

浅析事业单位人力资源经济管理工具的运用

文/王俊红

摘要：新形势下，人力资源的重要性日益凸显，事业单位需要做出新的调整，创新人力资源管理手段，积极探索更加有效的人力资源管理手段。经济管理工具的运用，对充分发挥人力资源效能具有重要意义。本文通过阐述事业单位人力资源经济管理工具，分析事业单位人力资源管理中存在的问题，探讨人力资源经济管理工具有效运用的策略，以促进事业单位的发展。

关键词：经济管理工具；人力资源；运用策略；事业单位

一、人力资源经济管理工具概述

人力资源经济管理工具主要是通过统计模型和经济计量工具等方式，对事业单位的人力资源状况进行全方位、综合分析，为事业单位人力资源管理提供有力的支撑，同时协助事业单位有效避免企业运营风险。在经济全球化的背景下，事业单位要做出相应的调整，从全局性的角度分析和考虑问题，同时结合市场变化趋势，不断调整人力资源管理模式，以便更好地适应经济发展需求。

二、人力资源经济管理工具的应用价值

人力资源经济管理主要包括成本、投资、价值、收益以及决策分析，能够帮助管理人员找出人力资源发展中存在的不足，并为解决措施的制定提供参考和依据，进而更好地弥补人力资源管理短板，提升人力资源管理水平和成效。以成本元素为例，通过人力资源投资分析，可以找出人力资源成本管理中存在的不足，为人力资源投资活动提供指导和支持，提升人力资源投资的科学性与合理性。又如，人力资源决策分析可以为事业单位职工人数控制，职工的收入分配提供指导。运用人力资源经济管理工具，能够促进各项资源的合理分配，促进广大员工形成工作合力，朝着共同的目标奋斗，实现事业单位发展目标与职工奋斗目标相结合，进而增强事业单位的凝聚力^[1]。

三、事业单位人力资源管理中存在的问题

（一）人力资源管理观念有待更新

在长时间的发展过程中，事业单位在人力资源管理方面的观念逐渐固化，导致人力资源管理方式比较陈旧。比如，有的单位长时间只关注经济效益，对文化建设缺乏重视，使得单位职工归属感不强。再如，在人力资源管理过程中，一味强调增加职工工作量，只关注职工工作结果，不考虑职工的压力和工作过程，不注重职工的培养和职工的发展。这些都是人力资源管理观念陈旧的重要表现形式，不仅会影响到事业单位的发展，也不利于职工个人的发展。

（二）缺乏完善的人力资源管理机制

人力资源经济管理工具的运用，需要构建完善的管理机制，这样才能充分发挥出人力资源经济管理的作用。但是，当前事业单位缺乏完善的人力资源管理机制，有的单位依然沿用传统的标准，导致人力资源经济管理工具的激励效果大打折扣，对职工的激励作



用不明显。

（三）人力资源管理能力有待提升

人力资源管理覆盖面广，涉及内容多，工作复杂性强，这对人力资源管理能力提出了更高的要求。例如，针对职工的培训，受人力资源管理者自身能力的限制，导致职工培训不系统，培训效果不理想。随着事业单位岗位要求不断变化，职工自身能力还影响到岗位调整，若岗位调整不严谨，不仅不利于事业单位的发展，而且容易引发职工的不满情绪，难以调动职工的工作积极性。除此之外，人力资源管理能力有待提升还表现在招聘环节。在招聘过程中，人力资源管理者难以准确判断应聘人员是否符合事业单位岗位要求，导致招聘人员与岗位不匹配^[2]。

四、人力资源经济管理工具的运用策略

（一）构建市场化人才招聘模式

在事业单位人力资源管理过程中，应结合新形势下事业单位发展需求，从实际角度出发，构建市场化的人才招聘模式，以便更好地适应市场化的竞争



特点。通常情况下，招聘是事业单位获取人才的主要方式。对于外部招聘而言，能够从社会中引入人才，为事业单位注入新的思想和新的活力。但是外部招聘也存在一定的不足，如成本投入高，招聘人才的质量难以保障等。针对这种情况，事业单位人力资源管理过程中应构建完善的市场化的招聘机制，拓展人才招聘的范围，丰富人才招聘的途径，并实现人才的合理配置。制定科学的人才招聘计划，采用竞聘的方式替代传统的招聘模式，实现人才竞争上岗，有助于保障招聘的质量。在完成招聘之后，需要加强对人才的考查，并结合考查结果为其配置相应的岗位，提升岗位与能力的匹配度^[3]。

（二）构建完善的激励机制

激励机制是人力资源经济管理重要手段之一，能够激发职工的潜能，使其为事业单位的发展做出更大的贡献。以往的人力资源管理中，由于激励机制不完善，事业单位广大职工的热情和积极性逐渐消磨殆尽，针对这种情况，需要构建完善的激励机制，重新点燃广大职工的工作热情。在新形势下，人力资源对事业单位的重要性更加突出，职工在事业单位发展中的作用愈发明显，因此职工的价值也越来越大，与此同时，职工对价值回报的渴望也在不断提升，这种回报不单单表现在经济层面，还包括社会地位、认可度以及自我实现等方面。由此可见，事业单位职工的需求是多层次的混合需求，如果仅采用物质手段进行激励，则效果必然会大打折扣。因此要建立完善的激励机制，以便更好地满足职工这种多层次混合需求，这样才能对职工起到有效的激励作用^[4]。

首先，事业单位需要创新激励性绩效考核体系，对自身所设的岗位职责、技能要求以及难易程度等做出准确评估，并确定岗位价值，再根据岗位价值来明

确工资等级，使工资等级与岗位价值相挂钩。其次，构建完善的绩效考核体系，对职工的实际贡献做出评估，并在其薪资上做出体现，通过薪资收入上的差距来激励和鞭策员工。结合事业单位不同的工作岗位制定不同的考核标准，同时加强过程考核以及工作态度等方面的考核，保证绩效考核的全面性。最后，确保绩效考核的公平、公正、公开。绩效考核不仅关乎着职工的薪资待遇，而且还会对职工的晋升发展产生重要影响，这使得广大职工对绩效考核结果十分关注，同时也对绩效考核的公正、公平性十分敏感。因此要严格按照规范进行绩效考核，加强考核流程管理，确保考核结果真实地反映出职工的贡献率^[5]。

激励分为正向激励和反向激励，绩效考核属于正向激励，而构建完善的绩效考核体系还需要借助反向激励，这样才能做到奖惩结合，促进激励效果的提升。要对工作态度不积极，工作不认真的职工按照相关制度要求实施处罚，对其形成约束和反向激励，促进职工积极性的提升。

（三）加强对信息技术的应用

信息技术可以为人力资源经济管理工具的运用提供有力支持。以往人工管理的方式会给管理人员带来较大的压力，同时容易产生纰漏和偏差，影响人力资源管理成效，因此必须加强对信息技术的应用。人力资源管理涉及的内容十分广泛，不仅需要管理广大职工的资料，还需要考核职工业务，并按照考核结果进行薪酬发放等。这些工作不仅复杂烦琐，而且精确度要求高，任何偏差和纰漏都容易造成损失和引发矛盾纠纷。而借助信息技术打造职工资料管理系统、职工绩效考核系统等，应用相关系统开展人力资源管理，能够节省大量的人力，更好地保障管理的精确性。如针对职工的档案管理，可以在传统纸质档案基础上，

建立职工电子档案,确保职工档案的安全性,为档案的调取等带来极大的便利⁶⁾。

(四) 创新职工培训机制

职工培训是对职工知识与技能再造的过程,是人力资源管理的重要内容,同时也是提升职工综合能力的重要措施。以往,事业单位针对职工的培训缺乏长远规划,主要是开展短期的临时性培训,这种培训模式效果不理想,甚至培训内容脱离了职工的实际需求,导致职工不仅对培训的积极性不高,甚至还对培训的满意度较低。为转变这种状况,事业单位需要创新职工培训机制,在培训活动开展之前,做好培训需求分析,结合事业单位发展过程中面对的内外环境进行综合分析,充分尊重广大职工的意愿,并做好职工培训需求调查,在此基础上制定科学的培训计划,明确培训内容与培训方式,提升培训的科学与合理性。除此之外,还要制定科学的培训规划,转变以往突击式培训模式,结合事业单位以及广大的职工发展需求,制定短期培训规划与长期培训规划。针对不同岗位职工制定不同的培训规划,如针对技术人员和管理人员,应分别制定技术类和管理类培训规划。在培训完成后,还要注重对培训效果做出准确、全面评估。评估内容既要包括职工通过培训获取的知识和技能,也要包括培训对象对培训内容和培训方式的满意度情况,并根据培训对象提出的意见和建议,积极调整培训方案与培训规划,为以后培训活动的开展提供参考和依据,实现对培训活动的不断完善。为保证培训取得理想成效,可以将培训与绩效考核挂钩,对职工的培训效果进行考核,并结合考核结构调整薪酬。这样一来,能够提高广大职工对培训的重视程度,更

好地保障培训效果。

五、结语

在经济全球化的背景下,事业单位需要完善人力资源管理体系,不断创新和更新人力资源经济管理工具,充分发挥经济管理工具的作用,合理科学地应用经济管理工具,为事业单位人力资源管理提供更为有力的支撑,促进我国市场经济的不断发展。

参考文献:

- [1]姚青.针对事业单位人力资源经济管理中激励机制的运用和意义探究[J].中国国际财经(中英文),2018(9):174.
- [2]赵贵华.基层水利企业中人力资源经济管理工作的应用分析[J].环渤海经济瞭望,2020(8):79-80.
- [3]唐贵瑶,陈琳,陈扬,刘松博.高管人力资源管理承诺、绿色人力资源管理与企业绩效:企业规模的调节作用[J].南开管理评论,2019,22(4):212-224.
- [4]郝晓辉.探析基本医疗保险中心如何进行人力资源管理及绩效考核[J].办公室业务,2018(3):146.
- [5]刘小浪,刘善仕,王红丽.关系如何发挥组织理性——本土企业差异化人力资源管理构型的跨案例研究[J].南开管理评论,2016,19(2):124-136.
- [6]黄旖珏.浅谈人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(6):7-8.

作者简介: 王俊红(1969—),女,大学专科,人力资源管理师,研究方向:社会养老保险基金管理。

(作者单位:湖北省襄阳市宜城市社会养老保险管理局)

