

事业单位人力资源管理的创新发展策略

宫永乐

(莱阳市党性教育基地管理服务中心, 山东 莱阳 265200)

【摘要】现代社会发展过程中, 由于经济环境的逐渐变化, 整体经济结构逐渐趋向于完善化发展。在当前的社会舞台上, 事业单位若想巩固自身的发展地位, 提高自身的核心竞争力, 必须紧跟时代的发展脚步, 创新人力资源管理方法以及管理理念, 借由充足的人力资源推动单位事业的长期发展。基于上述角度, 文章将立足于事业单位人力资源管理工作, 对该项工作创新发展的意义进行分析, 并探究具体的创新发展策略, 为相关行业工作者提供有效借鉴。

【关键词】事业单位; 人力资源; 管理创新

一、事业单位人力资源管理创新发展的意义

首先, 推动人力资源管理创新发展是事业单位深化改革的必然要求。对于处于现代社会的事业单位, 进行全方位的深入改革是其目前亟待解决的一项任务。而一切改革任务开始的前提都在于人力资源管理。新经济时代下, 社会各行各业对于人才都提出了更为复杂的要求, 处于现代社会的人才不仅要具有较强的业务能力, 更要具有较高的责任意识与职业素养, 能够主动的吸收一些新的理念, 新的工作手段, 以此更好地满足岗位需要。对于事业单位来说, 如何实施人力资源管理创新, 如何最大化地发挥人力资源价值是其必须考虑的问题。由此可见, 对人力资源管理工作进行创新, 既具有较高的必要性, 也存在明显的紧迫性^[1]。

其次, 推动人力资源管理创新发展能够最大化激发员工的创造能力以及工作积极性。在现阶段存在一种错误的思想, 很多人认为进入到事业单位就拥有了铁饭碗, 而自己也会在进入到事业单位的那一刻起, 就丧失了工作动力, 认为可以“颐养天年”而导致其产生这一错误思想的根本原因, 除了社会风气外, 也包括很多事业单位内部没有构建先进的人力资源管理制度以及管理方法。所以, 对于现代社会事业单位而言, 其在发展过程中必须考虑到新经济时代的发展特点及相关要求, 能够大力推进人力资本管理创新工作, 对内部员工形成全新的管理以及激励, 使之能够产生工作动力, 敢创新, 敢创造, 愿意奉献自己的光和热, 能够在有效资源管理下实现自我价值, 与单位共同发展。

二、事业单位人力资源管理的创新发展策略

(一) 坚持创新, 打造人力资源管理新气象

在事业单位发展的过程中, 为达到有效的人力资源管理创新工作, 其必须构建完整的创新体系, 能够从创

新理念、创新思维、创新方式以及创新内容入手, 以全面的创新, 打造全新人力资源管理绩效, 提高人力资源管理团队的综合素质与综合能力, 以便其能够更好地为事业单位的发展提供助力, 构建良性循环系统。

第一, 事业单位方面首先要对人力资源管理创新工作形成正确的认识。客观来说, 相较于常规的企业单位, 事业单位本身存在较高的特殊性, 很多时候其整体的工作内容、工作结构都相对较为固化, 并且不会轻易出现改变。因此, 在创新人力资源管理工作时, 管理人员的首要任务是要对该项工作形成正确的认识, 能够意识到人力资源管理创新的重要性与时代意义, 而不是一味地坚守传统的管理方法。正所谓, 创新是推动时代发展的主要力量, 是当今时代最为明显的精神特征^[2]。所以事业单位发展期间必须落实创新化的工作思想, 不断地对内部融入新鲜血液, 保持蓬勃的发展活力。作为一名事业单位的人力资源管理工作, 自身需要主动跟时代接轨, 跟社会接轨, 要主动贯彻终身学习的理念, 开拓自己的眼界, 丰富个人的工作思路, 能够在人力资源管理工作中融入更多地创新化思想, 最大化体现事业单位的发展活力。事业单位与国家经济发展之间具备极为紧密地联系, 其自身也呈现着一定的良性作用, 而在人力资源管理工作中管理人员需要以发挥事业单位的这些作用为根本目标, 在有目标的驱动下坚持创新, 打造完备的创新化发展体系。在构建创新化的发展框架时, 需要融入创新化的工作理念。但创新理念并不是要求完全摒弃以往的工作模式或者工作框架, 而是要在原有优势的基础上对其加以合理的优化以及改变, 而对于一些已经腐朽落后的管理理念和管理模式, 则需要在根源上对其加以创新, 以良性的工作氛围, 对内部的员工形成有效调动, 最大化消除员工在发展在

工作过程中存在的现实阻力^[3]。除此之外,创新发展人力资源管理工作时,事业单位需要做好定期的反思。要在不断地反思、不断地总结中积累丰富的经验,借由经验找准人力资源管理创新的新方向,提高整体工作的可行性。

第二,事业单位需要对人力资源管理的思维进行适当的创新。进入到新时代后,事业单位需要处理的工作、需要达到的要求,都出现了一定程度的创新。而相对应的其必须对自身的管理思维加以适当的调整,能够站在统筹角度、宏观战略角度,客观分析以往人力资源管理工作中存在的各种问题,并展开针对性的调节优化,以此为人才的发展提供有效支撑,以良性的环境孕育更多的单位人才。事业单位方面需要根据人才的实际情况,为其发展拟定不同阶段的目标,如短期目标、中期目标以及长期目标。以渐进的目标引导,确定人力资源管理若在不同阶段需要处理的工作重点。在渐进性发展的过程中,达到资源管理的最优化。其中短期目标需要集中在人力资源管理团队的构建方面,要保证单位内部的人才团队,具有较高的素质,较高的工作能力以及较强的职业素养,同时也需要达到新经济时代所提出的各种要求;中期目标需要集中于制度拟定方面,根据单位自身的发展情况以及人才的具体状态,对整体的管理制度以及管理机制加以优化,完善现有机制,最大化发挥人才的价值以及利用水准;而长期目标需要集中在共赢方面,确保人力资源与事业单位能够共同发展再相互促进,相互辅助的状态下达到互利共赢的局面^[4]。基于人力资源管理思维创新工作视角分析来看,事业单位不仅要创新管理目标,更需要针对每个部门,每个岗位的具体需求,以及工作特点,拟定完善的人力资源战略规划,以辅助后期的人力资源配备工作具有更高的可行性及方向性。

第三,事业单位需要对人力资源管理的内容进行创新。就我国现阶段的绝大多数事业单位发展分析来看,在其日常运营过程中,针对人力资源管理工作并没有落实到位,其中还存在较多的问题以及较多的缺陷。而若想要有效填补这些缺陷,对管理内容加以创新是事业单位必须重点开展的一项任务。具体来说,在创新人力资源管理工作内容时,需要考虑到单位的发展战略,确保内容与战略能够有机融合,同时也要最大化的做好工作内容的宣传,让每一个岗位上的工作人员都能够认识到人力资源管理的重要性。事业单位需要根据自身的实际情况适当提高人力资源的招聘标准。在招聘人才期间也要保证相关管理部门能够全面进行公平公正公开的原则,最大化提高人

才质量,保证单位内的人才能够满足各岗位提出的工作要求以及单位整体的发展需求。必要时事业单位需定期组织各岗位工作人员开展职业生涯规划教育活动,并辅助其构建完备的职业生涯规划体系,帮助员工找准自己发展的方向,最大化实现其自身的价值,提高其自身的工作能力。

第四,事业单位需要对人力资源管理的方式进行适当创新。新的时代环境中,传统的领导是命令式管理体系在如今的事业单位中已不再适用,在实施人力资源管理工作时,为最大化发挥人力资源的价值,提高员工的归属感与责任感,单位方面需要落实以人为本的工作准则,以人本化管理手段对员工实施引导,对于各岗位的员工单位都需要形成一视同仁的态度,给予其充足的关爱以及帮助,尽量解决员工在工作以及生活中存在的各种问题。同时,也需要主动的创新管理框架以及管理技术,能够巧妙地融入信息化手段,提高人力资源管理工作的时代化以及多元化特征。对于各类人才测评管理软件,事业单位也需要形成有效地应用,借由专业化的软件增强人力资源管理工作的效率,提高整体工作质量,真正实现以人才为导向的人力资源管理发展理念,增强事业单位自身的创新性发展动力。

(二) 完善机制,促进人力资源管理规范化

首先,事业单位需要构建完整的人员培训机制。如果人才在进入到单位之后不接受新的理念,不了解新的工作方式,那么其自身的能力就不会得以增强,对于单位的发展也不会形成积极化的影响。随着时代的不断发展,以及终身教育理念的全面扩散,越来越多的事业单位开始注意到人员培训工作的重要性,也在不断地对该项工作进行更深层次的研究以及探索,但是仍旧有部分事业单位在此方面未形成良好的成效。究其原因,在于其并没有构建完整的培训机制。在新经济时代背景下,事业单位需要抓住机遇,主动地做好培训机制的创新完善。一方面,在正式开展培训工作之前,事业单位需要展开全面的人才调研,要落实到各个部门、各个岗位以及各个工作人员身上,切实了解工作人员自身的业务素养以及其所属单位对于人员所提出的要求,客观评判两者之间存在的差距,而后针对人才存在的短板,为其设定贴合于其自身发展需要的培训计划以及培训方案,最大化提高人才培训的整体价值,补齐员工的业务短板,促进其综合发展^[5]。与此同时,事业单位也需要构建完善的培训前管理制度,严格按照制度展开全面的人才摸排,避免遗漏,增强整体工作的全面性;另一方面,完成培训活动中,单位应定期展开相应的考核活动以

及总结反思活动,通过总结反思巩固人才的培训效果,通过考核提高人才的工作态度,切实解决形式主义所引发的各种问题。

其次,事业单位需要构建完善的激励机制,借由激励机制最大化提高人力资源的活力以及动力。在发展过程中,事业单位可以部门为视角,根据其内部的工作内容,设定相应的激励机制或竞争机制,鼓励各组之间各职工之间相互比拼,在良性氛围的驱动下提高其自身的工作能力,也可以更深层次地挖掘其自身的潜力,使之实现自主价值。在构建激励指标时,人力资源管理部门也需要相对应的生成考核指标,以完备的考核指标设定合适的激励制度,保证制度合理可行并且不会过于夸张。人力资源管理部门也需要生成多样化的激励形式,除了常规的物质奖励之外还需要提供一些精神激励,例如职务晋升优先选择,颁发荣誉证书,设定荣誉榜样等等。借由多元化的激励最大化满足人力资源的物质以及心理需要,激发并释放其整体的工作活力,促进资源管理的效益提高。

最后,事业单位需要构建完善的责任制度,严格落实党风廉政的工作思想。事业单位本身具有较高的特殊性,与国家与社会发展之间都具有极为紧密地联系,所以必须坚守党风廉政的工作准则,并基于这一准则,构建完整的责任管理制度,对每类职工形成有效的行为约束以及思想约束。不论身处于什么样的岗位,不论负责什么样的工作单位内的工作人员,都需要时刻以高标准严格的自我要求,要保持冷静的头脑,正确的工作态度,要坚守自己的职业道德底线。并且面对于内部以及外部的监督,能够主动配合,从工作纪律到作风建设都要做到制度中的相应标准。作为一名事业单位的工作人员,一定要勤俭节约,杜绝铺张浪费,形成健康良性的事业单位发展风气与发展环境,为人力资源的发展提供优渥的孵化基地^[6]。

(三) 资源整合,实现人力资源价值最大化

首先,事业单位需要做好人力资源的配置工作,增强整体工作的科学性。目前,很多事业单位在发展中所面临的一大问题是其内部并不是没有高能力的人才,而是没有为人才设定合适的工作岗位,没有给予其合适的工作内容。所以,在人力资源管理创新发展过程中,事业单位需要注意到这一点,要基于统筹角度,既要考虑岗位的需要,也要考虑人才的能力。除此之外,在人本化管理思想的驱动下,人力资源管理工作者要做好与各岗位工作人员之间的交流活动,通过调研以及访谈的方式,了解职工的工作想法、职业规划以及其对于自身工作岗位所提出的一些意愿以及诉求,在综合性考量的状态下,为其配备最合适

的岗位,充分发挥职工的业务价值,也能够让职工产生一定的自我价值,对于自己的工作能够产生更高的动力,对于单位也能够形成更加强烈的融入感与幸福感。除此之外,事业单位可以以月度、季度、年度为不同的标准,定期开展职工岗位表现评估活动及履职情况评估活动。评估合格可为其提供一定的奖励,对其形成有效激励。若评估连续多次不合格,则需要对其实施一定程度的处罚,并要求其定期参与人力资源培训活动,或酌情调岗。

其次,事业单位需要对人力资源加以最大程度的开发以及利用。一般情况下,当新员工入职一个月左右,其对于自身的工作流程已逐渐形成了熟练状态,对于岗位上的各项业务也能够再没有老员工的实时指导下自行完成。在新员工达到了这一标准之后,可尝试性引进轮岗制度,以检验员工自身的优势,为其找到最合适的工作岗位,实现自我价值。除此之外,事业单位方面需要充分发挥现代网络技术的价值,借由网络技术设定职工电子档案,实时掌握职工的工作情况,为其拟定合适的职业发展目标,最高程度实现人力资源管理工作的价值。

结论:综上所述,随着时代的不断发展,事业单位开展人力资源管理创新工作是其发展的必然趋势。唯有这样,其才能够提高整体的竞争实力。为保证人力资源管理工作的价值最大化展现,事业单位方面需要做好全面的创新工作。一方面,要坚持创新,创新工作理念、工作思维、工作制度及工作内容;另一方面,要完善机制,如培训机制、激励机制、责任机制。除此之外,需要对人力资源加以有效整合。而各部门工作人员也要充分履行自身的职责,打造完善资源管理结构,推动职工与单位共同发展。

参考文献:

- [1] 梁斯依. 事业单位人力资源管理创新发展策略研究[J]. 经济管理文摘, 2021 (22): 110-111.
- [2] 李帅. 探索事业单位人力资源管理的创新发展途径[J]. 营销界, 2021 (39): 19-20.
- [3] 翁瑜妹. 浅谈事业单位人力资源管理的创新发展策略[J]. 财经界, 2021 (27): 175-176.
- [4] 王珊珊. 浅谈新时代事业单位人力资源管理模式的创新与发展[J]. 今日财富, 2021 (14): 215-216.
- [5] 王丽楠. 大数据背景下事业单位人力资源管理绩效管理创新策略探究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021 (06): 80-81.
- [6] 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.