

# 事业单位人力资源管理创新分析

李芳

中国共产党丹阳市委员会老干部局, 江苏 丹阳 212300

**摘要：** 人力资源管理工作在事业单位的运营发展中发挥着至关重要的作用，对职工长期发展、单位经济效益与可持续发展均有重要影响。但是，现阶段的事业单位人力资源管理中还存在激励机制不健全、培训机制不完善、人才配置不合理等问题，导致这项管理工作的价值效用难以充分发挥出来。本文从这些实际问题入手，提出事业单位人力资源管理创新策略，旨在为相关工作的开展提供借鉴。

**关键词：** 事业单位；人力资源管理；创新策略

## Analysis on Innovation of Human Resource Management in Public Institutions

Li Fang

Bureau of Veteran Cadres of Danyang City Committee, Danyang, Jiangsu 212300

**Abstract：** Human resources management plays a vital role in the operation and development of public institutions, and has an important impact on the long-term development of employees, the economic benefits and sustainable development of the unit. However, at this stage, there are still problems in the human resource management of public institutions such as imperfect incentive mechanisms, imperfect training mechanisms, and unreasonable talent allocation, which makes it difficult to fully exert the value and effectiveness of this management work. Starting with these practical problems, this paper proposes innovative strategies for human resource management in public institutions, aiming to provide reference for the development of related work.

**Keywords：** public institutions; human resource management; innovation strategies

与其他资源一样，人力资源具有有限性、可用性、物质性，是维持事业单位正常运行的基础保证。加强人力资源管理，通过现代化的科学方法对人力资源获取、开发、保持、整合、调整、控制过程进行优化，做到人事相宜、事得其人、人尽其才，是实现事业单位组织目标，满足事业单位组织发展需求的关键。事业单位要重视人力资源管理创新，通过新措施、新方法解决当前人力资源管理中存在的各种问题。

## 一、事业单位人力资源管理现状分析

### （一）激励机制不健全

近年来，人力资源管理工作逐步受到重视，相关实践成果、理论研究成果逐渐丰富，但是在实际操作中仍然存在激励机制不健全、考核体系缺少系统性、考核标准描述不够详尽等情况，导致绩效考核结果难以完全反映职工实际贡献。而且，同质化的绩效考核模式下，考核主体给被考核主体“打满分”现象普遍存在，导致考核结果难以体现出不同职工岗位工作内容、职工工作效率的差异性，影响了事业单位激励机制效能的发挥。在人才选拔、任用方面，部分事业单位还存在论资排辈问题，这导致一些优秀职工晋升周期较长，容易挫伤基层职工工作积极性。<sup>[1]</sup>

### （二）培训机制存在缺失

与事业单位人力资源建设、职工个人发展需求相比，相关培

训机制存在一定缺失。有些单位忽视职工中后期管理教育，未能做到在充分了解新职工具体需求、长期发展规划的基础上，拟定可行培训计划，对其进行中后期管理教育，故而很多培训工作并未达到预期效果。此外，有些单位在培训过程中未将职工培训与继续教育纳入正常轨道，导致很多培训活动流于形式，未能发挥出应有作用。事业单位缺少完善培训机制，很大程度上限制了职工专业知识水平、思想素质、创新精神、风险意识、工作技能的提升，影响了职工潜力的进一步发掘，不利于管理目标的达成。<sup>[2]</sup>

### （三）人才配置方式有待优化

整体来看，人才配置优化包括技术、能力配置优化，以及人才配置方式的人性化等三个主要方面。部分事业单位，由于受到世俗观念与传统人事管理方法的影响，在人才配置方面缺少科学合理方式、方法，导致人才配置存在着这样、那样的不合理现象。比如，有的事业单位重视职工优势的发挥，而忽视了职工工

作心态与乐趣,采取的人才配置方式不够人性化。如果这种情况长期得不到改善,职工相处过程中难免产生各种各样的小矛盾,继而影响良好人文环境的构建。<sup>[8]</sup>人才配置合理与否,关系到职工自身工作状态,以及单位日常运营与长远发展,如若人才配置不合理,职工不能很好地投入日常工作之中,可能会产生跳槽冲动,影响人才队伍稳定性。<sup>[9]</sup>

## 二、事业单位人力资源管理创新策略

### (一) 健全激励机制

#### 1. 通过绩效面谈,健全激励机制

绩效面谈是管理者与被管理者之间就绩效表现进行的面对面交流与沟通,它既是评估个体工作成果的过程,也是发现问题、解决问题、促进个体成长和提升组织绩效的重要环节。针对人力资源管理中存在的激励机制不健全问题,事业单位可以通过绩效面谈的方式,提升职工参与度,加强对职工工作结果、需求、问题、期待的了解。<sup>[5]</sup>首先,单位需要在每一个考核周期结束之后,组织管理层结合职工个体考评结果进行绩效面谈活动。面谈活动一般包括1~2个侧重点,其内容要体现考评结果与职工职业发展的融合,从而保证绩效结果对职工工作的激励、引领作用。其次,单位需要对面谈工作流程及其具体开展方式提出要求,旨在帮助管理者明确绩效面谈目标、细化面谈结构。比如,事业单位可以根据本单位实际情况提出相关工作建议,指导管理层在进行绩效面谈之前预设话题、安排话题顺序、选择语言引导方式。最后,单位应重视绩效面谈内容设计,要求管理者在面谈之前做好功课,并对职工进行个性化引导。<sup>[6]</sup>具体而言,管理者需要在面谈之前整理、阅读资料,包括在考评周期内该职工工作目标的达成情况、考评表格、工作记录书面资料等,进而使整个谈话过程有所依据;需要在面谈过程中引导职工回顾目标绩效周期内的工作内容,并以此为切入点与职工进行交谈,通过共同分析考评结果、肯定其优秀之处、说明其下一个绩效周期工作目标的方式,帮助其明确工作方式优化方向;需要在面谈的最后一个环节提出对职工的工作期望,与其共同讨论工作目标与计划,引导其在具体目标与计划的导向下不断挖掘自身工作潜力。<sup>[7]</sup>

#### 2. 通过丰富绩效管理模式,激发职工活力

绩效管理作为一种重要的管理工具,对于激发职工工作积极性、发掘职工工作潜能具有至关重要的作用。传统的绩效管理往往侧重于结果评估和奖惩机制,虽然能够在一定程度上保证工作的完成质量,但难以充分挖掘职工的内在动力和创新能力。因此,丰富绩效管理模式,成为事业单位激发职工活力,提升自身效益的关键。丰富绩效管理模式的第二步,是要从单一的绩效评估转向全面的绩效沟通与反馈。<sup>[8]</sup>比如,定期与职工进行一对一的绩效面谈,了解他们在工作中的困难和需求,给予及时的指导和支持。这种沟通不仅能够帮助职工明确工作方向,还能让他们感受到被关注和重视,从而增强归属感和忠诚度。在此基础上,事业单位还要引入多元化的绩效指标,比如除了传统的业务指标之外,增加创新能力、团队合作、服务对象满意度等软性指标。

最后,事业单位还应设计针对性地奖励机制,通过绩效管理工作激发职工活力。比如,单位可以给职工一定物质类激励,以及荣誉表彰、晋升机会、培训学习等形式的精神奖励,将职工个人工作与单位发展捆绑到一起、职工个人利益与群众利益捆绑到一起,促使职工产生更为强烈的归属感与主人翁意识。事业单位将绩效管理与职工的学习成长、职业生涯培训、职位晋升、福利待遇相联系,激励他们积极参与绩效管理,能够推动职工个人与单位的双赢发展。<sup>[9]</sup>

### (二) 完善培训机制

事业单位人力资源管理计划的实施能否取得预期成果,主要取决于参与者的工作素养与态度。<sup>[10]</sup>如果企业人力资源管理人员自身能力不足,那么即便是管理计划足够健全,也难以得到充分地贯彻执行。如果职工对事业单位人力资源管理的认知存在偏差,那么即便是培训内容足够完善,也难以发挥出应有作用。<sup>[11]</sup>故而,事业单位需要在明确管理工作定位、目标的前提下,结合自身具体运营发展情况,从人力资源管理人员、普通职工两个层面入手加强培训工作。如此,可以让全体职工特别是管理人员更加清晰地了解单位人力资源管理工作内容与个人职业发展方向,促进其参与积极性的进一步提升。一方面来说,单位需要加强对管理人员的培训,提升他们对人力资源管理意义、内容的认知度。当人力资源管理人员充分认可并参与相关工作时,他们往往能够更有效地落实各项工作计划,并在管理计划实施过程中协调个人目标与组织目标。因此,提升人力资源管理人员的认识,对于事业单位人力资源建设工作稳步发展有着深远意义。另一方面,事业单位要重视普通职工培训工作,比如通过研讨会、集体培训、讲座等方式,加深他们对人力资源管理内容、规章制度的认识,了解他们的具体需求、长期发展规划,为之安排相应的培训内容。如此,能够达到以制度引领职工思维、以培训促进职工发展的目的,消除职工对人力资源管理的错误、模糊认知,促使他们以培训活动为契机努力自我提升。<sup>[12]</sup>

### (三) 合理设置岗位

事业单位作为提供公共服务、推动社会发展的重要力量,需要有效提升人力资源管理的科学性、有效性,保证自身服务能力与水平的持续提升。<sup>[13]</sup>其中,合理设置岗位是实现人力资源优化配置、提高工作效率和服务质量的关键环节,应引起事业单位的足够重视。为了提升岗位设置合理性,事业单位首先需要明确各个岗位的工作职责和权限,清晰界定每个岗位的职责范围,从而避免职责不清导致的推诿扯皮现象,使职工明确自己的工作任务和目标,在日常工作中表现出更大的主动性和责任心。<sup>[14]</sup>其次,事业单位要结合人力资源管理目标设计岗位设计方案和职务等级序列,明确不同岗位的具体职责和人才招聘标准,理顺不同职能部门的工作内容与工作关系,以便把各项人力资源管理目标和工作职责落实到个人。最后,事业单位要逐步完善岗位数量设计、岗位职能设计以及绩效考核模式,为有效运行人力资源管理系统创造条件。比如,事业单位可以明确整体战略目标,并对其进行分解,制定出阶段性目标,再将其落实到具体部门以及岗位,继而进一步细化、明确各个部门、岗位的工作职责、流程以及标

准，为管理人员开展绩效管理提供具体依据。<sup>[15]</sup>

### 三、结语

总而言之，人力资源管理是当前事业单位用人用工的核心管

理部分，无论是对职工个体发展，还是对事业单位发展均有重要意义。事业单位需要更为充分、清醒地认识到人力资源管理中存在的各种问题，以这些问题为导向健全激励机制、完善培训机制、提升岗位设置合理性，从而能够充分吸引人才、设法留住人才、合理使用人才，实现人力资源的优化配置。

### 参考文献

- [1] 彭春香. 关于行政事业单位人力资源科学化管理办法的思考 [J]. 人才资源开发, 2023, (24):53-55.
- [2] 傅琳清. 事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革探讨 [J]. 中国产经, 2023, (23):176-178.
- [3] 陈建金. 大数据时代事业单位人力资源绩效管理创新策略探索 [J]. 投资与创业, 2023, 34(23):135-137.
- [4] 郭雪蓉. 绩效考核在事业单位人力资源管理中的作用研究 [J]. 活力, 2023, 41(23):97-99.
- [5] 陈艳芳. 事业单位人力资源管理中绩效考核的作用及常见问题分析 [J]. 活力, 2023, 41(23):100-102.
- [6] 朱映珊. “互联网+”时代背景下的事业单位人力资源管理创新探究 [J]. 上海商业, 2023, (12):167-169.
- [7] 王芳. 新时代事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径 [J]. 财经界, 2023, (35):171-173.
- [8] 杜立鹏. 探讨事业单位人力资源管理数字化转型的模式构建 [J]. 现代商业研究, 2023, (10):152-154.
- [9] 李惠芳. 新经济背景下事业单位人力资源经济管理创新路径研究 [J]. 市场瞭望, 2023, (23):123-125.
- [10] 李小真. 事业单位人力资源管理效率提升策略探讨 [J]. 经济师, 2023, (12):266-267.
- [11] 刘洁. 事业单位人力资源管理常见问题与解决对策 [J]. 人才资源开发, 2023, (23):64-66.
- [12] 梁颖. 基于柔性管理视域下事业单位人力资源管理的优化策略探析 [J]. 商讯, 2023, (23):167-170.
- [13] 魏庆珍. 事业单位中人力资源绩效考核与薪酬管理的路径研究 [J]. 商讯, 2023, (23):179-182.
- [14] 李海霞. “互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新趋势 [J]. 办公自动化, 2023, 28(23):15-17.
- [15] 张孟瑶. 大数据时代事业单位人力资源管理改革路径研究 [J]. 中国产经, 2023, (22):156-157.