# 如何加强企事业单位人力资源管理工作

胡诗思 桐庐县招投标服务中心 DOI:10.32629/ej.v3i1.378

[摘 要]目前,随着事业单位改革的深入,部分事业单位管理逐步向企业化管理转变,实现全社会招聘管理技术人才、实行劳动合同制以及年薪制等措施,提高事业单位运行效率。人力资源管理也是对企业竞争力产生重要影响的一部分,基于此本文对企事业单位人力资源管理策略进行了论述分析,旨在促进企事业单位的健康发展。

[关键词] 新经济; 企事业单位; 人才需求类型; 人力资源管理; 策略

## 1 人力资源管理的概念

人力资源管理是企业为了实现经营战略目标,使用现代企业管理的方法,开发人力资源以及运用到企业的管理中的活动。从人力资源管理的实质来看,人力资源管理管理要以人为中心,侧重于对人力资源的投入,致力于处理人与人,人与企业以及人与业务之间的关系,研究企业管理的规律,充分挖掘企业内部的人力资源,或者是引进优秀的人才,促使企业经济效益的提高。随着现代人事理论的发展和现代管理理念系统的形成,人作为生产力第一大要素而排名在各大资源之首,因为人具有主观能动性,具有利用别的资源的能力,是可以创造财富的资源,而所谓的管理是根据人的意志去完成事的艺术,可以说现代管理理念中人力资源的管理,是各单位文化的核心。

#### 2 企事业单位人力资源管理存在的问题

2. 1对人力资源不够重视,管理理念落后,管理形式不科学。当下,我国部分企事业单位管理者没有与时俱进,没有转变现有的人力资源管理理念,以传统人事观念为主,以事为中心,过分注重自身运营效益,没有意识到人力资源管理的重要性,命令、独裁式是对员工主要的态度,员工处于被动管理状态,工作的积极性、主动性也不高。特别是在人力资源管理上和对人的认识上问题更为严重,表现为重物轻人、重生产管理、轻人力资源管理。因此要进一步强化完善人力资源管理工作,科学合理地发挥人力资源管理的积极性和创造性,是现阶段企事业单位努力发扬壮大的根本途径。

2. 2员工招募的科学性差。招聘是企事业单位补充员工的重要途径。 目前不少单位在员工招募方面科学性不够,往往存在不看能力看学历,不 看内在看外部,不看现在看过往的情况,不是根據岗位胜任力模型来进行 员工招募,而是往往根据员工的学历、经历等方面,忽视员工个性、特质、 动机等深层胜任力的考核,从而影响到了招募的信度。

2. 3员工培训效果较差。培训是企事业单位人力资源管理的重要内容之一。目前不少企事业单位对于员工培训工作重视不足,不仅仅是培训投入严重不足,培训投入与培训工作开展的需要之间存在较大的差距。

## 3 加强企事业单位人力资源管理的策略

3.1加强企事业单位文化的创新。随着社会经济的快速发展以及改革的不断深入,新一代员工变得思想开放、头脑灵活、技术专精、自信自强、流动性很高。要想吸引这些佼佼者,企事业单位管理创新必须建立创新文化。应致力于创造一个激励型的、充满创新气氛的开放环境,以利于发明、创造和企事业单位未来的技术研究与展望;提倡挑战性思维。挑战性思维鼓励广大员工对现实状态提出质疑,不断思考和创新,企事业单位为此可能承担一定风险,但企事业单位这种文化氛围和对待风险与失误的态度会激发员工的创造性,增强员工的竞争能力,并会以此吸引大批优秀人才。

3. 2强化企事业单位与人才共同成长的策略。新经济时代的人才时刻在思考着个人的职业规划和职业生涯,因此,企事业单位要转变传统的人力资源管理的思路,将员工的发展与企事业单位的发展紧密的结合企事业单位起来,让员工与企事业单位共同承担风险的同时,也让人才能够分享企事业单位的成果,让人才能够实现个人价值,具体强化的因素笔者认为包括以下几方面:个体成长——员工对知识、个体和事业的成长有着不断地追求,存在使个人能够认识到自己潜能的机会。工作自主——建立一种工作环境,员工能够在既定的战略方向和自我考评指标框架下完成交给他们的任务。业务成就——完成的工作业绩达到一种令个人足以自豪的水准和质量水平,这是跟组织的需要相关联的因素。金钱财富——获得一份与自己贡献相称的报酬,并使员工能够分享到自己所创造的财富。这种奖励制度既要适合本单位的发展又要与个人的业绩挂钩。

3.3健全人力培训机制,做好培训工作。对员工的培训并不仅仅是进行岗位技能培训,更重要的是开发人的能力。必须以社会市场为导向,优化完善人力培训机制,制定"长、中、短期"人才培训计划与目标,制定合理化的人才培训方案,将不同岗位人员培训工作落到实处。要采用定期与不定期形式对员工进行全面、系统化培训,对其进行再教育学习,引导他们学习相关岗位知识、法律法规、计算机知识等,优化完善他们已有的知识结构体系,具备扎实的理论知识。根据员工培训情况,适当加大这方面的投入力度,确保各项人员培训工作顺利开展,以培新对象为基点,对其进行针对性的技能与素质培训。

3. 4深挖员工潜能,促进企事业单位长足发展,要人尽其才。企事业单位管理者要善于最大程度地挖掘员工潜能,使员工的自身价值得以充分体现,在实现其自身价值的同时造福企事业单位,从而获得双丰收。合理使用人才,把正确的人用到正确的地方,采用工资差等方式,对企业员工进行激励。

#### 4 结语

在这个竞争激烈的时代,企业的竞争归根到底是人才的竞争,因此在一个企业的发展过程中,质量管理体系是否有效被推动与执行,人力资源管理起着决定性的作用。所以企业建立一套完备、切实可行的人力资源管理体系势在必行。

## [参考文献]

[1]黄华珍.浅谈新经济时代的人力资源管理[J].中小企业管理与科技,2016(05):8-9.

[2]杜玲.新经济环境下分析人力资源管理与开发路径[J].科学与信息 化,2016(30):115-117.

[3]张海云.试述新经济时代人力资源管理创新[J].现代经济信息.2019(24):104.