

行政事业单位人力资源管理创新研究

安晨旺

(河北省唐山市丰南区公安局交通警察大队, 河北 唐山 063300)

【摘要】随着我国经济快速发展,行政事业单位作为重要社会公共服务提供者,其人力资源管理也面临着新挑战和机遇。本文分析当前行政事业单位人力资源管理存在问题,提出创新人力资源管理必要性和可行性,探讨创新具体路径。通过优化人力资源管理模式、完善激励机制、加强培训和发展等措施,可有效提升行政事业单位人力资源管理水平。

【关键词】行政事业单位;人力资源管理;创新;问题;对策

在新时代背景下,行政事业单位作为国家治理体系重要组成部分,承担着提供公共服务、维护社会秩序等重要职责。然而,传统人力资源管理模式已难以满足当前行政事业单位发展需求,亟须进行改革创新。

一、创新人力资源管理必要性与可行性

(一) 创新人力资源管理必要性

1. 适应新时代发展要求

在新时代背景下,社会发展速度不断加快,行政事业单位所承担任务也日益繁重。传统人力资源管理模式已无法适应新时代发展要求,亟须进行改革创新。通过创新人力资源管理,引入现代化人力资源管理理念和技术手段,提高管理效率和服务质量,从而更好地适应新时代发展要求。

2. 提升行政事业单位竞争力需要

随着市场经济不断发展,行政事业单位也面临着激烈竞争。人才是竞争核心资源,创新人力资源管理有效地提升行政事业单位竞争力。通过优化人才配置、完善激励机制、加强培训和发展等措施,吸引和留住更多人才,提高员工工作积极性和工作效率,从而提升行政事业单位整体竞争力。

3. 推动行政事业单位可持续发展需要

可持续发展是当前社会发展重要趋势,也是行政事业单位追求目标之一。创新人力资源管理是推动行政事业单位可持续发展关键。通过创新人力资源管理,实现人才合理配置和有效利用,避免资源浪费和短缺,从而提高行政事业单位经济效益和社会效益。创新人力资源管理还培养员工创新意识和创新能力,为行政事业单位可持续发展提供源源不断人才支持。

(二) 创新人力资源管理可行性

1. 科技发展为创新提供有力支持

随着科技不断发展,现代人力资源管理理念和技

术手段不断更新换代。大数据、云计算、人工智能等技术应用为人力资源管理带来革命性变革。这些技术应用使得人力资源管理更加智能化、高效化、精准化,为创新人力资源管理提供有力技术支持。

2. 国内外成功案例提供宝贵经验

在国内外许多企业和行政事业单位中,已经有一些成功人力资源管理创新案例。这些成功案例提供宝贵经验和启示,为行政事业单位创新人力资源管理提供有益借鉴和参考。通过学习和借鉴这些成功案例经验和做法,避免走弯路和减少风险,提高创新人力资源管理成功率。

3. 行政事业单位具备一定基础条件

虽然传统人力资源管理模式存在一些问题,但行政事业单位在人力资源管理方面也积累一定基础条件。例如,建立人才库、培训体系和管理制度等。这些基础条件为创新人力资源管理提供一定基础和保障,在此基础上进行改革创新,更加顺利地实现人力资源管理转型升级。

二、行政事业单位人力资源管理现状及问题

(一) 人力资源管理理念陈旧

对人才重视程度不够,将人力资源视为成本而非资本,忽视人才对于单位发展重要性;其次,管理方式单一、僵化,缺乏灵活性和创新性,难以适应员工多样化需求和市场变化;最后,对新技术、新方法接受程度较低,缺乏学习和更新意识,导致管理手段落后、效率低下。这些问题不仅影响行政事业单位工作效率和员工积极性,也阻碍单位长远发展。因此,必须及时更新人力资源管理理念,树立以人为本、注重人才发展管理思想,推动人力资源管理从传统人事管理向现代人力资源管理转变。通过引入先进管理理念和方法、加强人才队伍建设、提升员工素质和能力等措施,打造一支高素质、高效率、高凝聚力人才队伍,

为行政事业单位发展提供有力人才保障。

单位领导层也应认识到人力资源管理重要性，给予足够重视和支持。通过制定科学合理的人力资源规划、建立完善选拔任用机制、营造良好人才发展环境等方式，激发员工潜能和创造力，提升单位核心竞争力。只有这样，才能适应新时代发展要求，推动行政事业单位实现更高质量发展。

（二）人才配置与岗位需求不匹配

在部分行政事业单位中，人才配置与岗位需求之间存在严重不匹配现象。一方面，部分员工专业技能与所在岗位要求不符，导致工作效率低下；另一方面，一些高技能、高素质人才被安排在低技能、低要求岗位上，造成人才资源浪费。

（三）激励机制不完善

行政事业单位在激励机制方面存在明显不足。首先，薪酬体系与市场脱节，员工薪酬待遇无法体现其工作价值和贡献；其次，晋升渠道不畅，员工职业发展空间有限；最后，缺乏有效绩效考核机制，无法对员工工作表现进行准确评价并给予相应奖励。这些问题严重影响员工工作积极性和职业发展。

（四）培训与发展体系不健全

许多行政事业单位在员工培训与发展方面投入不足。一方面，缺乏系统的培训计划和课程体系，无法满足员工多样化学习需求；另一方面，培训形式单一、内容陈旧，无法适应新时代工作要求。这导致员工技能提升缓慢，无法跟上社会发展步伐。

（五）人力资源管理信息化程度低

随着信息技术快速发展，人力资源管理信息化已成为提高管理效率重要手段。然而，许多行政事业单位在人力资源管理信息化方面存在明显滞后现象。例如，缺乏统一信息管理平台、数据共享不畅等问题严重制约人力资源管理效率提升。

三、行政事业单位人力资源管理创新路径

（一）更新人力资源管理理念

更新人力资源管理理念是行政事业单位在新时代背景下必须进行重要改革。传统人事管理理念已经无法适应快速发展的社会环境和工作要求，因此需要引入现代人力资源管理理念来指导和推动单位人力资源管理工作。行政事业单位需要更加重视员工个人发展和需求，将员工视为单位最重要资源之一。通过关注员工职业规划、培训需求、工作满意度等方面，单位更好地明确员工需求和期望，并为其提供相应支持和帮助。这种关注员工个人发展管理理念有助于增强员工归属感和忠诚度，提高员工工作积极性和工作效率。现代人力资源管理理念注重战略性人力资源规

划和管理，确保人才配置和岗位需求相匹配。通过制定科学人力资源规划和管理策略，单位更好地预测未来人才需求和供给情况，及时调整人才配置和培训计划，以确保单位在发展过程中始终拥有足够数量和质量人才支持。

行政事业单位需要建立积极组织文化和工作氛围，鼓励员工之间合作与沟通，提高团队协作能力。通过引入科学绩效考核机制，单位对员工工作表现进行准确评价并给予相应奖励，从而激发员工工作积极性和创造力。

（二）优化人才配置与岗位匹配

在当前社会快速发展背景下，行政事业单位面临着人才结构老化、专业技能不匹配等一系列挑战，因此，优化人才配置与岗位匹配显得尤为重要。行政事业单位应建立科学、公正招聘机制，明确岗位要求，制定详细招聘标准和程序。通过笔试、面试、背景调查等多种手段全面评估应聘者综合素质和专业技能，确保招聘的人才符合单位发展需要和岗位要求。行政事业单位应打破部门壁垒，建立内部人才市场，鼓励员工在不同部门、不同岗位之间流动。通过内部竞聘、轮岗交流等方式，让员工有机会接触到更多工作内容和岗位，发现自己的兴趣和优势，实现人尽其才、才尽其用^[1]。

行政事业单位应定期对现有人才进行全面盘点，明确员工技能、经验和发展潜力。对岗位进行深入分析，明确岗位职责、工作要求和发展趋势。通过对比人才盘点和岗位分析结果，发现人才配置中不足和冗余，及时调整和优化。行政事业单位应根据员工工作表现、贡献和发展潜力给予相应奖励和晋升机会。通过物质激励和精神激励相结合的方式，激发员工工作热情和创造力，引导员工在适合自己岗位上发挥更大作用^[2]。通过构建完善人力资源管理信息系统，实现人才信息实时更新和共享，利用大数据分析和人工智能技术进行人才匹配和推荐，提高人才配置与岗位匹配准确性和效率^[3]。

（三）完善激励机制

行政事业单位应建立与市场接轨、内部公平、外部竞争薪酬体系。这意味着薪酬水平要能够反映员工工作价值、贡献和市场行情，同时也要确保内部不同岗位之间薪酬差距合理。通过设立绩效奖金、技能津贴、年终奖等多种形式薪酬激励，更好地激发员工工作积极性。行政事业单位应为员工提供清晰、多样的职业发展路径，让员工看到自己在单位内部的成长空间和晋升机会。通过设立管理通道、专业技术通道等多条晋升通道，满足不同员工发展需求。

为员工提供职业生涯规划指导和培训,帮助自身明确自己职业目标和发展方向。

此外,建立科学绩效考核体系是完善激励机制关键环节。绩效考核应该客观、公正地反映员工工作表现和贡献,同时也要与薪酬、晋升等激励措施紧密挂钩。通过设立明确考核标准、采用多元化考核方式、确保考核过程公开透明等措施,提高绩效考核准确性和有效性^[4]。除物质激励外,员工还需要得到来自单位和同事认可和鼓励。因此,行政事业单位应注重对员工精神激励,如颁发荣誉证书、举行表彰大会、提供学习培训机会等,以增强员工归属感和自豪感。

(四) 加强培训与发展体系建设

行政事业单位应明确培训目标、原则、内容和方式,制定详细培训计划和课程体系。建立培训管理制度,规范培训组织实施、效果评估和档案管理等环节,确保培训工作有序进行。行政事业单位应根据员工岗位需求、能力短板和发展方向,设计具有针对性的培训课程。课程内容应涵盖政策法规、业务知识、管理技能等多个方面,注重理论与实践结合,帮助员工提升解决实际问题的能力。及时更新课程内容,引入前沿知识和技术,确保员工能够跟上时代步伐^[5]。

再者,采用多样化培训方式和方法是提高员工参与度和学习兴趣的重要手段。除传统面授培训外,还采用在线学习、工作坊、研讨会等多种形式进行培训。利用现代信息技术手段,如微课、MOOC等,打破时间和空间限制,让员工能够随时随地参与学习。引入案例分析、角色扮演、互动讨论等教学方法,增强员工学习体验和实践能力。行政事业单位积极与高校、培训机构、行业协会等建立合作关系,共享优质教育资源和师资力量。通过合作开展培训项目、邀请专家授课、组织员工参加外部培训等方式,拓宽员工视野和知识面,提升员工综合素质和专业技能。行政事业单位应定期对培训工作进行评估和总结,明确员工学习成果和满意度。通过设立评估指标、开展问卷调查、组织座谈会等方式收集反馈意见,及时对培训课程进行调整和优化。将培训结果与员工绩效考核、晋升等挂钩,增强员工参与培训积极性和主动性。

(五) 提升人力资源管理信息化水平

行政事业单位需要整合现有人力资源管理信息系统,打破信息孤岛,实现数据共享和流程协同。通过构建统一信息管理平台,确保信息准确性和一致性,提高工作效率,降低管理成本。市场上已经有很多成熟人力资源管理软件可供选择,这些软件具有强大功能和灵活定制性,满足行政事业单位多样化管理

需求。通过引入这些软件系统,实现员工信息管理、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理等各个环节自动化和智能化,大大提高管理效率和准确性。

此外,加强信息技术培训和应用推广也是提升人力资源管理信息化水平的重要环节。行政事业单位需要加强对员工信息技术培训,提高自身信息素养和应用能力。积极推广信息技术在人力资源管理中应用,鼓励员工使用信息系统进行工作和管理,形成良好信息化工作氛围。行政事业单位在推进信息化过程中,需要加强对信息系统安全防护和数据加密等措施,确保信息安全性和可靠性。要严格遵守相关法律法规和政策要求,保护员工隐私权益。随着技术发展和管理需求变化,行政事业单位需要不断对信息系统进行更新和优化,以适应新工作要求和管理工作挑战。通过与软件供应商保持紧密合作关系、定期评估信息系统性能和效果、收集员工反馈意见等方式,不断完善和提升信息系统功能和用户体验。

结束语

综上所述,创新是推动人力资源管理进步、提升单位整体效能的核心驱动力。面对日益复杂多变的内外部环境,行政事业单位必须摒弃传统管理理念和模式,积极拥抱变革,不断探索和实践人力资源管理创新路径。通过更新管理理念、优化人才配置与岗位匹配、完善激励机制、加强培训与发展体系建设以及提升信息化水平等一系列创新举措,行政事业单位构建一个更加科学、高效、人性化人力资源管理体系。这不仅能够为单位吸引和留住更多优秀人才,激发员工潜能和创造力,还能够提升单位服务质量和工作效率,增强员工归属感和满意度,形成良性内部发展循环。

参考文献:

- [1] 孙静宜. 行政事业单位内部控制研究 [J]. 当代会计, 2022(9):46-48.
- [2] 黄瑜. 行政事业单位财政监督探讨 [J]. 行政事业资产与财务, 2022(12):37-39.
- [3] 苏运利. 探析行政事业单位财务问题 [J]. 财会学习, 2022(13):39-41.
- [4] 李翠香. 管理会计在行政事业单位中的应用 [J]. 财会学习, 2022(12):80-82.
- [5] 张卉芳. 行政事业单位加强内部控制研究 [J]. 财会学习, 2022(10):146-148.

作者简介: 安晨旺 (1976.04-), 男, 汉, 河北省唐山市人, 本科, 中级经济师, 研究方向是: 人力资源。