

# 论如何加强行政事业单位的人力资源管理

李 莉

(河北省秦皇岛市昌黎县企业服务中心, 河北 秦皇岛 066600)

**摘要:**随着新时期发展,为了进一步加强行政事业单位人力资源管理水平,相关工作在开展过程中,要全面的分析人力资源管理内容,有针对性的根据行政事业单位管理工作开展实际,全面的制定更加完善的管理方案,加强实践管理水平,进一步推进行政事业单位全面发展。本文通过具体分析,总结了行政事业单位人力资源管理工作的有效途径,希望分析能为相关工作开展提供有效建议。

**关键词:**行政事业单位;人力资源;管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.03.025

## 1 引言

现阶段,在行政事业单位中,有效地开展人力资源管理工作是必要的,人力资源管理水平的提高为行政事业单位管理工作开展提供了有效保证。作为行政事业单位人力资源管理工作人员,应深入工作实际,全面落实人力资源管理制度,加强创新管理研究能力,制定更加符合行政事业单位稳定发展的人力资源管理体系,为行政事业单位人才管理工作开展提供有效助力。

## 2 人力资源管理的分析

### 2.1 人力资源管理的内涵和特征

全球经济发展飞速,人力资源以第一资源称谓成为了组织中的绝对重要力量。人力资源作为人类提供服务和生产,及推动整个社会和经济发展的劳动者劳动力的综合体,是人才智慧的具体体现,是人体内在的资源体现。而人力资源管理则是组织为实现长远目标而策划的人力资源规划,通过有效开展人力资源开发、获取、保持、利用、激励、评价等内容展开的计划、组织、控制、指挥等相关活动。人力资源管理包含工作分析、人力资源规划、员工开发培训、员工招聘选任、薪酬绩效管理、职业生涯规划、员工激励、劳动关系管理及人力资源会计等。而人力资源主要体现了能动性、生物性、实效性、社会性、再生性等主要特点。其中社会性是区别于不同经济资源的明显特点,在具有多样性的未来收益目标和外部效应的社会性方面表现得非常显著。社会性往往不需要具体的精神激励方式,因为人作为单独存在于社会的个体,自身具备的独特性使其受到个人偏好影响。又由于个人追求的经济目标差异,面对经济方面,对于社会地位、名誉、自我价值实现、社会价值和精神享受等各方面的目标有不同的追求和需求。如需实现以上目标不仅会促进社会生产力的提高和社会经济发展,还会由此产生较多外部效应,比如通过提高人的素质改善和保护自然环境,以上便是人力资源管理的特征和内涵。

### 2.2 人力资源管理的职能

现代人力资源管理的职能主要为整合、调控、获取、开

发、奖励。在管理人力资源环节,要制定匹配供给计划和人力资源需求,依计划开展招聘、录用、灌输员工组织观念、调控、开发和奖励环节。从完成流程中提升企业人才的长远规划目标。

人力资源管理部门为了实现既定的目标,要根据工作分析和组织结构制定岗位说明,根据组织岗位需要的具体人才需求,按照招聘流程选取用人单位需要的人员。组织内部开展人力资源规划及开发的主要目的是,充分开发挖掘员工的潜能及个人价值,提升员工的基本技能和素质。人力资源开发主要围绕组织与个人对继续教育和培训的投入、组织与个人制定相关开发计划、实施继续教育与培训、员工的有效使用及职业生涯开发。根据员工为单位作出的贡献给予对应的奖励,即为奖励,奖励环节可以有效凝聚和激励人心,该环节也成为了管理中的核心项目。为促进员工的合理、公平管理使用,人力资源部门要不断调整岗位员工,通过调控对员工进行合理、科学的素质评估与绩效考核。

### 3 人力资源管理在行政事业单位发展中的重要性

人力资源管理就是要通过合理组织、计划、控制、领导,来配置企业内部人力资源,实现高效、精干管理和合理配置人力资源,实现高效人力资源管理,降低劳动成本,提升员工劳动生产率,发挥出劳动者的价值最优化。

人力资源管理的目标是才尽其用,人尽其才,通过调动员工的积极性提升高效管理效率。社会发展快速,瞬息万变,智力资源是企业的资源市场,是获取长久发展的有效资源,以保证长期屹立于竞争市场。而企业离开人才就无从发展。但以上都需要建立在有效管理人力资源的基本因素上,才能够促使员工在高效、和谐的氛围中不断发挥主观能动性,建设更多具备创造性的工作,为企业创造更多价值,增强企业的核心竞争力。通过合理科学的组织架构人力资源管理,增强和构建核心竞争空间,促进企业发展生存。

国内一些行政事业单位内部,存在员工积极性较差、管理人员管理手段过于传统、奖惩机制不够健全等问题,导致大量专业技术人才无法发挥功效,因此在日渐激烈的竞争

市场,一定要注重该问题的现实意义。

#### 4 加强行政事业单位的人力资源管理的措施

##### 4.1 改变管理理念

组织谋求发展,第一要素是人才。行政事业单位与各类实体企业同样,应以员工作为其核心竞争力,尤其是针对有学识、有经验、专业强的员工。因此行政事业单位管理人员需要不断转变观念,秉承基本的人才管理策略,坚持做到以人为本。特别是处于国内深层次改革开放和经济发展的今天,企业只有具备大量高素质管理人才,才能应对不断发展前进的市场趋势,发挥出行政事业单位真正的特点,保证积极为社会和为人民服务。

所以国内行政事业单位如需谋求更好的发展,就需要转变人力资源管理观念,坚持做好人力管理的基本策略,始终做到以人为本,真正从思维理念上转变,沿用符合新时期需求发展和全新的人力资源管理观念。借助新时期下企业人力资源管理新概念,更好地开发行政事业单位的人力资源,强化在行政事业单位中人力资源尤其是优秀人力资源的功效,推动行政事业单位中人力资源的可持续长远发展。因此需要各行政事业单位管理者抛弃以往的管理理念,摒弃以往忽视人力资源管理传统作风,结合实际内部单位需求,不断重新组合优化,充分协调行政事业内部整个人力资源,通过创新手段改革现有人力资源,引进全新的理念,摆脱不科学的旧思想和理念,促使行政事业单位内部的人力资源建设朝着更加平稳、科学的方向过渡,改变管理理念,最终提升整个行政事业单位内部人力资源管理的水平和效率,注入新的发展活力和动能。

##### 4.2 完善资源管理系统

依照当下管理人力资源的需求,不断使用创新的管理手段和方式完善行政事业单位内部的人资管理模式,改进现有的管理系统和体系。比如引入相关专业的人力资源管理人才,提升人资管理项目的针对性和专业度。借鉴相关地方行政事业单位内部的人资管理模式和经验,并结合自身单位内部的实际管理情况,创设符合单位需要和发展的人资管理系统体系。并针对目前国家提出的对事业单位人资管理的改革要求,不断展开积极探索,例如采取先进的引进聘任制度,从社会环境中选拔需要的人才,不断提高向行政事业单位的管理效率和运行机制。最后要明确职工职责,加强行政事业单位内部的明确分工,建立相应的考核方法和考核目标,不断建立改进目前的行政事业单位人资管理体系,最大化发挥人力资源的效用。不断创建以绩效为考核目标的人资管理考核机制,还可以将员工薪资和考核结果以及竞聘上岗挂钩。考核的方向可以包含日常工作成绩、考勤情况和客户评价等,可以包含到员工工作环节内的各个方面。而在薪资方面可以包括可变薪资和固定薪资两方面,可变薪资主要指的就是绩效工资,这部分内容完全依靠员工的主观能动性获取,促使员工能够提升投入工作的积极性。而股东薪资则意味着员工的实际岗位工资,根据岗位的大

小和能力决定。通过以上科学合理的管理模式,激发员工积极正面面对工作,保持工作积极性,最终达成完善资源管理系统的目标。

##### 4.3 完善人力资源管理各项机制

###### 4.3.1 人力资源获取机制

如果提到获取人力资源的方式,行政事业单位有考进来的,也有调入的,等等,无论采用何种形式,通常都是以招聘作为人力资源的主入口,也是影响员工质量和数量的主要渠道。因此是否能够通过该渠道满足素养高、岗位要求高的员工,也影响着行政事业单位的整体素质。

通过把好进口关,全面提升行政事业单位员工的整体人力资源结构和人员整体素质,除了获取一定的人力资源机制外,主要由人力资源培育机制来决定人力资源整体结构和质量,尤其是针对行政事业单位结构稳定、人员数量稳定的时候,人力资源的开发作用就更加巨大。这意味着人力资源管理需要获取人力资源机制,深耕制度,构建培训业务,保障在岗人员有效地提升机制和发展空间,及如何促进其发展。

只有重视人力资源管理开发工作,才能保证事业单位的和谐稳健发展。因此人资管理部门一定要加强建设行政事业单位内部员工的培训任务。理清员工个人的技能素质情况,深入研究调查内部人员状况,及时总结分析开展培训,结合多重举措,强化考核工作,促进人才培育工作的有效推进和往复循环。

###### 4.3.2 考核评价机制

通过建立科学合理的考核评价机制,不断对单位员工提出培训优先级、岗位轮换和职务晋升等量化标准,以此作为发放员工绩效工资的重要考核标准:

第一,要保证公平公正。绩效考核作为事业单位内部职工开展评价的常规方法,要严格保持透明公开原则,根据不同部门设置相关监管人员,确保考核结果的公正公开。第二,要客观对待考核工作,不要主观臆想,要以最终成绩和真实的考评情况为依据,切忌捕风捉影影响考评结果。第三点,完成绩效考核后要要及时给予反馈给考核人员,听取和尊重被考核人建议,如果有需要也可以对有不同意见的员工进行重新评定。第四点,绩效考核成绩一定要保证如实有效,针对被考核人员的具体状况,具备可操作性和可行性。虽然考评环节会受到技术和环境等因素制约,但也不能够因为考核方案的完美性影响可操作性。第五,绩效评价主要凭借员工的贡献和业绩,因此要统一绩效考核标准,才能有效发挥事业单位的人才管理业务。第六,鉴于事业单位分类分级管理,针对员工的考核项目也要分类分级处理。一定要区别对待一般职工、普通职工和领导干部,注重考核领导干部的领导能力和思想层次,重点考核一般员工的基本业务水平。对于专业技术人员和管理人员也要做好区隔,重点考核专业技术人员的技术水平和工作质量,注重考核管理人才的管理成效和管理水平上。唯有一直坚持分类分级考核,才能统一

制定事业单位的管理和考核体制。

#### 4.3.3 改进人员流动机制

事业单位内部需要建立职务能升能降、唯才是举的用人体系,针对不同职位转聘与专业对应的人才,重点引进高层次人才,建立自主培养优秀人才的体制。事业单位针对人员流动机制制定如下规划原则:

第一点,依法办事。国家针对事业单位用人单位提出过详尽的指导方案,因此各相关政府人力资源管理部门一定要严格遵守,无论从审核、报名、面试、笔试各个环节都需要依照规章制度办理。第二点,透明公开。事业单位内部一定要尽量做好公开选拔,如果内部没有对应合适的,就需要面向社会招标。第三点,岗位和能力匹配。工作和招聘安排需要注意员工的爱好特长、知识水平、特点性格多个方面,做好知人善任,不要出现小材大用和大材小用的情况,既要杜绝人才浪费,也要杜绝低能误事现象。第四点,要重视效率。事业单位招聘一定要注重灵活性,在保证做好招聘工作的基础上做好开支节约。

而针对事业单位人员流动机制提出以下几点改革措施:第一,全面推行聘任制。事业单位如想改革,核心是推进聘任制,聘任制能够有效推进人才的自由流动。引入竞聘制原则,与应聘人员签署劳动合同,根据聘用人员的具体职位表现和合同约定内容考虑是否续聘、晋级或解聘,甚至是奖惩机制。聘任制改革也需要结合当地的社保制度开展,依照省市所属地事业单位内部的整改方案方针,逐步推进改革政策。严格遵守公平竞争、公开招聘和择优录取的原则开展招聘工作,录用合适的人员到对应的岗位发挥作用。当然内部员工也需要建立完善的流动途径,促使内部人员更加上进。依照岗位制定薪酬和聘任机制,奖励在岗位上做出巨大贡献的员工,结合聘任实践针对专业性强的职位实行高职低聘或者低职高聘制。第二,运用政策保护高素质人才。事业单位认识改革需要建立和引进新机制。例如有些事业单位,由于不具备足够的吸引人才能力,内部拥有高质量人才但并不稳定,多年来频发高学历就业人员跳槽问题。针对这类问题,事业单位需要针对以下几方面开展工作:首先要强化引进高学历尤其是硕士以上学历的人员,相关人资部门要结合事业单位内部的需求展开社会和校园招聘,在符合政策条件的基础上,设定极具吸引力的工资待遇。其次是根据单位内部的具体工作任务及工作内容需要,根据具体事项,考虑吸收相关机构人员或者引入外援参与对应职位,并根据工作贡献和工作量给予一定报酬。最后是设置相关经费用于本单位人才的培养和扶持计划。

#### 4.4 要全面推进信息化建设

人力资源管理工作在信息化时代也需要利用先进技术提升管理效率和水平,因此要积极推进人力资源信息化建设,唯有利用高效信息化方式,才能有效提升管理效率,缩减在人力资源管理中的资源投入。同时,唯有采取合理的人资管理信息化策略,才能合理科学地调配相关内部员工,通过

有效的数据库分析,来保证内部人员各尽其责。同时,作为后期管理工作的有力依据和参考,信息化管理方式能够保证人力资源工作代代相传、一脉相承,提升实际管理效果,创设良好的单位文化,提升员工积极性和工作效率,为事业单位提升质量和服务水平打下坚实基础。

在建立数据信息管理行政事业单位人力资源管理的时候,一定要强化分析数据信息、记录、判断和存储等相关能力,以保证高效管理数据化信息。在该基础上选择合适的管理软件,综合考量信息管理软件的具体处理能力,不断优化软件,根据实际人员结构和工作内容做好调整,并加强个性化环节改进软件缺陷,保证软件系统能够完美适配所有行政事业单位内部结构,最终使其有效作用在实际的行政事业单位内部系统管理环节。同时,根据行政事业单位管理的实际需要,不断改进项目管理体系,整合信息资源,其中包括核心业务项目、员工的薪资情况等具体内容,对所有信息数据展开集中化了解分析处理,合理控制确保信息数据的准确,为行政事业内部创设良好的管理环境。具体部门还需要运用网络技术,利用各种专业化数据优化和检测系统信息,加强集中化管理,保证从整体上实现信息的全面管理,合理配置信息组合,提升人力资源的管理水准,从而推进行政事业单位的管理工作开展。

#### 5 结束语

总之,通过以上分析,结合行政事业单位各项工作的开展实际,探索了提高人力资源管理水平的有效对策,作为新时期人力资源管理工作人员,要树立正确的管理理念,加强实践管理研究能力,构建更加有效的管理体系,为事业单位稳定可持续发展提供有效保证。希望通过以上分析,能加强行政事业单位人力资源管理研究水平。

#### 参考文献

- [1]凌宗秀.新时代行政事业单位人力资源管理的创新探讨[J].经济师,2020(11):273-274.
- [2]王岩.新时代行政事业单位人力资源管理创新[J].办公室业务,2020(16):160-161.
- [3]郎虎.新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新[J].价值工程,2020,39(21):54-55.
- [4]宋辉,周永明.行政事业单位人力资源管理存在的问题及对策研究[J].全国流通经济,2020(13):79-80.
- [5]徐兴隆.关于加强和完善行政事业单位内部控制的思考[J].中国市场,2020(07):100-107.
- [6]武飞.行政事业单位中人力资源管理的激励机制探讨[J].现代经济信息,2019(20):93.

**作者简介:**李莉(1978,10-),女;籍贯:河北省昌黎县;民族:汉族;职称或职务:中级经济师;研究方向:人力资源管理。