

Research on the Application of Human Resources Economic Management Tools in Public Institutions

Xin Hu

Changqing District Guide Sub-district Office, Jinan, Shandong, 250000, China

Abstract

In the human resource management of public institutions, due to the expansion of organizational scale and the complexity of functions, the human resource management methods that have been used for a long time are no longer applicable. Therefore, it is important to effectively integrate economic management tools into human resource management. Economic management tools can help public institutions accurately evaluate the cost-effectiveness of human resources, optimize resource allocation, and improve employee performance. The paper first studied the advantages of human resource economic management, then analyzed the problems of human resource economic management in public institutions, and finally explored the means and measures of human resource economic management in public institutions. This paper focuses on the application of human resources and economic management tools in public institutions, analyzes the current status of management tools, and explores management strategies that are suitable for the characteristics of public institutions.

Keywords

public institutions; human resources; economic management tools

事业单位人力资源管理工具应用研究探讨

胡欣

长清区归德街道办事处, 中国·山东 济南 250000

摘要

在事业单位的人力资源管理中, 由于组织规模的扩大和职能的复杂化, 让一直以来使用的人力资源管理方法不再适用, 所以要注意将经济管理工具有效地融入人力资源管理中。经济管理工具可以帮助事业单位精确评估人力资源的成本效益, 也能很好地优化资源配置且提高员工绩效。论文首先研究了人力资源经济管理工作的优势, 然后分析了事业单位人力资源管理问题, 最后探讨了事业单位人力资源管理手段措施。此文围绕事业单位人力资源与经济管理工具的应用, 分析当前管理工具的现状, 探索适合事业单位特点的管理策略。

关键词

事业单位; 人力资源; 经济管理工具

1 引言

在当今社会经济快速发展的背景下, 事业单位的人力资源和经济管理面临很多问题需要解决, 科学合理的人力资源管理和经济管理可以促进事业单位提升工作效率, 以此来适应新时代改革要求的内容。

2 人力资源经济管理工作的优势

科学的人力资源管理和经济管理方法可以做好员工的选拔培训、激励评价, 让人员的高效配置得到保障, 优秀的人才才是组织成功的关键, 结合合理的管理流程可以最大限度地挖掘员工的潜力, 提升工作效率, 构建完善的绩效管理

系统可以及时发现并奖励优秀的员工, 同时识别改进工作中的不足之处, 以此来提升整体生产力。在人力资源管理中, 科学的人才规划和招聘流程也可以留住最适合的人才, 使得每个岗位都能有合适的人员担任, 避免人力资源的浪费, 同时经济管理中的预算控制以及成本管理可以帮助组织合理分配财务资源, 避免资源浪费, 结合相应的财务计划和控制预算, 组织才可以在不同的业务领域中开展合理的投资, 以此来保障资源的有效使用。在全球化和市场竞争日益激烈的环境下, 组织也要注意调整策略以保持竞争优势, 科学的人力资源管理可以结合培训发展计划提升员工的技能, 以此增强组织的创新能力, 注意建立持续的学习发展体系, 并组织提高员工的专业水平和工作能力, 以此来提升整体竞争力, 经济管理中的战略规划也能帮助组织在市场波动和不确定性中保持稳定, 进而促进在变化的市场环境中可以及时做出反应, 维持业务的持续增长^[1]。

【作者简介】胡欣(1975-), 女, 中国山东长清人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源研究。

3 事业单位人力资源经济管理问题

3.1 人才培养系统滞后

事业单位沿用传统的培训模式和内容就会跟不上行业发展的步伐,这种陈旧的培养系统不能使用最新的技术管理方法,使员工在面对快速变化的工作环境时无法快速获得所需的知识技能,从而影响组织的整体竞争力。有的事业单位不具备系统的职业发展规划,所以让员工在职业发展过程中没有具体的方向感,没有系统化的培养计划,员工就无法获得连贯的职业发展机会,这容易影响员工的工作积极性,还使得组织无法发挥员工的潜力和能力。同时在一些事业单位,预算有限或对培训的重视程度不够,就无法提供足够的资金和资源用于人才培养,培训资源的不足限制培训的发展,也影响到整体的培训的效果,尤其是在面对新兴领域和技术时,有限的资源使得组织不能为员工提供前沿的培训机会,从而使得人才培养与行业发展趋势脱节。

3.2 激励机制合理性不足

制定激励政策时忽视员工的个体差异,采用的激励措施就会与员工的工作动机不符,一些单位依赖传统的物质奖励如奖金和津贴,但没有考虑到员工对职业发展机会和非物质激励的需求,这种单一的激励方式不能激发员工的内在动力,也无法提升员工的整体满意度。而且激励措施效果的系统评估不足,就无法及时了解激励措施的实际效果,使得激励措施在实施后无法调整优化,从而无法持续激发员工的积极性,要是激励措施没有经过科学的评估调整,就会出现激励效果不明显的问题,进而让员工对激励政策产生抵触情绪。还有的一些事业单位中采用的激励措施的分配存在不公平现象,部分员工感到不公,这种不公平主要表现为激励资源分配的不均衡或者在评价和奖励过程,员工感受到激励措施的不公平,久而久之会对组织产生不信任感,因此会影响其工作积极性,也是让不公平的激励机制削弱激励措施的效果,导致员工之间的矛盾和不满^[1]。

3.3 人员管理措施有待提升

沿用传统的人员管理方式并不能够适应快速变化的工作环境,如传统的人员管理更多依赖于纸质文档和手工记录,不喜欢使用数据驱动的管理手段,因此在人员调配、绩效考核等方面效率低下,管理手段的单一性使得无法有效应对复杂的工作情况,从而影响到管理效果。同时因为人员管理的流程和标准化的操作不到位,所以管理工作存在明显的随意性,像招聘、培训等环节就没有统一的标准和程序,使得管理过程中的决策依据不明确,这也让管理结果的不稳定性增加。系统性的人员管理措施不足使得管理工作不能形成有效的闭环,管理效果也无法做到持续提升。

3.4 绩效考核管理公平性不足

很多事业单位的绩效考核标准在清晰度上存在明显的问题,所以让员工在工作中不能明确自己需要达到的绩效目标,考核标准的不一致性使得不同员工在相似工作条件下

受到不同的评价,这种不一致容易让员工对考核结果产生疑虑,还会使管理层在进行绩效评价时受到主观因素的干扰,让影响考核结果的公正性加剧。还有一些绩效考核依赖于管理者的主观判断,没有客观的数据标准,所以这种主观性容易引发管理者个人偏见的干扰,让绩效评价结果的波动性增加,例如某些管理者因为与员工的个人关系影响绩效评价,或因对员工工作了解不全面而给出不公正的评价。

4 事业单位人力资源经济管理手段措施

4.1 与时俱进,加快优化招聘模式

使用现代信息技术,可以让事业单位采用在线招聘平台和智能招聘系统提高招聘的效率,利用招聘管理系统组织自动化筛选简历、安排面试和跟踪应聘者的进展,系统的算法需要根据岗位要求自动匹配候选人,从而减少人工筛选的工作量并提高筛选的准确性,在线招聘平台的广泛应用使招聘信息迅速传播到更多潜在的应聘者面前,以此来扩大招聘的覆盖范围,从而增加人才的选择机会。同时通过精简招聘环节,并缩短招聘周期,提高招聘的响应速度,让招聘的时效性得到提升,在招聘流程中使用更灵活的面试形式如视频面试和群体面试,以此来有效节省时间成本,并方便跨地域的应聘者参与,同时应用数据分析工具优化招聘流程中的各个环节,识别消除低效的步骤,可以进一步提升招聘的效率,例如对历年招聘数据的分析,发现某些面试环节冗余或不必要,从而调整或优化,让整体招聘流程的效率得到提升。值得注意的是,雇主品牌的建设可以吸引更多优质人才,也可以增强组织的竞争力,所以在新时代的招聘环境中,要求候选人关注薪资福利,重视组织的文化和价值观,重视积极宣传组织的企业文化、发展愿景来提升组织在人才市场中的吸引力,同时也要注意在社交媒体和专业网站上展示组织的工作环境,以此来提高组织的曝光率,良好的雇主品牌才能为组织赢得更多的关注,以此来吸引更多有潜力的候选人申请职位。

4.2 优化激励机制和约束机制

新时代的激励机制应当注重多样性发展,要注意结合物质和非物质激励手段满足员工的不同需求,除了传统的薪资和奖金外,事业单位可以引入灵活的福利计划如健康保险和员工股权激励,结合相关的福利体系来满足员工在工作与生活中的实际需求,从而提高整体的满意度。在非物质激励方面重视员工职业发展的机会,结合提供培训和晋升的路径,设立明确的职业发展规划,帮助员工提升技能和知识,进而增强其职业能力,这样才能提升员工的工作能力,并增加其对组织的归属感,此外事业单位还需要通过奖励制度认可员工的工作成就,增强员工的自我价值感,可以通过设立“员工之星”或“最佳团队”等奖项,利用公开表彰和奖励激励员工在工作中不断追求卓越。此外,事业单位也需要制定明确的行为规范,指导员工的工作行为,这些规范标准要

根据实际工作需求和行业标准做好合理制定,并在组织内部进行广泛宣传培训,使员工了解并逐步接受这些规定,注意建立明确的行为规范,要求在日常管理中对员工的行为做好监控引导,进而减少违规行为^[9]。

4.3 强化人才培养体系的构建与完善

一个系统化的人才培养体系需要从招聘到退休的整个员工生命周期,完成相应的人职培训、在职发展以及职业晋升各个方面,事业单位注意制定明确的人才培养计划,根据组织的战略目标和业务需求设计培训内容,这些计划需要以员工的岗位职责、能力需求为基础,做到培训内容的针对性,例如为新员工提供针对性的人职培训,帮助他们快速适应组织文化,也可以为中高层管理人员设计领导力培训课程,进一步提升其战略思维能力,需要注意让系统化的培养体系策划给成为员工提供连续性的培训支持,以此来提升员工的综合能力,从而推动组织的整体发展。因为强化人才培养体系需要建立多层次、多渠道的培训模式,所以也要注意结合多种培训形式来丰富培训内容,逐步提高培训效果,特别是可以利用在线学习平台为员工提供灵活的学习方式,方便他们在工作之余进行学习进修,也可以组织工作坊和模拟演练,以此来增强员工的实战能力。同时,事业单位还要注意建立科学的评估指标,重视定期对培训效果做好评估分析,在此过程中可以通过培训前后的能力测试以及员工反馈问卷来评估培训的实际效果,明确改进方向,以此来了解他们对培训内容和方式的满意度,并根据反馈进行相应的调整优化。

4.4 加快落实绩效考核机制

绩效考核标准需要根据岗位职责和工作目标进行具体化,让每一位员工的考核指标明确且可衡量,对各个岗位的工作内容和职责做好相应的分析,以此来制定科学合理的绩效指标,比如针对行政人员就需要设置任务完成的时效性、文件处理的准确性指标,要是技术岗位就需要设置项目进度、技术创新相关的指标,显然这些考核标准应当具体且量化,避免模糊的描述,从而帮助员工清楚自身的工作目标。在对每一环节开展规范化管理工作中,要注意让考核计划中明确考核周期、考核方法,并结合详细的实施方案,考核实施过程中定期做好绩效评估,注意收集员工的工作数据,让考核信息的全面性得到保障,在数据收集和分析阶段使用数据分析工具对考核结果开展分析,以便发现绩效的优劣势。

值得关注的是,传统的绩效考核工具存在信息处理滞后、数据不准确的问题,所以目前的事业单位要积极使用现代化的绩效管理系统来提升考核的效率,绩效管理系统能够自动化处理考核数据,生成绩效报告,并提供实时的考核结果分析功能,显然这些系统的数据集成和分析能力非常强大,可以将员工的工作数据与考核指标完成比对,因此可以生成全面的绩效评估报告,结合现代化的绩效管理工具,让事业单位可以提高考核的效率,进而减少人工干预的错误。

4.5 加快将经济管理理论融入人力资源管理工作中

制定人员配置计划时要对人力资源成本做好预算分析,合理控制招聘和培训的开支,在培训过程中运用经济学中的成本效益分析方法,评估培训投入与产出的关系,让培训活动带来实质性的绩效提升,注意将成本控制理念融入人力资源管理中,事业单位才能管理人力资源成本,使得资源的使用效率得到明显的提升,并在预算范围内实现最佳的人力资源配置。同时注意根据经济学中的激励理论设计更加有效的激励方案,可以采用经济学中的“边际效用递减”原理,根据员工的工作表现和个人需求制定灵活的薪酬以及奖励政策,然后分析不同激励手段的效果设计多层次的激励体系,满足员工在不同阶段的激励需求,从而提高员工的工作积极性,也可以运用经济学中的“公平理论”,确保激励措施的公平性,以此来减少因激励不公平而产生的员工不满。

5 结语

事业单位在应用经济管理工具于人力资源管理过程中,问题和机遇是并存的,注意结合有效的经济管理工具,可以用于提升资源配置的精确性,也非常能够支持战略决策的科学化发展,成功的关键在于将理论与实际情况紧密结合,然后定制化工具应用,以此来优化管理策略,所以要求事业单位关注经济管理理论的最新发展,并重视结合自身特点来创新性地应用这些工具,从而提升整体管理水平。

参考文献

- [1] 崔宝军.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].上海企业,2024(2):123-125.
- [2] 庄瑞芬.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].财经界,2022(36):174-176.
- [3] 王振荣.人力资源经济管理工具在事业单位中的运用情况分析[J].经济师,2022(7):267-268+272.