

# Exploration on the Application and Future Development of Human Resource Economy in Public Institutions

Xin Hu

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

## Abstract

As a part of public services, the human resources and economic management of public institutions can be used to improve service quality. With the rapid development of society, exploring the current situation of human resources and economy in public institutions is necessary to propose response strategies and look forward to future development trends. It is important to combine modern management concepts and technologies to optimize recruitment models and gradually improve personnel quality, in order to achieve efficient allocation of human resources and maximize economic benefits. Therefore, the paper first studied the principles of human resource economy in public institutions, then analyzed the current situation of human resource application in public institutions, and finally explored the practical application of human resource economy in public institutions.

## Keywords

public institutions; human resources economy; application; future development

## 事业单位人力资源经济的应用与未来发展探究

胡欣

长清区归德街道办事处, 中国·山东 济南 250000

## 摘要

事业单位作为公共服务的一部分, 它的人力资源经济管理可以用于提升服务质量, 随着社会的快速发展, 探讨事业单位人力资源经济的现状才能提出应对策略, 并展望未来的发展趋势, 注意结合现代管理理念和技术来优化招聘模式, 逐步提升人员素质, 以此来实现人力资源的高效配置, 做到经济效益的最大化, 因此论文研究了事业单位人力资源经济的原则, 分析了事业单位人力资源应用的现状, 探讨了事业单位人力资源经济的实际应用。

## 关键词

事业单位; 人力资源经济; 应用; 未来发展

## 1 引言

当前全球化进程的推进, 让事业单位在公共服务和社会管理中的角色愈加重要, 人力资源作为事业单位的核心资源, 整体的管理发展会对单位的效率带来很明显的影

## 2 事业单位人力资源经济的原则

### 2.1 效率原则

效率原则强调在有限的资源条件下促进人力资源的最优配置和最大化利用, 事业单位需要在招聘培训、绩效考核各个环节中, 利用科学的工具提高人力资源管理的效率, 在招聘过程中, 事业单位需要采用科学的招聘方法如结构化面试, 以此来选拔到最符合岗位要求的人才, 在培训方面, 让

事业单位根据员工的具体需求制定科学的培训计划, 并通过定期评估培训效果优化培训内容, 绩效考核方面, 让事业单位建立科学、公正的绩效考核体系, 结合明确的考核标准激励员工提升工作绩效, 促进单位以及个人的共同发展<sup>[1]</sup>。

### 2.2 公平原则

在资源配置和利益分配过程中, 公平公正对待每一位员工, 这才能提高员工的工作积极性, 增强事业单位的凝聚力, 在招聘过程中让事业单位坚持公平竞争、择优录用的原则, 杜绝任何形式的歧视行为, 使得每一位求职者都有平等的机会, 在薪酬管理方面, 事业单位通过建立公平合理的薪酬体系, 根据员工的岗位职责、工作表现促进构建合理的薪酬标准, 做到同工同酬, 同时定期进行薪酬调整, 让薪酬水平与市场水平保持一致, 在职业发展方面, 要求事业单位为每一位员工提供公平的发展机会, 通过多种途径如晋升、调岗等帮助员工实现职业发展目标。

### 2.3 激励原则

在物质激励方面建立与员工绩效挂钩的薪酬体系, 结

【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。

合奖金、津贴这些多种形式来激励员工努力工作，提升工作绩效，在精神激励方面，通过表彰、晋升或是培训途径来满足员工的精神需求，增强员工的归属感，要求事业单位定期举办优秀员工评选活动，注意表彰并奖励优秀员工来激励其他员工向优秀看齐，同时注重员工的职业发展，积极提供培训和晋升机会，帮助员工提升职业技能，可以在实现个人职业发展的同时推动事业单位的整体发展。

### 3 事业单位人力资源应用的现状

#### 3.1 人力资源管理理念落后

事业单位在人才引进、培养和激励环节中依旧沿用旧有的模式，没有考虑到员工的个体差异，未能调动员工的积极性，在招聘过程中事业单位注重学历和资历，并不关注到应聘者的实际能力，在培训方面无法做到系统性发展，未能根据员工的具体需求和岗位要求制定科学的培训计划，在绩效考核方面也更多关注考核结果，忽视了过程管理和员工的实际贡献，这种理念的落后让人力资源管理的低效，影响到事业单位的整体绩效。

#### 3.2 人力资源管理体制不健全

事业单位在人力资源管理的制度设计上的系统性补助，往往是应急性和临时性的政策较多，在人才引进方面的引进机制和程序不足，一般都是凭经验和感觉进行决策，在人员使用方面，科学的岗位设置和职务晋升机制不足，所以让员工的工作积极性受到限制，这些体制上的缺陷严重制约了人力资源管理的效果<sup>[1]</sup>。

#### 3.3 人员能力有待提高

当前事业单位的人员能力水平参差不齐，整体素质不高，许多员工的专业知识和技能不足，所以并不能胜任工作要求，而且很多中层管理人员的现代管理知识不足，无法做到有效组织协调，而且创新能力欠缺，让员工习惯于按部就班、墨守成规，很难能够适应快速变化的环境需求，人员能力的不足让事业单位工作效率低下，而且服务质量不高。

#### 3.4 无法紧跟科技发展

事业单位在人力资源信息化建设方面投入不足，信息系统不完善，这些问题都是让人力资源信息的高效管理利用；在人才培养方面的现代技术的支持不足，使得培训方式单一，培训效果不佳，现代技术的支撑的缺失也让考核数据不全面且不准确，所以无法客观反映员工的实际工作表现。

## 4 事业单位人力资源经济的实际应用

#### 4.1 完善招聘模式、构建福利及约束机制

事业单位要注意制定招聘流程来让招聘工作的顺利进行，职位需求分析作为招聘流程的起点，事业单位要根据自身的发展战略找准所需人才的岗位职责、任职资格，在此基础上制定招聘计划，制定招聘的岗位、人数、时间和预算等关键要素，事业单位根据职位的特点以及市场的实际情况选择合适的招聘渠道，通过制定科学的简历筛选标准，选用专

业的筛选工具提高简历筛选的效率，同时还可以结合采用结构化面试火之式行为面试，并结合多维度的评估全面考察应聘者的能力素质，事业单位根据面试评估的结果，然后结合岗位需求做出合理的录用决策。在招聘标准的制定上，在制定科学合理的招聘标准时，要求考虑岗位的职责和要求以及单位的文化和价值观，在此基础上结合单位的文化和价值观制定符合单位发展需求的招聘标准，根据市场的人才供需情况以及行业的发展趋势制定适应市场变化的招聘标准，要注意让招聘标准的制定既要有明确的量化指标，也有科学的评估方法，通过多维度的考察来评估应聘者的能力<sup>[1]</sup>。

#### 4.2 构建福利及约束机制

考虑员工的物质需求和精神需求，结合多种形式的福利项目提高员工的满意度，事业单位要制定薪酬体系，结合合理的薪酬结构，再结合竞争力的薪酬水平激励员工的工作积极性，通过提供全面的社会保障，结合医疗保险和养老保险保障员工的基本权益，同时事业单位还要注意提供多种形式的福利项目如带薪休假、节日福利，结合多维度的福利项目满足员工的多样化需求。此外，利用绩效考核和绩效奖励也能激励员工的工作积极性，通过建立科学的绩效考核体系来明确考核标准，全面评估员工的工作表现，然后结合奖金、津贴这些不同的绩效奖励来激励员工的工作积极性，也可以通过职业发展和培训机会激励员工的职业发展，促进个人成长。

此外，事业单位重视在日常工作中制定明确的规章制度，利用制度的规范和约束让员工的行为符合单位的要求，通过制度的制定执行，让员工的行为和工作表现符合单位的发展目标，然后建立科学的监督机制，利用多种形式的监督手段让员工的行为和工作表现符合制度的要求，事业单位要注意结合内部审计和绩效考核这些监督手段来监督评估员工的行为表现，及时纠正员工的违规行为，建立合理的惩罚机制，使用科学的惩罚手段严肃处理员工的违规行为，可以是纪律处分，也可以是经济处罚，让员工的行为和工作表现符合单位的发展需求。

#### 4.3 加强工作人员的个人能力

从培训与发展、职业生涯规划入手做好系统性改进，制定科学合理的培训计划，结合多种形式的培训项目提升员工的知识技能，利用培训需求分析明确员工在专业知识技能和综合素质方面的不足，根据岗位要求制定具体的培训目标，同时采用多种培训形式如内部培训、在线学习多元化的培训方式，满足员工的不同需求，单位内部的专家和骨干员工及时进行知识和经验的传授，以此来提高员工的专业能力，又或是结合在线学习平台提供丰富的学习资源，帮助员工随时随地进行学习。此外还要注意了解员工的职业发展需求，可以根据员工的实际情况和单位的发展需求制定个性化的职业生涯规划，通过定期的职业生涯规划帮助员工明确职业发展路径，在此过程中也要注意提供必要的资源支持，同

时结合岗位轮换以及职务晋升方式帮助员工提升职业技能,通过定期的岗位调整让员工在不同的岗位上积累经验。

#### 4.4 合理分配人力资源

人力资源规划作为合理分配人力资源的基础,事业单位需要注意根据自身的发展战略制定科学合理的人力资源规划,尤其是要注意根据单位的发展目标和业务规划制定具体的人力资源需求计划,做好人力资源供给分析,了解内部员工的潜力,从而制定科学合理的人力资源配置方案,人力资源规划的制定需要考虑单位的长期发展目标,促进人力资源的最优配置及最大化利用。同时要求事业单位做好岗位分析,让每个岗位的具体职责、任职资格和素质要求都可以根据岗位的特点制定对应的岗位设置方案。

### 5 事业单位人力资源经济管理的未来发展趋势

#### 5.1 管理方式变化

数字化技术的快速发展让事业单位的人力资源管理方式将发生变革,人力资源管理系统和人力资源信息系统将成为事业单位管理的主要工具,这些系统可以做到人力资源信息的记录管理,通过大数据分析提供科学的决策支持,如HRMS可以做到员工档案的电子化管理,结合系统记录员工的基本信息、工作经历数据,方便管理人员开展查询管理,通过数据分析挖掘提供人力资源规划、人员配置方面的决策支持,以此来提升管理的科学性。结合数字化管理系统,事业单位也能促进人力资源管理的全过程监控,做到实时管理,例如绩效考核系统结合使用实时记录和分析员工的工作表现,帮助员工了解自己的工作情况,培训管理系统可以使用在线学习平台的设置做好员工培训的系统化,提升培训的效果,薪酬管理系统可以做好数据分析对比,通过制定的薪酬标准提升薪酬管理的公平性。

#### 5.2 管理对象的变化

未来事业单位的人力资源管理将更加注重个体化管理,也能满足员工的多样化需求,结合多元化的管理手段做好员工的全面发展,尤其是在未来的人力资源管理中需要注重员工的个体特质,利用科学的测评分析制定个性化的管理方案,尤其是要注意通过心理测评了解员工的心理特质,以此来为员工制定个性化的职业发展规划,并做好培训计划,帮助员工提升职业能力,利用员工满意度调查和需求分析了解员工的工作需求,为员工提供个性化的工作支持,以此逐步提升员工的工作满意度。此外,事业单位也会更加注重员工的职业发展机会,利用合适的职业规划帮助员工实现职业发展目标,注意制定科学的职业发展路径为员工提供明确的职

业发展方向,激励员工提升自己的能力,促进职业发展的长期目标,同时还可以利用多种形式的培训项目为员工提供丰富的学习机会,帮助员工提升自己的专业知识技能,做到个人价值的提升。

#### 5.3 分配模式的变化

当前市场经济的不断,让传统的分配模式不能适应事业单位的需求,所以要求事业单位的人力资源管理注重分配模式的多样化,结合有效的分配模式激励员工的工作积极性。因为未来的分配模式将更加注重绩效导向,结合绩效考核和绩效奖金促进薪酬福利的合理分配,绩效导向的分配模式需要利用科学的绩效考核体系评估员工的工作表现,根据绩效考核的结果促进薪酬和福利的分配方案的配置,绩效考核体系的建立需要考虑多方面因素如员工的工作量、工作质量、工作态度等,所以需要结合多维度的考核评估员工的工作表现,因为绩效考核的结果容易影响到薪酬福利的分配,绩效优秀的员工将获得更高的薪酬,绩效不佳的员工就应该接受必要的改进。

#### 5.4 战略模式的转变

人力资源管理注重战略模式的转变,结合创新灵活的战略模式,适应外部环境的变化促进事业单位的发展。市场导向的战略模式也会通过市场调研分析了解市场的需求变化,以此来制定符合市场需求的发展战略,例如结合市场调研了解行业的发展趋势,了解市场的需求变化,以此来制定相应的人才引进计划,从而提升单位的核心竞争力,还可以利用灵活的管理机制提升事业单位的适应能力。

### 6 结语

对事业单位人力资源经济的应用,要求事业单位重视优化创新人力资源管理方式,合理分配并注意利用人力资源,以此来逐步提升员工的综合素质,同时利用现代信息技术促进人力资源管理的数字化发展,结合这些变革来发展提升事业单位的服务效率,推动其进一步发展,事业单位需适应社会经济发展的需求,结合技术创新来开创人力资源经济管理的新局面。

#### 参考文献

- [1] 吴思娟.论事业单位人力资源经济的应用与发展趋势[J].财讯,2024(3):77-79.
- [2] 冀莉静.事业单位人力资源经济管理的应用与发展[J].今日财富,2022(10):139-141.
- [3] 范青.事业单位人力资源经济应用与未来发展研究[J].营销界,2022(6):77-79.