

新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新

王晓晓

(青岛市崂山区自然资源局, 山东 青岛 266061)

摘要: 新经济时代, 大众创新、人人创新已经是这个时代的主旋律, 而人力资源管理的创新更是创新中的主体部分。时代在发展, 社会在进步, 人力资源管理也必须改革创新才能紧跟时代新形势的脚步。基于此, 本文首先从四个方面介绍了新经济时代行政事业单位人力资源管理产生的影响分析, 随后从三个方面讲述了新经济时代行政事业单位人力资源管理存在的问题分析, 最后从三个方面写了新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新策略分析, 以此来供相关人士交流参考。

关键词: 新经济时代; 行政事业单位; 人力资源管理

0 引言

科技发展日新月异, 当今社会已经进入了一个崭新的时代。事业单位要想在新时代立足, 就应该加强对人力资源的科学管理力度, 紧紧抓住新经济时代的特点, 唯有如此事业单位才会获的良好发展。

1 新经济时代行政事业单位人力资源管理产生的影响分析

1.1 管理手段更加先进

当今科技迅猛发展, 互联网的普遍使用更是使得大多数的事业单位表现的千篇一律, 毫无新意。所以将科技信息化的优势运用到人力资源管理方面成为了一个亮点, 事业单位本身就应该创新, 改变传统的管理模式, 打造出符合自己事业单位的人力资源管理模式, 这样才能提高人力资源管理的效率^[1]。

1.2 管理内容更加丰富

新经济时代在科技迅速发展的前提下, 信息量大也是随之而生的一个特点, 所以在新经济时代下人力资源管理内容则变得更加丰富。那么事业单位工作人员的任务自然也就随之增加, 工作难度也会有所增加。因此, 事业单位传统的人力资源管理模式已经无法满足当前的局面, 事业单位必须打造出一种既能正常分配工作任务, 又能提高工作效率的制度。只有这样, 才能尽快适应当今管理内容愈加丰富的局面, 才能实现引领社会发展的重要意义。

1.3 管理层次更加简洁

新经济时代, 事业单位最好的应对措施自然就是提高人力资源管理。事业单位只有不断地自我创新, 完善属于自身的人力资源管理制度, 才能适应新经济时代的机遇和挑战。那么只有提高事业单位工作人员的整体素养和能力, 才能实现管理层次的简洁化。这样不仅减少了事业单位工作人员的录用, 又能满足事业单位的工作要求, 提高了工作效率^[2]。

1.4 对人才提出了更高的要求

随着新经济时代的发展, 不仅提高了对事业单位的要求, 而且也提高了事业单位工作人员的门槛。因为科技的迅猛发展, 基本的工作人员已经无法完成工作任务, 工作也由之前的传统人力变得越来越科技化, 这就造成了很多基本的科技性工作可以被新时代的科技所取代。

2 新经济时代行政事业单位人力资源管理存在的问题分析

2.1 缺乏合理的考核体系及必要的奖惩机制

我国亘古不变的招人制度就是考试和面试两种, 虽说这两种方法是当前最容易的制度, 但是它们也存在着许多的不足, 对招收的人员只是片面的了解, 也存在一定的巧合。长此以往, 事业单位的人员能力不会完全的发挥出来, 而且会逐渐形成千篇一律的工作状态。所以事业单位制定出一套完整的考核体系及必要的奖惩制度才是应尽快解决的问题^[3]。

2.2 缺乏对人才招聘及继续教育工作的重视

事业单位内部往往职位固定, 工作内容大同小异, 使得事业单位内部缺少层次管理, 所以出现工作效率低下, 创造力低下的现象。事业单位对于录取的员工都做相同的职业培训, 自然就会打消了工作人员的积极性和创造性, 造成高技术人才有力无处使的局面。即使事业单位推出一些绩效方案, 终究是治标不治本, 效果并不明显。事业单位应该改变原有的人员开发制度, 做到合理的、分层次的培训。

2.3 缺乏健全人力资源管理体系

事业单位高层按照传统的观念, 一味地只追求工作效率, 却忽视了人力资源管理这一方面, 正是传统观念的影响下, 才会使得事业单位对人力资源管理逐渐变淡。

3 新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新策略分析

3.1 引入柔性管理方式

随着新经济时代的发展, 人们的思想和对工作的态度也有着不同的改变。人力资源管理方式有柔性管理和刚性管理两种。顾名思义, 柔性管理是以人为本, 充分调动工作人员的积极性和创造性, 追究人的全面发展, 从而使得工作效率最大化。而刚性管理则是制度化强, 只注重了工作效率却忽视了工作人员的想法和态度, 那么就很难调动他们的积极性和创造性。显然, 柔性化管理方式更适合当今时代的创新环境。所以事业单位要注重以人为核心, 最大化的调动员工的积极性和创造性。有些职责事务繁忙的事业单位, 一味地采用刚性管理, 往往产生适得其反的结果, 相反若使用柔性管理方式则会事半功倍, 所以切不可忽视员工的创造性和积极性。实行柔性化管理还需要制定一套适合事业单位自身的奖惩制度并且要公平对待事业单位的每一个员工, 给予他们相同的机会。唯有如此, 才能将柔性化管理的效果发挥到极致。

3.2 营造积极乐观、创新的工作环境

(下转第171页)

要建立起专业的考察部门对房地产行业的数据进行分析和调查研究,也需要设立专业的市场调研人员了解房地产行业的的市场需求。其次,需要对房地产财务工作进行精准控制和监管,避免财务工作中出现纰漏需要进行审核。不仅如此,需要建立起完善的内部审计机制和严格的外部监管机制,也需要对财务工作中的纰漏及时进行修正。

2.3 完善房地产的财务工作体系

需要完善房地产行业的财务工作体系,避免审核和监管存在较大的问题。一方面,在房地产行业的财务审核工作方面,需要调整房地产的财务资金的结构,使财务资金的结构更加合理。不仅是企业的储备资金、利润资金以及企业的外借资金的结构和成分都要更加合理;另一方面,在财务的监管方面,财务工作的监管方面需要对房地产行业的财务工作中的内部监管,需要加深对信息的了解程度。

2.4 加强房地产的预算管理工作

需要加强房地产行业的预算管理工作,房地产的工程预算也需要更加具有针对性。要对工程预算的项目进行专业的沟通和了解,对待工作也需要更加认真。不仅如此,工程的信息收集速度也需要提高,并需要收集到一手的建筑材料。在预算工作资金的准备过程中,需要注意明确资金预算工作和财务管理工作,不仅如此,也需要避免工程预算中出现的问题,避免部分的建筑资金的去向不明,也避免影响到建筑工程的财务收支。这样一来,就不会影响到建筑工程的质量。除此之外,对房地产的财务工作中的数据需要进行深层次的分析,不能够忽视数据的价值性,避免财务工作中出现纰漏。

2.5 拓宽房地产的资金来源渠道

需要拓宽房地产行业的资金来源渠道,避免大多数的资金来源以借贷为主,需要避免房地产行业的负债过于严重。不仅如此,房地产行业需要更加注重房地产的金融市场,注重金融市场的基金与股票的投资,在房地产公司的资金运转过程中提高房地产公司的资金周转速度。避免资金的运转周期过长,缓解房地产行业的发展压力。除此之外,还需要在房地产行业发展的过程中,在资金筹集、运作、协调方面,都需要进行详细的资金周转规划,才能够平衡负债与收益的比例。尤其需要避免中小房地产公司由于负债过于严重,公司才能够长远发展。

3 结论

我国房地产行业起步较晚,但是发展很快,许多方面仍然有很多不足,在预算、监管、审核、控制等多个方面仍然存在较多的问题,制约了房地产行业的发展,也带来了房地产财务方面的风险。此外,房地产财务工作对风险的监管不够严格,并且缺乏高素质的复合型财务人才。未来的发展过程中,需要加强对房地产行业的风险监管,提高房地产行业的忧患意识和业务专业能力。

参考文献

- [1] 王阳芬.房地产财务管理风险防范与控制分析[J].首席财务官,2019(10):113-114.
- [2] 乔海明.房地产财务管理风险防范与控制[J].纳税,2019(35):55-56.
- [3] 赵鹏.房地产财务管理风险防范与控制措施的探讨[J].新财经,2019(5):68-69.

(上接第169页)

在新经济时代,创新是一切发展的动力源泉。所以事业单位更应该鼓励和支持工作人员自主创新。同时事业单位自身也应注重创新,给所有的工作人员创造一个敢于创新、乐于创新的氛围,这样才能发挥员工的创新思维,最终提高工作效率。事业单位还可采用多种形式来鼓励员工提高创新意识,比如事业单位可以设置创新类的比赛,同时设置一些比较诱人的奖励措施,以此来调动员工的积极性和创新思维,最终逐渐营造出一个积极乐观、创新的工作环境^[4]。

3.3 将职工的发展与事业单位承担职责相统一

新经济时代下,事业单位自身的风险性有所提升,为此事业单位必须作出相应的措施。传统的人力资源管理方式已经不再适合新时代下的管理模式。所以事业单位要转变传统思维,建立事业单位与员工之间的共同体。这样一来,就能将员工和事业单位本身紧密的联系在一起,共进步、同发展。这样不仅能够让员工随时都有着危机意识,同时还能起到激励员工的作用,能够让员工充分发挥创新思维以及调动自身最大的积极性。比如事业单位可以将自身所承担得考核指标下分至个人,考核指标的结果直接与个人工资及奖金挂钩,多劳多得,少老少得,不老不得,以此来约束和提醒

员工的行为。这样一来,员工的工作效率就会大大提高。同时,事业单位要建立一个良好的工作环境和氛围,让员工能够认真的完成自己的工作任务。同时事业单位还有注重员工的自我发展,要充分挖掘每个员工的最大潜能。

4 结论

新经济时代下,事业单位应该严格使用柔性管理模式,做到以人为中心的人力资源管理模式,同时还要坚持事业单位和员工共同体的观念。只有这样,才能实现以人为本,突出人力的创新和创造性思维。在新经济时代下,事业单位要根据时代的变化不断地进行自我创新,直到创新出符合自己的人力资源管理体系。只有科学合理的应用人力资源管理,才能在新经济时代下引领社会管理的潮流。

参考文献

- [1] 王振.新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新[J].财经界(学术版),2020(4):261.
- [2] 郭存红.新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新[J].财富时代,2019(12):97-98.
- [3] 赵丽.知识经济时代下的行政事业单位人力资源管理创新[J].今日财富,2018(4):154.
- [4] 筐发荟,唐泉,靳国雷,等.基于大数据时代企业人力资源管理变革的分析[J].首席财务官,2019(22):113-114.