

[1]宋尚昊.转型期我国劳动密集型企业人力资源管理情势与展望[J].经营与管理.2020,(6).116-119.
[2]和雪.试论事业单位人力资源管理的瓶颈与对策[J].新商

务周刊.2020,(12).98,100.

[3]杨琪,张晨,何晓雁.浅析互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].财经界.2020,(15).256.

新形势下事业单位人力资源管理发展及优化措施

姜春娟

(内蒙古自治区广播电视局传输发射中心科左中 787 台 029399)

DOI:10.12238/jpm.v3i4.4819

[摘要] 本文为了解决新形势下人力资源管理发展和优化方面问题,主要分析了现阶段人力资源管理的主要特点,进一步分析了现阶段事业单位人力资源管理的主要问题,并最终提出了事业单位人力资源管理的优化措施,帮助事业单位在以后的事业发展中不断为事业单位增添活力,并且能够稳步前进。

[关键词] 人力资源; 资源管理; 管理优化

Development and optimization measures of human resource management in public institutions under the new situation

Jiangchunjuan

(station 787, Kezuo middle school, transmission and transmission center, radio and Television Bureau of Inner Mongolia Autonomous Region 029399)

[Abstract] in order to solve the problems in the development and optimization of human resource management under the new situation, this paper mainly analyzes the main characteristics of human resource management at this stage, further analyzes the main problems of human resource management in public institutions at this stage, and finally puts forward the optimization measures of human resource management in public institutions, so as to help public institutions continue to add vitality to public institutions in the future development and make steady progress.

[Key words] human resources; Resource management; Management optimization

1 前言

人力资源管理的事业单位的本职是为社会服务的服务性组织,本着维护社会公平,为社区人们服务,保证和保障国家安全的工作准则全心全意的为人们服务;我国现阶段,人力资源管理的管辖收到外部以及内部因素的制约,而社会经济的发展,事业单位的改革工作却不能停止不前,因此,新形势下,事业单位的人力资源管理的发展和优化意义重大。

2 新形势下事业单位人力资源管理发展趋势

2.1 规范性

事业单位人力资源管理的要求较高,新形势下,职员素质一定程度上影响着事业单位人力资源管理的发展,尤其是在当前新的发展速度的前提下,人们的审美发生转变,对于聘用的员工不仅需要硬性条件的达标,在员工进入管理单位后,更要对员工进行管理方式的培训,从而提升员工的整体工作能力以及素质。事业单位的人力资源管理与选拔人才密切相关,与人员的管理模式密不可分,帮助员工有清醒的自我认知以及确定自身的发展定位,能够帮助事业单位稳步前进的发展。

2.2 服务性

事业单位是服务国家,服务社会,服务组织的,而人力资源管理作为事业单位的一个范畴,同样具有服务性,事业单位的人力资源管理是调动人员对事业单位的各个方面进行人力资源的调配工作,员工需要对事业单位的内部机制有着清楚的认知,对各个部门的所要求能够进行合理的调动并保持事业单位的稳定运行,保证人力能够及时的为各个部门进行有效的服务。而人力资源的服务性对事业单位的高效率高质量的工作有着积极作用。

2.3 繁琐性

新形势下,事业单位的稳定运行不仅需要人才的广泛引进,对于公司内部的管理制度来说,每个单位都有着不同的管理制度,管理方式和管理标准也不尽相同,而人力资源管理需要将不同的部门的管理体系汇总分析,就会导致体系复杂、层次多、管理模式繁琐问题,而人力资源管理需要将管理体系系统化,建立灵活的职工招聘标准以及灵活的进行人力资源的分配。

3 新形势下事业单位人力资源管理所存缺陷

3.1 选拔人才制度老套

新形势下,人力资源管理已经进入了一个新的发展阶段,对于事业单位人力资源管理的长期发展,选拔人才的制度需要与时俱进,当前阶段,人才的选取仍然方式老套,选拔和任用人才时没有一套健全的制度支持,导致人才选拔具有官僚性,新形势下,选拔人才主要出现的问题有,特别注重学历要求,在注重学历要求的情况下忽视了个人能力的施展,对于公司内部选拔,有着关系牵连的嫌疑,不能公平公正的选拔人才,另外,对于选拔人才后公司的培训疏忽,本着公司运转不周等理由强行运转培训未到位的培训员工,极有可能导致工作中的失误,造成事业单位的损失,因此,健全和完善选拔人才的制度尤为关键。

3.2 奖罚制度制定模糊

现阶段,奖罚制度的制定还不够明细,对优秀员工进行奖励制度,对工作不达标的员工进行一定的惩罚,能够对员工起到规范作用,并对员工的工作性起到积极的作用,对事业单位的长时间的稳定运行和长期发展奠定了基础。而新形势下,员工的积极性有待欠缺,奖罚制度的进一步完善可以进一步解决员工积极性差,工作效率低下的问题;另一方面,没有奖罚制度的加持,员工按照统一的工作奖励会减少优秀员工的积极性,更加的放纵不达标员工的惰性,对于高技术人才会降低吸引力,导致高科技人才的流失,而对于新员工的积极性也会有所消耗,导致事业单位工作效率的下滑;单一的奖惩制度使得员工失去了耐心,带来了“大锅饭心理”,如此的长期发展下去,对于事业单位的发展非常不利。

3.3 管理理念脱离时代

在当今事业单位的经济发展过程中,由于事业单位过分的注重事业发展的速度以及带来的利益,而忽视了完成这一工作离不开事业单位各个部门的通力合作,一旦某个单位出现失误,整个事业单位的损失将不计其数,而现阶段,事业单位对人力资源的重视度仍然有待提高,人力资源的管理理念仍然停留在 20 世纪之前,对于新形势下新的发展战略,更需要人力资源管理迎接时机调整理念,如果一味的按照原先的管理策略,对于新形势下的多机会,多形式的发展模式将会有偏差,老套的管理理念对事业单位公司的运营有一定的拉扯作用,并且,对于事业单位的收益也将会有所影响,因为对于机遇的到来,事业单位因为内部的力量不够会因此错过机会,因此,脱离时代的管理理念对事业单位人力资源管理的发展并不会带来很大的收益。

4 新形势下事业单位人力资源管理优化对策

4.1 创新事业单位人力资源管理新理念

在新阶段的人力资源管理过程中,旧的发展理念已经不能满足新的发展阶段下的需求,创新事业单位人力资源管理的新理念尤为重要,对于人力资源管理来说,需要事业单位领导人员进行创新发散思维,对人力资源管理理念进行合理的调控,对于人力资源的管理理念进行积极的转变,人力资源管理应该树立全新的思维模式,与新常态下的发展相结合,优化选人用人的管理理念,使得事业单位高效率地开展各项活动,在重视实际的工作中开展各种先进技术手段的应用,提升人力资源管理的水平,积极调动员工工作的积极性,对管理理念的创新深入进每个管理人员中,不断发现和发掘员工们的潜力,使得员工们的技术得到充分的应用,在新的人力资源管理理念的前提下,促进事业单位各项工作的积极进展。新的管理理念,帮助人力资源管理进行有效的人本化,帮助事业单位留住人才,助力事业单位新发展。

4.2 明确奖罚制度和选人制度

建立切实可行的奖惩制度时事业单位实行奖惩的前提,新的事业单位的人力资源管理下,实行奖惩制度也有一定的体

系,第一步,可以进行绩效考评,每月一次,绩效考评主要是用一定的量化标准对人做出的业绩和效果进行衡量。将考评的指标分为两个大类,主要包括行为表现类和工作成果类,其中行为表现类主要是员工在执行岗位职责所表现出来的行为和工作态度等反应工作积极性的因素,而工作成果类具体到员工是否按时,按量,并且高质的完成本职工作,并且有无创造性的结果等;将这些绩效考核分为每个月一小次,半年一大次的时间段进行绩效考评,目的是在保证员工积极性的同时又不给员工过多的压力,保证员工持续高效的进行产出。其次就是重建考核系统,一方面考核官是个得罪人的工作,如果考核过程中过于认真,容易出现得罪员工的现象,而处理不当,则不利于以后工作的开展,另一方面,考核要有条有序的平稳进行,不能因某个环节的失误导致考核的整个过程有所偏差,因此,对于考核系统的建立要秉持着严肃,公正,公立的前提进行奖惩制度的制定。另外,建立能上能下的用人机制时企业实行奖惩的重要手段;而人力资源管理的选人制度的完善同样也很重要,如何选取优秀的员工对企业做出贡献对选拔者来说非常重要,对于选人,应该至少包括三个阶段,包括,根据条件选拔面试人才,对选拔员工进行积极培训,对培训好的员工进行晋级提升,首先选拔人才阶段需要有经验,能力高的人才优先,而在人才的培训过程中也应该秉持理念,对人才提前进行岗位的适配培训,另外对于培训优秀的员工,应当对员工进行积极的引导,帮助员工的晋升,在提高员工水平的同时,提升员工的积极性。

4.3 优化人力资源管理模式

在当前的事业单位人力资源管理中,由于传统的人力资源管理模式越来越不能满足当前事业单位发展的需要。在实际工作中不断创新人力资源管理模式,注重信息化运用技术手段,进一步构建完善的人力资源管理体系。停留在实际工作中,不仅要丰富员工的激励手段,而且要加快建设信息共享平台提升人力资源管理信息化、网络化发出响的声明。此外,应针对不同岗位的员工采取有针对性的激励措施,有效激发员工工作积极性,帮助员工做好职业规范,然后,增强员工对单位的认同感,让他们全心全意为事业服务单位的开发建设。

4.4 重视员工的培训制度

事业单位人员的整体素质直接关系到事业单位的工作效率和事业单位的发展水平。因此,在当前的人力资源管理工作中,我们要积极建立和完善员工培训机制,不断丰富培训内容,有针对性的针对不同员工的培训方式,切实提高人力资源事业单位的整体素质和水平,使每一位员工都能胜任自己的岗位。本文就主要结合了实际情况,分析探讨了新形势下如何做好事业单位员工培训工作,希望能为相关工作人员提供一些参考建议。一,加强培训意识,提高培训效果。首先要注重对培训人员的培训。通过重视员工的培训,也可以进一步挖掘员工的潜力,使员工树立学习意识,不断丰富自己的知识结构,保证自己专业技能的提高。

4.5 合理配置人力资源

在当前的人力资源管理工作工作中,要积极转变管理理念,不断创新人力资源管理理念,将其与新常态的要求结合起来,使事业单位更高效地开展活动。而要想实现这一目标,则必须将现代信息技术运用于其中,从而推动我国人力资源管理效率和质量的进一步提升。然而目前,很多事业单位在人力资源管理信息化建设方面仍存在一定问题。这就需要事业单位的人力资源管理人员树立思维模式,重视各种先进技术手段在实际工作中的应用,以提高人力资源管理水平,积极激励员工工作,积极推动事业单位工作的有序进行。在目前事业单位人力

资源管理的工作中,通过不断创新人力资源管理内容,打破传统的单一管控模式,根据不同员工的专业特长来匹配相应的岗位,促进人才价值的开发,实现人力资源的优化配置。通过对人力资源的合理配置,可以达到人尽其用的目的,更好地发挥人力资源的优势,这不仅对事业单位的人力资源管理水平,而且对提高事业单位的整体效益具有重要意义。

5 总结

目前我国部分事业单位人力资源管理实际情况来看,还存在许多亟待解决的问题。事业单位在发展过程中面临着新的挑战,这也使得人力资源管理的重要性更加突出,因此,必须高度重视人力资源管理工作,才能更好地发挥人力资源管理

工作在事业单位中的作用,为事业单位更好的履行公共服务职能奠定坚实的基础。

参考文献:

[1] 杨丽萍. 基层财政组织人力资源管理优化[J]. 财讯,2021(24):62-63.

[2] 甄继伟. 政府机关人力资源管理优化策略研究[J]. 知识经济,2021,583(18):120-121.

[3] 胡胜华. 事业单位人力资源管理优化策略探讨[J]. 财讯,2021(11):51.

柔性管理在企业经济管理中的应用探究

郑艳飞

(内蒙古霍煤鸿骏铝电有限责任公司 霍林郭勒市 029000)

DOI:10.12238/jpm.v3i4.4820

[摘要]随着社会生活的不断发展,经济全球化的趋势也开始有了非常高速的发展。整个世界都处在一个变化巨大且频繁的状态。对于这种情况,企业必须要应对好各种机遇和挑战能够不断的提升自身的竞争力,要注重提高管理水平,从而促进企业向更高更远的方向发展。现如今很多的企业在进行自身内部管理时还存在很多的问题,针对这种情况,必须要不断更新和完善自身的管理理念,更新管理模式,找到适合自己的道路,不断向前发展。本文主要针对柔性管理对企业经济管理提出了相关措施,希望对于一些企业的管理者,有一定的参考价值。

[关键词]柔性管理;企业;经济管理;应用;探究

Application of flexible management in enterprise economic management

Zhengyanfei

(Inner Mongolia HuoMei Hongjun Aluminum Power Co., Ltd. huolingole 029000)

[Abstract] with the continuous development of social life, the trend of economic globalization has also begun to have a very high-speed development. The whole world is in a state of great and frequent changes. In this case, enterprises must deal with various opportunities and challenges, continuously improve their competitiveness, and pay attention to improving the management level, so as to promote the development of enterprises to a higher and farther direction. Nowadays, many enterprises still have many problems in their own internal management. In view of this situation, they must constantly update and improve their own management concepts, update their management models, find their own way and continue to develop. This paper mainly puts forward relevant measures for flexible management on enterprise economic management, hoping to have certain reference value for some enterprise managers.

[Key words] flexible management; Enterprise; Economic management; Application; exploration

1 前言

经济全球化的发展要求企业必须要时刻根据时代的变化,进行内部结构的有效调整,只有这样,才能在激烈的市场竞争中获得自己的发展空间。柔性管理模式可以根据企业的具体发展状况进行有效的调整,尤其对于企业的经济管理方面,必须要充分引入柔性管理,提高企业的经济效益,提高竞争力。而现如今很多的企业都在注重刚性管理,但是这种管理模式已经不再适合二十一世纪的发展状况,必须要将员工的创造性和自

主性完全激发出来,这样才能够使企业处在一个活力的,向上的状态,从而进行不断科学化,长远化发展。

2 柔性管理的特点

2.1 柔软化

传统的管理模式,很多的高层和指挥层在进行决策的时候,对于员工没有充分的肯定和信任,通常都是一家之言,很容易会降低决策的正确率。而柔性管理模式对于员工的创造性和积极性都有一个有效的激发,使基层员工也可以参与到企业