

# 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略探讨

王莹

吉林省辽源市住房公积金管理中心

DOI:10.12238/jpm.v4i10.6269

**[摘要]** 人力资源经济管理工作的开展是保证行政事业单位稳定运行的基础。从工作实际中可以看出,部分行政事业单位的人力资源经济管理工作依然存在一定的不足,包括招聘模式、福利机制和约束机制、人才培养体系、管理体制等多个方面,而如何解决现存的问题就成为了工作的关键所在。基于此,本文简要分析了人力资源经济管理的基本概念和应用特征,介绍了现存问题,并提出了人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略。

**[关键词]** 人力资源经济管理; 行政事业单位; 应用策略

## Discussion on the application strategy of Human Resources economic Management in administrative Institutions

Wang Ying

Jilin Province, Liaoyuan City Housing Provident Fund Management Center

**[Abstract]** The development of human resources economic management is the basis of ensuring the stable operation of administrative institutions. It can be seen from the actual work that there are still some deficiencies in the human resources and economic management of some administrative institutions, including the recruitment mode, welfare mechanism and restraint mechanism, talent training system, management system and other aspects, and how to solve the existing problems has become the key to the work. Based on this, this paper briefly analyzes the basic concepts and application characteristics of human resource economic management, introduces the existing problems, and puts forward the application strategy of human resource economic management in administrative institutions.

**[Key words]** human resources and economic management; administrative institution; application strategy

### 引言:

随着行政事业单位社会化改革的进程,其发展过程逐渐受到了社会经济的影响。在这种背景之下,人力资源管理工作显得愈发重要。因此,行政事业单位需要明确改革的重点与方向,既要顺应时代的发展趋势,也要满足人力资源管理工作开展需求。

### 1 人力资源管理的概念

人力资源经济管理属于人力资源管理的分支,其主要以人力开发和管理为工作目标,通过运用经济手段,如经济计算、模型统计等方式侧重于研究人力资源管理中的经济问题,从而为人力资源管理工作开展提供辅助功能。人力资源经济管理工作的开展能够帮助行政事业单位充分了解目前存在的人力经济活动,并对未来可能发生的人力经济活动作出一定的预

测。

### 2 人力资源经济管理的特征分析

#### 2.1 稀缺性

稀缺性是行政事业单位人力资源经济管理的显著特点。一方面,从经济角度分析人力资源管理问题本身就相对狭义,其仅仅属于人力资源管理的组成部分,在工作岗位有限的情况下,行政事业单位人力管理部门往往不会设置独立的工作岗位,大部分情况是以兼职的形式而存在。另一方面,行政事业单位与企业相比有着本质上的差异性,且更加注重面向社会大众的服务效果与服务质量,并不是以经济效益为目的而存在的。且受到管理机制、人才招聘机制的影响,行政职业单位长期以来并没有重视人力资源管理工作中存在的经济问题,这就造成了人力资源经济管理的稀缺性<sup>[1]</sup>。

## 2.2 目的性

人力资源经济管理存在的根本意义是为人力资源管理工作者而服务，这一定义也决定了其具有较强的目的性。此外，其本身是以经济内容为主，侧重点在于人力资源与经济之间的关联性，因而人力资源经济管理注重人才对单位产生的效益以及单位需要支付的经济支出，如何分析二者的关系，并进一步优化人力管理与薪酬处理就成为了其主要目的。

## 2.3 灵活性

人力资源经济管理本身具有较强的灵活性。行政事业单位在实际运行过程中可能存在诸多无法肯定的因素，而其能够对这些因素进行有效处理，并从经济角度给予人力资源管理工作者一定支撑，在一定程度上达到规避风险与问题的效果。此外，人力资源经济管理工作的开展还能够为行政事业单位提供决策依据<sup>[2]</sup>。

## 3 人力资源经济管理的现存问题

### 3.1 招聘模式不科学

行政事业单位主要通过社会公开选拔的方式来选择适用的人才，这种人才招聘模式虽然具有较强的公平性，但依然存在一定的问题。从某种角度来看，行政事业单位在开展组织招聘工作时具有较为浓厚的行政色彩，考试、选调是人才选拔过程中的主要方式，这种人才招聘机制存在渠道单一、人才同质化严重等情况，整体上科学程度不足，与当前的发展需求相互脱节，这不仅不利于人才队伍的建设与完善，甚至还会对行政事业单位的未来发展造成一定的负面影响<sup>[3]</sup>。

### 3.2 福利机制与约束机制不完善

行政事业单位的福利机制与约束机制较为传统，与时代前沿理念相脱节，整体上较为刻板。大部分行政事业单位始终在沿用传统的薪酬制度，强调奖励与惩罚的平均性，整个部门共享成果。这种机制无法从根本上提升工作人员的主动性和积极性，反而会造成一定的不良后果。

### 3.3 人才培养体系不健全

在强调社会化改革的今天，人才对于行政事业单位的重要性无需多言，建设年轻化、高水平的优质人才队伍是目前的主要目标，这不仅是行政事业单位实现可持续化发展的关键所在，同时也是改革过程中必经之路。尽管在人才队伍建设方面有着明确的目标，但是在人才培养方面却存在一定的不足，培训方案不合理、培训方式老旧、缺乏系统的培训都是现存的主要问题。且受到工作大环境的影响，工作人员往往缺乏竞争意识，这显然不利于实现人才队伍的全面优化和升级<sup>[4]</sup>。

### 3.4 管理体制不科学

人力资源经济管理工作的开展对于管理体制提出了一定的要求。行政事业单位现行的管理体制普遍存在滞后、单一的问题，管理制度与工作实际相互脱节，进而影响到了实际的工

作质量。受到管理体制的影响，人力资源经济管理的作用价值难以在工作实践中得到充分的体现，甚至开展过程遇到了诸多的阻碍。

## 4 人力资源经济管理在行政事业单位中的应用策略

### 4.1 完善招聘机制

招聘机制不完善是现存的主要问题，也是行政事业单位现阶段必须解决的问题。从人力资源管理的角度来看，招聘工作属于核心的工作内容，也是决定行政事业单位未来发展的关键工作。基于此，行政事业单位需要充分了解现有招聘机制的优缺点，结合工作实际需求，对招聘机制进行优化，同时也要提升招聘选拔的实效性，确保能够从海量应聘人才中选拔出自身真正需求，适合工作岗位的优质人才，从而为人才队伍的优化升级提供基础保障。在进行招聘的过程，人力资源管理部门需要负责开展人才市场调查、单位内部岗位需求调查等一系列工作，并在这一基础上确定具体的招聘规划。同时，行政事业单位需要对人才招聘渠道进行扩宽，不仅要发挥出公开招聘的优势和作用，同时也要加强内部选拔、高校合作选拔等渠道的应用，丰富人才渠道，为各个工作岗位配备适合的人才<sup>[5]</sup>。

### 4.2 完善奖惩制度

奖惩制度作为人力资源经济管理工作的重心，其在实际工作中发挥出了不可替代的作用价值，不仅能够起到激励、约束工作行为的效果，同时能够在人才培养方面发挥出一定的价值。奖惩制度是推动行政事业单位健康向好发展的关键所在，为保证其作用价值能够充分发挥，行政事业单位需要做好以下几点工作：一是要保证奖惩制度的公开透明，要让所有工作人员了解奖惩制度的细节与内容，从而在日常工作过程中严格要求自己。二是要完善激励机制。激励机制是奖惩制度的核心，是调动工作人员积极性的关键所在。合理的奖励机制需要包含物质奖励和精神奖励，从物质奖励的角度来看，其应当考虑人力资源经济管理的实际情况，要依据受奖励人的工作岗位、级别、工作完成情况给予奖金发放。对于工作人员而言，物质奖励可以最大程度上提高其对于工作本身的注意力，工作质量也会因此而得到提升。而从精神奖励的角度来看，其体现出了行政事业单位的文化氛围，有效的精神奖励可以提升工作人员的归属感和荣誉感，进而将更多的热情投入到实际工作当中。惩罚机制的制定则要遵循适度的基本原则，因为惩罚并非根本目的，惩罚的作用在于提醒工作人员，减少工作失误和违规行为。

### 4.3 强化人才培养力度

从某种角度来看，人力资源经济管理工作者存在的主要价值是为行政事业单位提供人才动力，并通过针对性的管理工作全面提高人才队伍的综合质量。首先，人力资源部门需要明确基本的人才培养流程和培养制度，要根据岗位不同、年龄不同而

设置相应的标准, 确保培养制度能够符合人才的实际情况。其次, 行政事业单位需要利用信息化技术, 构建线上人才培养系统, 为人才提供线上学习的机会和条件, 不断提升工作人员的综合水平。与此同时, 行政事业单位需要充分发挥出自身的优势, 尽量为人才提供良好的学习环境和空间, 让其接触到更为先进的工作理念和工作方式。在条件允许的情况下, 可以提供外出考察和培训的机会, 通过创新培训内容, 不断扩展人才的视野范围、业务能力和技能水平, 从而为实际工作提供支撑。最后, 行政事业单位需要设置明确的培训考核机制, 根据不同岗位人才的相关培养标准, 有针对性的对其培训效果进行考核, 包括理论知识掌握情况、岗位技能、职业素养等。为了提升人才参与培训活动的积极性, 还应当将考核结果与绩效发放进行挂钩, 从而在根本上提高重视程度, 主动参与培训活动, 让培训的价值得到最大化的发挥。整体来看, 行政事业单位需要深刻认识到人才培养的重要价值, 并充分发挥人力资源经济管理工作辅助作用的[6]。

#### 4.4 提升管理的科学化水平

人力资源经济管理工作在实际开展的过程中, 需要明确行政事业单位的发现现状和发展目标, 结合科学化发展理念, 遵循科学的发展规律, 对现有的管理体系进行设计和优化。首先, 行政事业单位需要做好顶层设计, 明确下一阶段的发展方向和目标, 并进一步对人力资源经济管理工作提出要求, 从而为实际工作开展提供具体的指导和方向。需要注意的是, 顶层设计必须从实际中来, 到实际中去, 不能脱离实际高高在上, 要尽量具有指导意义和实际应用价值。其次, 人力资源管理部门应当总结工作经验, 分析工作现状, 并基于工作目标的基础上, 对现有的工作流程和步骤进行分析, 挖掘潜在的问题, 实现工作内容的全面优化, 进而在最大程度上保障工作本身的科学性。最后, 人力资源部门需要明确人力资源经济管理工作具体细节, 确定工作内容, 并将工作责任落实到个人身上。人力资源部门要改变传统的“大锅菜”局面, 不能整个部门共同承担责任, 而将工作责任落实到个人身上有助于提升工作质量, 同时在出现问题时也能够第一时间找到责任人。与此同时, 工作责任还应当与个人绩效相挂钩, 并将工作完成情况视为发放绩效的主要指标, 进而在最大程度上激发工作人员的积极性, 保证人力资源经济管理工作有序开展[7]。

#### 4.5 明确人力资源经济管理的地位

对于行政事业单位而言, 人力资源是决定其发展质量的关键因素, 同时也是主要的影响因素。想要在实际中真正发挥出人力资源经济管理的价值, 首先就要肯定其作用, 将其摆在正确的位置。在实际开展工作的过程中, 需要将人力资源经济管理工作视为人力资源工作的核心组成部分, 各项措施、工作内容在确定后应当立刻执行并落实, 从而在真正意义上发挥出

人力资源经济管理的价值效益, 保证人才队伍的先进性, 为行政事业单位的可持续发展奠定基础。

#### 4.6 完善人力资源经济管理体系

完善的管理体系在一定程度上将决定工作本身的先进性与合理性。因此, 行政事业单位需要结合自身的具体情况, 在改革创新的过程中不断摸索适合自己的人力资源经济管理体系。首先, 行政事业单位需要根据工作自身的基本特征, 确定具体的监督管理机制, 对相关工作人员进行有效监督, 督促其认真完成职责范围内的工作内容, 确保能够贯彻落实工作细节, 从而提升人力资源经济管理的实际成效。其次, 人力资源经济管理工作具有具体的定位和明确的管理范围, 其能够在一定程度上为人力资源相关工作提供具体的指导效果。因此, 人力资源经济管理工作在实际开展的过程中, 需要始终维持在既定的工作范围之内, 确保其能够在特定范围内发挥应有价值。最后, 行政事业单位需要依据不同的工作内容制定相应的工作标准, 如人才引进、奖励、惩罚、裁员、晋升等, 并确保工作标准可以透明公开。同时也要根据自身的发展趋势, 不断对工作标准进行优化和调整, 从而为后续的人力资源经济管理工作提供指导。

### 5 结语

综合来看, 随着社会环境的不断变化, 行政事业单位所处的工作环境也在持续变化过程当中, 这也对人力资源管理工作提出了较高的要求。人力资源经济管理工作需要充分发挥出自身的优势和价值, 保证人才队伍的先进性, 提高各个部门的工作效率。行政事业单位需要发现现存的问题和不足, 并基于问题本身确定具体相应的调整措施, 从而在最大程度上发挥人力资源经济管理的实际成效, 为人才队伍的建设、优化和升级提供保障。

#### [参考文献]

- [1] 韩振磊. 试析事业单位人力资源管理中经济管理存在的问题及对策[J]. 财经界, 2023(1): 174-176.
- [2] 李秋梅. 探究新经济背景下如何实现人力资源经济管理工作创新[J]. 中国集体经济, 2023(4): 132-135.
- [3] 万晓斐. 互联网时代人力资源管理中的经济管理策略分析[J]. 中国中小企业, 2023(2): 102-104.
- [4] 卢立华. 新经济时代人力资源管理中的经济管理对策[J]. 人才资源开发, 2023(4): 85-87.
- [5] 包宇. 内部治理视角下企业人力资源经济管理的策略研究[J]. 商展经济, 2023(9): 157-160.
- [6] 喻杨慧. 新经济背景下人力资源经济管理工作创新措施的探讨[J]. 营销界, 2023(11): 140-142.
- [7] 孙永娟. 基于新经济背景下企业人力资源经济管理的思考[J]. 商场现代化, 2023(14): 80-82.