下,要从根本上提高事业单位人力资源管理效率,更新人力资源管理理念是必要的前提。关注员工与单位的协调发展和共同进步,改变人力资源管理中过于关注员工工作绩效的传统观念,构建数字经济时代和谐良好的劳资关系。事业单位的业务发展需求在一定程度上依赖于高质量的人力资源管理。只有不断吸收先进的管理经验,在激烈的市场竞争中增强自己的核心竞争力,才能实现单位和员工的双赢。在实践中,要求事业单位重新审视自身人力资源开发的现实,及时更新意识和观念,引入科学先进的管理理念,正确认识人力资源在推动事业单位发展中的重要作用,积极构建“以人为本”的管理理念。此外,注重人力资源的合理利用和开发,在保证物质需求的同时关注员工的精神需求,切实尊重个性、依靠人才、发展人才,在充分彰显员工个人价值的同时实现单位自身的战略目标。

3.2 优化人力资源管理机制

优化人力资源管理机制,可以有效提高员工的综合素质,

激发员工的工作热情。因此,事业单位在聘用员工时,必须全面了解员工的身心发展和个性,做好员工自我价值和集体观念的实现。事业单位也要注重绩效考核体系和激励制度的优化,使考核更加公平公正,更好地激发个人潜能。机构也必须重视人力资源培训效果的提高。过去,人力资源组织结构存在许多问题和弊端。如果资源分配不够,很容易对机构人力资源的更好管理产生很大影响。面对新的经济形势,事业单位必须考虑现状和需求,认识到人力资源管理的重要性和特殊性,完善人力资源组织结构,优化人力资源配置,真正做到以人为本,注重员工潜能的激发,采取有效措施激励工作做得好的员工,对工作中出现问题的员工进行适当的惩罚,将工作与薪酬挂钩,激发工作积极性。

3.3 创新人力资源管理方式

在新经济时代,很多机构的领导都对人力资源管理的重要性有了正确的认识。而且很多机构也进行了战略性的人力资源管理,非常注重员工工作主动性的激发,希望充分发挥人力资源管理的作用,帮助机构提高市场竞争力,促进其更好的发展。为了充分发挥人力资源的作用,事业单位需要更新人力资源管理制度,创新管理方法,帮助事业单位更好地发展。随着社会科技的发展,事业单位创新了人力资源管理方法,主要体现在以下三点。首先,合理利用现代科学技术构建管理体系,帮助事业单位提高人力资源管理的实际效率。其次,事业单位在人力资源管理中需要注重员工需求的满足,给予员工更多的自主权,帮助他们更好地发展。最后,机构要想发展得更好,就必须充分发挥人力资源的作用。因此,创新人力资源管理手段可以使事业单位更健康地发展。

3.4 优化和完善内部激励制度

随着数字经济发展速度的不断提高,信息技术在各个领域的应用范围进一步扩大。因此,在激励机制薪酬设计中,也可以适当引进先进的信息技术作为辅助手段,将员工绩效与信息技术相结合。比如利用数据分析技术将员工在一定时间内的绩效和薪酬进行整合,在此基础上综合记录员工完成每项工作时的具体表现,并借助大数据技术对上述信息进行综合评估,最终上传到机构的门户网站。这样既保证了激励机制实施的公平性,又具有其他管理方式在实现绩效考核结果透明化方面所不具备的优势。

3.5 优化完善绩效考核制度,促使员工发挥自身价值

首先,在事业单位实施管控中,绩效考核管理是一项重要的管控内容,员工的绩效考核结果应反映其工作状况。基于此,事业单位应优化调整内部人力组织结构,了解各部门真实的人力需求,创新完善人力资源管理模式,优化相应的员工绩

效考核体系。事业单位管理者要根据绩效考核体系,科学评价员工工作任务的完成情况,确保员工绩效考核的合理性和准确性。事业单位管理者要秉持公平公正的原则,判断员工日常工作表现、工作失误等。并实施相应的激励措施,有效提高员工的工作积极性。其次,对于人才的招聘,事业单位人力资源管理要分析事业单位的发展需求、各部门的岗位要求等。招聘更多合适的高素质人才,并优化和完善人力资源配置,从而促使人才在工作岗位上施展才华,为事业单位更好地发展提供助力。同时,事业单位人力资源经理应了解市场人才招聘情况、劳动报酬调整等。更好地展示事业单位优势,努力吸引更多人才求职,促进事业单位人力资源实力提升。

3.6 注重员工业务能力的培养,促进员工综合素质的提高

数字经济时代,现代事业单位要认识到人力资源管理的重要性,全面掌控一切管理工作,合理安排员工业务能力培训。事业单位在业务发展过程中,要狠抓内部控制,有效提高管理效率,促进自身发展质量。具体来说,要做到以下三点:第一,在事业单位人力资源管理过程中,要高度重视员工业务能力的培养,让员工积极了解数字经济环境,引导员工加强专业知识和管理技能的学习,让员工掌握先进的工作技术和方法。二是事业单位要分析各部门管控情况和岗位要求,定期培训员工,体现数字化安全生产、信息化技能等,从而有效提升员工的综合工作能力。第三,事业单位要保证员工培训内容的多样化,让员工学习大数据专业知识、信息化岗位技能和相关法律知识等。使员工能够对数字控制有一个基本的了解,并促进员工的综合素质水平。这可以使事业单位在人力资源管理中体现数字化发展战略,增强员工数字化管控意识,为事业单位数字化发展创造有利条件^[2-3]。

4 结语

新经济时代,社会经济发展非常快,市场环境也发生了很大的变化。在这种情况下,事业单位要想发展得更好,就必须注重自身服务水平的提升,做好人力资源管理的创新,改变管理方式,根据社会市场的变化和事业单位的发展需求创新人力资源管理,不断完善相关制度,发挥员工的主体地位,激发员工的工作热情和学习热情,帮助他们更好地发展。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 张瑜. 基于激励效应的经营性事业单位薪酬制度设计研究 [D]. 河北地质大学, 2017.
- [3] 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.