

# 新时代事业单位人力资源管理的创新路径分析

吴德波

(山东省威海市荣成市职工服务中心, 山东 威海 264300)

**【摘要】**随着中国经济的快速发展, 事业单位作为提供公共产品和服务的重要载体, 正面临着越来越多的挑战和机遇。事业单位人力资源管理作为事业单位管理的重要组成部分, 对于事业单位的稳定发展具有至关重要的作用。在新的时代背景下, 事业单位人力资源管理需要不断创新和改进, 以适应时代的要求和社会的期望。本研究旨在分析新时代事业单位人力资源管理的创新路径, 为新时代事业单位人力资源管理的改革提供一定的理论指导和实践参考。

**【关键词】**新时代; 事业单位; 人力资源管理; 创新路径

对于事业单位而言, 人力资源管理的创新已成为应对新时代变革的重要课题。随着社会经济的发展和知识经济的兴起, 传统的人力资源管理模式已经无法适应现代组织的需求和员工的期待。因此, 如何在新时代背景下创新事业单位的人力资源管理, 提高组织绩效和员工满意度成为亟待解决的问题<sup>[1]</sup>。

## 一、新时代对事业单位人力资源管理带来的挑战

1. 人才竞争愈加激烈: 人才市场上的竞争越来越激烈, 特别是高素质人才的稀缺性更加明显。事业单位需要更好地吸引和留住优秀人才。2. 员工需求多样化: 新时代员工的需求和期望更加多元化, 包括个人发展、职业发展、工作与生活平衡等。事业单位需要更灵活的组织结构和管理模式, 以满足员工的不同需求。3. 信息化技术的快速发展: 信息化技术的快速发展使得人力资源管理日益数字化、智能化, 这要求事业单位拥有更多的信息技术人才和数字化管理能力。4. 绩效考核的科学性和公平性: 新时代下的事业单位面临考核指标的合理性、量化的科学性、公平性的挑战。传统的绩效考核方法已不能满足现代化人力资源管理的需要。5. 快速变化的市场需求: 随着市场需求的快速变化, 事业单位要求快速地进行调整和变革, 需要具备更好的敏感性和判断能力。同时, 也需要将组织文化转变为开放、创新和适应性强的特点<sup>[2]</sup>。

## 二、新时代对事业单位人力资源管理的新要求

### (一) 创新能力

随着科技的飞速发展, 新知识、新技术不断涌现, 事业单位需要具备较强的创新能力, 以适应时代的要求和社会的期望。人力资源管理部门需要关注员工的创新潜能, 鼓励员工积极参与创新活动, 并为员工提供必要的培训和支持。

### (二) 团队合作

新时代要求事业单位具备较强的团队协作能力, 以应对复杂的工作任务和竞争环境。人力资源管理部门需要注重培养员工的团队精神, 提高团队合作能力, 创建高效的工作团队。

### (三) 员工满意度

员工满意度是衡量员工对事业单位满意度的重要指标, 也是影响员工工作效率和留任率的关键因素。人力资源管理部门需要关注员工的需求, 提高员工的工作满意度, 为员工创造一个良好的工作氛围。

### (四) 学习型组织建设

新时代要求事业单位具备较强的学习能力, 以适应时代的飞速发展。人力资源管理部门需要注重员工培训和开发, 创建学习型组织, 鼓励员工不断学习和提高自身素质。

### (五) 责任感和使命感

新时代要求事业单位具备较强的责任感和使命感, 以更好地履行公共服务职能。人力资源管理部门需要注重培养员工的责任感和使命感, 提高员工的工作积极性和奉献精神<sup>[3]</sup>。

## 三、创新路径的重要性和必要性

首先, 提升组织竞争力: 通过创新路径, 事业单位可以构建适应新时代的组织结构和管理模式, 提高管理效率和员工满意度, 从而增强组织竞争力。

其次, 适应变化环境: 随着社会快速发展和经济环境的变化, 事业单位需要不断适应和调整管理模式, 创新路径可以帮助事业单位及时适应环境变化, 提高管理水平和能力。

再次, 吸引优秀人才: 新时代的人才更加看重事业单位所提供的职业发展机会、工作氛围、福利待遇等, 通过创新路径, 事业单位可以提高吸引优秀人才的竞争力。

此外，增强管理效能：创新路径能够帮助事业单位优化和创新管理流程、方法和手段，提高工作效率和管理水平，并能够更好地解决当前管理中存在的问题。

最后，推动组织发展：创新路径可以激励组织成员创新思维、鼓励团队合作、促进组织发展，从而实现事业单位的可持续发展<sup>[4]</sup>。

#### 四、事业单位人力资源管理存在的问题

##### （一）绩效考核不合理

绩效考核指标过于片面，只关注某一方面的绩效表现，无法全面评估员工的工作质量、工作量和工作效果。绩效考核标准缺乏科学性和客观性，存在主观评价和偏好因素，导致评分结果不公平，影响员工的公正感和激励积极性。缺乏及时的绩效反馈和改进机制，无法帮助员工了解自己的不足并及时改进，也无法提供发展的方向和引导。绩效考核与激励相脱节，无法将优秀绩效与适当的激励机制相结合，导致员工对绩效考核缺乏认同感和动力。

##### （二）晋升机制不透明

事业单位往往缺乏明确的晋升标准，导致员工无法清晰了解晋升的条件和标准，难以确定目标和方向。在事业单位中，由于人力资源管理的不透明性，任命方式可能存在一些隐性规则，例如权力、利益等因素的干扰，导致员工的发展受到阻碍。并且，事业单位晋升机制评估缺乏客观公正性，可能存在评估标准不明确、考核内容单一、评估程序不透明等问题，影响员工的晋升机会和产生怀疑的情况。此外，事业单位晋升机制存在机会平等性不足的问题，可能存在地域、性别、年龄、政治背景等方面的歧视，导致优秀员工的晋升机会受到限制<sup>[5]</sup>。

##### （三）培训与发展机会不足

事业单位的培训资源与经费有限，无法满足员工的全面、长期、多样化的学习和发展需求。部分事业单位可能过于依赖“岗位培训”，而缺乏其他类型的培训机会，如管理培训、技术培训、职业素养培训等。事业单位的培训内容可能已经过时、陈旧，无法适应当前市场和行业的发展需求，导致员工的能力和竞争力下降。并且，部分事业单位可能缺乏个性化培训方案，无法根据员工的实际需要、兴趣和力量量身定制培训计划，影响员工的学习兴趣和成长动力。

##### （四）激励体系不完善

事业单位普遍采取工龄工资或职称津贴等原始激励方式，缺乏多元化的激励手段，无法提高员工的积极性和创造性；激励体系中缺乏明确的激励指标，员工不清楚哪些工作能够获得更多的激励，无法明确目标；激励措施不合理，存在一些过度强调结果性的措施，如过高的绩效要求、升迁竞争压力等，可能影响员工的身心健康；激励分配存在不公平现象，

例如权力关系、好恶因素等原因导致优秀员工的激励不足，影响员工的工作积极性和归属感<sup>[6]</sup>。

##### （五）组织文化薄弱

一方面，事业单位可能缺乏明确的价值观和核心理念，导致员工对组织的认同感和归属感不强，无法形成共同的价值追求。另一方面，可能存在领导力不足的问题，领导层在组织文化塑造方面缺乏示范和引领作用，导致组织文化无法有效传播和落地。此外，可能缺乏鲜明的组织特色和形象，无法打造独特的企业文化，导致员工的归属感和凝聚力不足。

##### （六）薪酬福利不合理

不同岗位或不同级别之间的薪酬差距过大，导致员工之间产生不满和不公平感。薪酬与员工的工作绩效和贡献无法有效对应，导致优秀员工得不到应有的回报，而工作表现较差的员工获得过高的薪酬待遇。福利待遇缺乏竞争力，例如医疗保险、养老保险、带薪休假等福利方面的待遇不足，无法满足员工的基本需求。并且，薪酬决策缺乏透明度，员工不清楚薪酬制度和决策的依据，导致对薪酬制度的不满和猜疑。

##### （七）沟通机制不畅通

组织内部缺少透明度，员工对组织的决策和政策不了解，无法及时获得组织内部信息；沟通渠道单一，只有上下级之间的传递，缺乏部门之间、岗位之间或者多方之间的信息交流；沟通效率低下，回应时间长，信息滞后，导致组织内部缺少有效的信息共享和协作；沟通过程中缺乏互动和交流，员工缺乏反馈和对话机会，导致员工参与感和归属感不强；此外，组织内部缺乏沟通意识和文化，沟通缺乏规范和标准化，沟通方式和内容存在盲点。

#### 五、新时代事业单位人力资源管理的创新路径

##### （一）引入科技手段

通过收集、整合和分析大量的人力资源数据，包括员工绩效、培训记录、离职原因等，可以洞察人才流动趋势、发现潜在问题，并提供决策支持。采用人脸识别技术替代传统的考勤机制，提高考勤管理的准确性和效率。员工可以通过刷脸来完成签到、签退等操作，减少人工处理的工作量。建立在线培训平台，提供丰富的学习资源和课程，员工可以根据自己的需求和兴趣进行选择和学习。通过在线学习记录和评估，可以对员工的学习情况进行跟踪和评估。事业单位可以借助社交媒体平台进行招聘活动，发布招聘信息、与求职者互动，并展示良好的雇主品牌形象<sup>[7]</sup>。

##### （二）推行灵活就业机制

建立弹性工作制度，让员工可以根据自己的习惯、生活条件等选择合适的工作时间和地点。比如，采用远程办公、弹性工作时间等方式来满足员工的个性化需求。事业单位可以通过推出不同形式的组织结构，

如职业经理人、项目团队、话务中心等,吸引更多的专业人才加入。这些形式不仅能够更好地激励员工,还能促进员工间的信息共享和合作。制定更加灵活的休假政策,允许员工随时调整自己的休假时间。比如,采取倒休、节假日补休、年度假期等制度,让员工可以根据不同的情况来设置自己的休假安排。此外,为员工提供创业和自主创新的机会和平台,鼓励他们发挥自己的才华、创意和创造力。比如,设立创业基金、创业孵化器机构,为员工提供支持和资金保障<sup>[8]</sup>。

### (三) 打造创新文化

设置奖金、晋升等激励制度,以激发员工的创新精神和积极性。同时,也可以为员工提供专利申请、论文出版等机会,鼓励他们积极探索新的领域和研究方向。开展创新教育和培训,提供相关知识和技能,帮助员工了解创新思维和方法,以及如何将其应用到实际工作中。同时,改善工作流程和管理方式,鼓励员工提出改进意见并尝试新的工作方法,为工作创新提供必要的支持。建立创新研发平台,包括创新实验室、创新基地等,提供资源和支持,促进创新成果的孕育和落地。搭建内部沟通平台、跨部门协作机制,提高信息沟通效率和协作能力,为员工创新提供更好的环境和条件。

### (四) 发展多元化人才

通过公开招聘、校园招聘等方式,扩大招聘面向,吸引更多来自不同背景、学历、专业和行业的人才加入事业单位。组建由不同职业、专业、背景的人员组成的团队,形成互补互助的合作关系,提高综合素质和工作效率。为员工提供多样化的发展机会,如跨部门交流、项目合作、技术培训等,激发员工的工作兴趣、挑战和创造力。通过采用以人为本的管理理念,不断优化管理体制和流程,构建人性化、公正、透明的管理模式,实现组织与人才的双赢。营造开放、包容、尊重多样性的发展文化,增强员工的价值认同感和归属感,促进员工全面发展。

### (五) 建立有效的沟通渠道

通过多种渠道收集员工意见和反馈,如定期开展问卷调查、召开座谈会等,为员工提供发声的平台。建立开放、透明的管理模式,及时向员工传递信息和决策结果,确保组织内部管理的公正性和可信度。构建上下级之间互动的渠道和平台,倡导主管领导与员工之间的更多对话和交流,促进员工参与决策和管理过程。推行多元化的沟通方式,如电话会议、在线聊天、社交媒体等,提高信息传递的效率和准确性。强化以沟通为核心的企业文化,传递沟通的重要性和积极意义,帮助员工养成良好的沟通习惯。

### (六) 引入绩效导向管理

与员工共同制定明确的工作目标和绩效指标,确

保目标的可衡量性和可达性,使员工清晰地了解工作要求和期望。制定科学、公正的绩效评估标准和流程,采用多种评估方法,如360度评估、KPI考核等,全面客观地评估员工的工作表现。根据绩效评估结果,及时向员工提供个性化的绩效反馈,明确优势和改进的方向,并为员工制定个人发展计划和培训需求。建立激励和奖励制度,如绩效奖金、晋升机会、荣誉称号等,激励员工积极进取、不断提升绩效水平。倡导注重绩效的价值观和行为准则,将绩效视为组织发展和个人成长的核心驱动力,构建积极向上、追求卓越的工作氛围<sup>[9]</sup>。

## 六、结束语

在新时代背景下,事业单位人力资源管理面临着越来越多的挑战和机遇。通过分析新时代对事业单位人力资源管理的新要求,提出了一些创新路径。这些创新路径旨在帮助事业单位更好地适应时代的要求和社会的期望,提高人力资源管理水平,促进事业单位稳定发展。在实际操作中,事业单位可以根据自身的特点和需求,有针对性地选择和实施这些创新路径。此外,事业单位应持续关注人力资源管理的新理念和新方法,不断调整和优化自身的管理策略,以适应时代的变化。期望通过本研究为新时代事业单位人力资源管理的改革和发展提供有益的启示,为事业单位更好更快地发展,为社会提供更加优质的公共产品和服务贡献力量。

## 参考文献:

- [1] 代仁才.新时代下事业单位人力资源管理的发展与创新路径分析[J].商业观察,2022(22):71-74.
- [2] 薛永利,李珊.新时代下加强事业单位人力资源管理的创新路径[J].百科论坛电子杂志,2021(2):6-7.
- [3] 潘伟伟.新时代下事业单位人力资源管理的发展与创新路径分析[J].电脑爱好者(普及版)(电子刊),2021(6):3113-3114.
- [4] 白亮.新时代下事业单位人力资源管理的发展与创新路径分析[J].新营销,2020,17(8):95-97.
- [5] 张耘辅.人力资源管理在事业单位中创新发展的路径研究[J].环渤海经济瞭望,2021(11):102-104.
- [6] 梁娜.新经济时代事业单位人力资源管理的创新路径分析[J].速读,2021(12):131-133.
- [7] 梁娜.新经济时代事业单位人力资源管理的创新路径分析[J].速读,2021(25):156-158.
- [8] 张秋格.新时代基层事业单位人力资源管理创新探究——从以人为本的维度透视[J].发展改革理论与实践,2023,39(6):61-63.
- [9] 范娇燕.事业单位人力资源管理工作创新的路径分析[J].大众商务,2022(10):245-247.