

事业单位人力资源管理优化思路探究

王笑菲

(山东省东营市融媒体中心, 山东 东营 257091)

【摘要】当下社会日新月异、科技进步飞速, 事业单位改革正如火如荼地进行, 其人力资源管理领域亦存在愈发多样的多样性与挑战性。在此背景下, 本文重点探究优化事业单位人力资源管理的具体策略, 通过思考目前事业单位人力资源管理现存的问题, 从事业单位人力资源管理的概念和重要性掌握其价值, 且展望事业单位人力资源管理的未来发展方向, 期望在提升管理效率和质量时, 为事业单位长远发展注入新活力。

【关键词】事业单位; 人力资源管理; 优化策略; 发展方向

在全球化和信息化宏大背景中, 事业单位人力资源管理是组织内部稳定与发展基石, 也是国家公共服务整体质量与效率的重要保障。随着经济全球化步伐加快和科技创新日新月异, 传统事业单位人力资源管理模式已逐渐暴露出其局限性, 难以满足现代社会对高效、灵活、创新的需求。因此优化事业单位人力资源管理成为提升组织绩效、促进事业单位持续发展紧迫任务。事业单位须站在时代高度, 以前瞻性眼光审视现有人力资源管理模式, 积极引入先进管理理念和技术手段, 构建符合现代组织发展需求的人力资源管理体系。

一、事业单位人力资源管理的概念和重要性

(一) 基本概念

人力资源管理是指企业通过落实开展相关制度体系和政策, 将企业中人力资源进行合理配置和管理, 对企业内部职工个体行为产生有利影响, 激发企业职工的工作积极性, 这种管理包括策划、组织者、指导、协同和监控等^[1]。在事业单位人力资源管理中, 策划环节主要涉及制定人力资源规划和战略满足单位发展需求; 组织者环节包括招聘、选拔和配置合适人员组建高效工作团队; 指导环节涉及为员工提供培训和发展机会, 帮助他们提升技能和能力; 协同环节强调各部门之间沟通与协作, 实现整体目标; 监控环节则包括对人力资源管理过程和结果的监督与评估, 保障管理策略的有效性和适应性。

事业单位人力资源管理核心宗旨在于最大限度地激发员工潜能, 提升工作效率和质量, 致力于推动员工个人成长和职业满足, 通过科学人力资源配置、系统培训与发展、公正绩效管理和有效激励机制, 全面激发员工积极性和创造力, 进而实现组织整体绩效显著提升。

在执行过程中, 事业单位要始终遵循相关法律法

规和政策要求, 坚决维护员工合法权益, 努力营造公平公正用人环境, 并且人力资源管理策略应与事业单位战略目标保持高度一致, 灵活应对外部环境变化和内部需求调整, 确保人力资源管理持续发展及优化。

(二) 重要性

人力资源管理在事业单位中对组织正常运转和持续发展影响深远, 高效人力资源管理可显著提升组织绩效, 推动组织不断发展壮大, 还能有效增强组织凝聚力和向心力, 降低潜在法律风险, 提升组织在激烈竞争环境中综合实力, 借助科学精准人力资源管理策略, 可以大幅度地提升单位各岗位工作人员工作效率, 同时也能加强事业单位社会服务水平, 对一些岗位和员工长期存在办事效率低下、办事能力低下等问题进行有效解决。特别是通过健全的人力资源绩效评价和奖惩机制, 能够更好地评价事业单位各岗位工作人员工作质量和效率, 提高事业单位的办事效率和群众满意度^[2]。另外, 优化人力资源管理有利于事业单位招聘模式调整优化。人才是最重要的一种资源, 而事业单位这种特殊的组织形态, 更是要求在人力资源管理上进行变革与创新。目前, 我国很多事业单位在人员配置上存在着严重的问题, 尤其是一些具有较高专业水平的单位, 更是严重地缺少了人才, 事业单位若不注重人才引进与培养, 势必会给国家发展造成很大的影响^[3]。

二、事业单位人力资源管理现存问题

(一) 管理理念落后

事业单位作为国家治理体系重要支柱, 人力资源管理效能与水平对组织创新能力及社会服务质量均存在举足轻重的影响, 但部分事业单位仍固守传统管理理念, 束缚组织进步步伐, 抑制了员工积极性和创造力。传统管理理念常以僵化规章制度和层级管理为基石, 缺乏对员工深度理解与人文关怀, 使员工

在工作中难以施展才华，也不便激发他们创新潜能，削弱员工归属感和工作热情。员工在这种环境中，不足以感受到组织温暖与支持，不易将个人发展目标与组织长远规划相融合。

（二）绩效考核不合理

绩效考核是事业单位人力资源管理中不可或缺的一环，它关系到员工薪酬和晋升，现实中许多事业单位绩效考核体系存在明显不合理处，主要表现为绩效考核指标缺乏明确性，评估过程主观化，直接导致考核结果不准确和不公正。绩效考核指标不明确性是造成考核结果不准确的其一原因，在很多事业单位中，绩效考核指标往往过于笼统与模糊，缺乏具体量化标准和明确期望值，使得员工在执行任务时缺乏明确指导，难以判断自己工作表现是否符合单位的要求。与此同时，由于缺乏具体的考核标准，评估者在进行考核时往往容易受到主观因素影响，导致评估结果失真。

评估过程主观化也是导致绩效考核结果不准确的核心要素，在一些事业单位中，绩效考核往往依赖于评估者个人判断和经验，缺乏科学的评估方法和工具。这种主观化的评估方式不仅容易导致评估结果的偏差和不公正，还可能引发员工之间的不公平感和不信任感，影响事业单位的凝聚力和稳定性。

（三）激励机制不完善

激励机制不完善是许多事业单位普遍遇到的问题，影响员工工作积极性，导致组织长远发展受阻。在薪酬水平方面，若事业单位薪酬体系偏低，往往难以吸引和留住优秀员工，也难以激励现有的员工更好地发挥他们潜能，薪酬水平不足还可能导致员工对工作投入度降低，影响整体工作效率和质量。

奖励制度缺乏公平性一直是激励机制不完善的重要表现，如果奖励制度不能公平地反映员工贡献和努力，那么员工可能会感到被忽视或不公正对待，降低他们的工作积极性和满意度，一个公平、透明的奖励制度应该能够客观地评价员工工作表现，并根据其贡献给予相应奖励。参照心理学的需求层次理论，分析不同层级员工的需求，能够为国有企业人力资源管理提供理论支撑，促使管理者、人力资源管理人员发现员工的性格特点、业务潜能，通过针对性激励措施引导员工实现自我突破^[4]。

三、优化事业单位人力资源管理的具体策略

（一）创新人力资源管理理念

事业单位的领导要更新观念、转换思路、主动跟上时代的发展趋势，随时掌握市场发展动态，对机构的内部管理体制进行相应调整，要与其他部门保持良好联系，并能够根据单位当前实际情况，对管理方式进行持续改进^[5]。深度优化事业单位人力资源管理

理念，必须从根本上进行转变和创新，首要之举是坚定不移地贯彻“以人为本”的管理理念，将员工视为组织宝贵财富，深入了解员工需求与期望后，制定更符合员工成长与发展的管理策略。事业单位在此基础上应建立更加开放、包容和协作的管理机制，鼓励员工积极参与决策和管理过程，赋予他们更多自主权与决策权，增强员工责任感和归属感。此外，事业单位还要注重员工培训与职业发展，制定系统培训计划，为员工提供持续学习与发展机会，帮助他们不断提升专业技能和综合素质。最后，事业单位应积极拓宽国际视野，加强与其他优秀组织合作与交流，借鉴先进管理理念和经验，不断提升自身管理水平和竞争力，积极参与国际交流与合作，学习国际先进人力资源管理理论和实践，向组织发展注入新的活力与动力。

（二）优化人力资源管理优化绩效管理

针对绩效考核不合理的问题，要采取一系列措施来优化绩效考核体系，确保其更加科学、公正和有效。其一要明确绩效考核指标，制定具体、量化的考核标准，明确期望值，使员工清楚了解自己的工作目标和要求，引导员工更加有针对性地开展工作的，提高工作质量和效率。此外，事业单位应持续保持评估过程公正、透明，避免评估者个人偏见和主观因素影响，维护员工权益和尊严，增强员工对绩效考核信任度和满意度。

首先，要制定一套完整的绩效管理体系和规章制度，确定各种工作程序和评价准则，并对员工的业绩进行公平公开地考核，让员工真正了解和接纳绩效管理，进而主动参与到工作中来。其次，单位要加强人力资源开发与培训，给员工一条清晰的职业发展之路，让他们知道怎样才能能在绩效管理中达到自己的职业目的，为员工提供晋升、培训、跨部门交流等各种资源与机会，帮助员工自我发展。最后，事业单位要努力营造一种积极的绩效管理文化，改变员工对绩效管理的态度和理念，领导以身作则，积极地参加到绩效管理中来，用自己的行动来带动员工积极地参与到绩效管理中来，从而形成一种积极开放的绩效管理文化，让绩效管理成为促进事业单位发展强有力的动力^[6]。

（三）优化人力资源管理信息化建设

为满足大数据环境下人力资源管理的需要，事业单位需要加强对内部数据信息共享机制的关注，将应用信息共享的机制进行整合，以满足更多、更广泛的信息交流和信息资源交互需要。大数据的最大优势在于能够在日常的工作中收集到大量的数据。当技术条件成熟时，应注意将信息部门工作制度和人事工作制度有机地结合起来，将各部门的工作变化信息进行实时整合，提高信息采集的效率。

其次，在构建事业单位信息共享机制的过程中，

要充分考虑各个部门之间的信息供给能力。为确保信息处理工作顺利开展,防止错误发生,需要对信息共享申请和分析过程进行严格的标准化。采集和压缩各个部门提供的信息,保证信息内容能够相对稳定地保存在数据库中,不会发生传播与更改。最后,在人力资源管理信息化建设中,应该把主要精力放在建设信息化基础平台上,运用大数据和新媒体技术,提高信息安全性,加强专业团队建设,争取内外部支持,同时还要控制建设费用,这样才能提高企业内部管理协同性^[8]。

(四) 优化人力资源管理激励机制

要完善激励机制,激发员工的工作积极性和创造力,需实行一些必要措施,根据市场情况和员工贡献,合理调整薪酬水平,让薪酬与市场接轨,吸引和留住优秀人才,激发员工工作热情和投入度。与此同时确保奖励制度公平、透明,客观评价员工工作表现,并根据贡献给予相应奖励,激发员工积极性和创造力,提高员工工作满意度和忠诚度。事业单位也要完善轮岗机制,制定轮岗计划,让员工在不同岗位上进行实践和挑战,增加工作多样性和趣味性,拓展员工能力和经验,提高工作挑战性和成就感。

首先,在对员工进行激励管理时,注重对员工在工作中的业绩以及对岗位的贡献,根据岗位职级、员工实际需要,对其进行物质和精神激励。例如,机关对基层员工、家庭困难员工,可以在物质上给予鼓励,对于那些更愿意在工作中建功立业、获得荣誉、获得职业发展的员工,机构可以通过更多的精神激励来实现他们的价值和提高他们的价值。其次,在进行人力资源的激励管理工作时,要将重点放在员工个人职业发展上,对工作岗位进行科学设置,对工作内容进行合理安排,同时还可以为员工制定一份合理可行的职业发展计划,让他们工作积极性和自主性得到进一步提升,从而使他们工作水平和服务水平得到进一步的提升。最后,在各级职位数量有限的前提下,建立分层激励机制,为员工提供多样化发展空间。如果能够在“职级并行”的基础上改革升级通道,那么在管理提升条线之外,还可以在岗位和职务中细化出更多技能提升,以进一步达到不更换职位和职能就能提升员工能力,达到有效激励作用。同时,事业单位也能够为员工提供轮岗、转岗的机会,让员工能够在各种岗位上扩展能力,在轮岗、转岗过程中,对单位的运作机制和运作中每一个环节有了更加深刻了解,以此来加强各岗位之间协作,有效地推动各项工作开展,为社会提供更优质服务^[9]。

四、事业单位人力资源管理发展方向

事业单位作为社会公共服务主要提供者,其人

力资源管理发展方向在提高组织效能和服务质量具有非凡意义。在人力资源管理工作革新过程中,需要以创新思路来开展工作,通过创新,发挥人力资源管理最大化作用,发挥人才最大化价值,以更好地服务于管理工作,不断推动经济的发展和管理工作开展^[10]。事业单位人力资源管理发展应紧密围绕组织战略目标,注重人才培养与发展,建立科学绩效管理体系和激励机制,借助信息化手段提升管理效率。在不断优化和创新中,事业单位人力资源管理将更好地适应时代发展要求,为组织持续发展提供坚实的人力资源支持。

结语:

优化事业单位人力资源管理工作,可以推陈出新,改革相关制度来切实提高人力资源管理的效能,持续加强竞争能力,以更好地适应市场发展的基本法则,为事业单位健康发展保驾护航,为国家创造价值。事业单位人力资源管理对内部稳定、发展和服务质量都很重要,但传统模式可能不适应现代社会需求,且要围绕战略目标、人才培养、绩效管理和信息化技术等方面来发展,通过优化和创新,更好地支持事业单位发展,在变化莫测的社会逐步前行。

参考文献:

- [1] 赵晶晶.企业人力资源管理对其经济效益的影响探讨[J].财经界,2022,(17):155-157.
- [2] 蒋燕秋.国有企业人力资源管理激励机制的优化对策及其创新路径探析[J].中国产经,2022,(24):38-40.
- [3] 李延洁.浅析新时期战略性人力资源管理的发展方向[J].商展经济,2022,(09):139-141.
- [4] 周莉丽.事业单位人力资源管理优化新策[J].支点,2024,(01):135-137.
- [5] 亓亚晴.从人力资源角度谈事业单位绩效管理优化思路[J].投资与创业,2024,35(01):167-169.
- [6] 邵明.大数据时代下事业单位人力资源管理工
作现存问题及优化策略[J].市场瞭望,2024,(01):160-162.
- [7] 胡安阳.优化事业单位人力资源管理路径探索[J].环渤海经济瞭望,2023,(12):149-152.
- [8] 吴会丽.事业单位人力资源管理激励机制优化[J].人力资源,2023,(24):138-139.
- [9] 蔡基琛.信息技术在事业单位人力资源管理工
作中的应用和优化研究[J].市场瞭望,2023,(24):126-128.
- [10] 夏美娟.事业单位人力资源管理现状与优化
路径研究[J].活力,2023,41(21):79-81.