

# 事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略研究

崔乃文

(赤峰市工业和数字经济产业促进中心, 内蒙古 赤峰 024000)

**摘要:**随着我国经济水平的不断提升,也促进了事业单位的快速发展,对事业单位的人力资源管理提出了更高的要求与标准。人力资源作为事业单位发展的不竭动力,在深化改革的过程中起着极其重要的作用和影响,但从当前的人力资源配置情况来看,还存在着一系列急需解决的问题,其阻碍了事业单位经济效益的提升。在这种状态下,事业单位必须要重视对于人力资源的管理,不断优化当前的管理制度,提升单位的核心竞争力,实现自身的健康稳定发展。基于此,本文针对人力资源配置过程中实际存在的问题进行了深入的研究,提出了合理化的解决措施,以期对相关人士提供一些参考。

**关键词:**公共部门;人力资源优化;经济效能

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.29.094

事业单位要想在激烈的竞争中占据有利地位,必须充分发挥人力资源管理的优势,打造一支专业水平更高的人才队伍,才能为单位的长期发展提供坚实的基础。做好事业单位的人力资源管理工作,有利于对单位内部的人力资源进行有效的整合,为单位提供源源不断的发展动力。所以,事业单位不仅要传统的管理制度进行完善,也要提升人力资源管理的专业水平与综合素质,意识到管理过程中的不足之处,有针对性地制定更加科学合理的发展策略,使事业单位实现可持续发展。

## 1 人力资源优化和经济效能提升过程中存在的问题

### 1.1 自身素质不够

在事业单位的长期运行过程中,都会对人力资源管理制度进行完善,提升对于管理制度的重视程度,在单位发展的各个时期,也会结合自身的发展状况制定符合的改革措施。但在人力资源管理制度的落实过程中,由于部分管理人员难以提升自身的综合素质,在这种情况下,便会导致制度的执行存在一些风险问题,不利于事业单位经济效能的提升。例如,由于一些管理人员难以正确理解制度的作用,从自身认为人力资源管理仅仅做好档案的收集、人事的管理与考核工作,难以重视人力资源管理的实施与优化,便会导致与实际工作存在一定偏差,阻碍事业单位的健康发展。

### 1.2 人力资源管理制度不够合理

人力资源管理作为事业单位管理的重要内容,有利于提升单位各项工作的整体水平,对事业单位的发展起着积极的作用。但在当前新时期背景下,事业单位的人力资源制度还需进一步健全,仍然存在一些急需解决的问题。如果职能部门难以对各项工作内容进行精细划分,没有将责任准确落实到个人,便无法提升事业单位的工作效率,当实际问题出现时,在职责混乱的状态下,也无法在第一时间找到相关责任人。

### 1.3 传统管理方式较为落后

自从改革开放以来,一些事业单位的人力资源管理依旧沿用传统的管理模式,并没有在此基础上进行有效的创新,在这种情况下,很难实现人力资源的合理利用,传统的管理模式具体存在以下几个方面的问题:首先,在经营过程中,由于经营模式存在一定的滞后性,且经营模式与方法相对单一,无法促进管理模式朝着多元化的方向发展。其次,在制度方面,由于受到传统理念的制约,难以提升规章制度的严谨性与精确性,也无法对人力资源管理进行优化与升级。最后,从思想观念上来讲,由于一些事业单位缺乏对于人力资源的重视程度,难以适应当前时代的发展需求,难以理解人力资源管理的实际意义,并且在管理过程中,不重视对于人才的培训与调配,也会阻碍人力资源的管理。

### 1.4 人力资源短缺与浪费并存

传统的人力资源管理方式,难以提升人才队伍的凝聚力,没有定期为管理人员开展培训工作,在这种状态下,便会导致人力资源出现短缺,难以促进事业单位各项工作的有序开展。除此之外,由于一些管理人员缺乏较强的专业水平与管理素质,在实际工作过程中,无法实现人力资源的优化配置,难以将人力资源的价值发挥到极致,这种现象也会造成人力资源的浪费。

### 1.5 人力资源内耗严重

一般情况下,由于事业单位的管理人员的工作时间相对较长,对于各个部门的工作内容已经完全熟悉,并且具备丰富的管理经验,但在长期工作的环境当中,也会导致管理人员的工作习惯难以改变,难以结合事业单位的发展需求提升自身的工作水平。在传统工作模式的制约下,也会导致人力资源的内耗严重,难以符合社会形势的变化,导致事业单位的人力资源管理效率与最新的社会形势脱节。与此同时,由于人力资源的内部关系较为复

杂,也难以使管理人员形成较强的团结意识,难以充分发挥自身的职能优势实现岗位的调配。除此之外,由于部门的责任难以准确落实到个人,缺乏更加精细化的管理,当实际问题出现时,也会导致部门人员相互推责,难以在第一时间找到相关责任人,这种情况也会加剧人力资源的内部消耗。

### 1.6 个人与岗位匹配度不高

由于一些事业单位在人员的聘用与管理方面,缺乏更加科学的分析手段与测评方式,难以将各项岗位职责与单位人员的专业能力进行有效的融合,在这种情况下,人才便难以得到更加合理的分配,不能在最大程度上发挥自身的价值。与此同时,在完成人员的聘用之后,在实际工作过程缺乏对于员工培训的重视,也会降低事业单位的工作水平。

### 1.7 激励机制不够完善

当前事业单位的激励机制还需进一步健全,难以充分发挥激励作用,出现这一情况的主要原因有以下两个方面:首先,薪酬机制有待完善与升级。部分事业单位的薪酬制度在实际应用过程中,与工作人员的工作水平、工龄等特点关联度不足,在这种情况下,便会使工作人员的压力过大,不利于提升工作的积极性与主动性,难以用严谨的态度严格要求自身的工作行为。其次,缺乏健全的绩效评估机制。一些事业单位在实际工作当中未能充分考虑员工的利益,导致工作人员的工作状态与组织目标出现偏差。最后,部分事业单位的考核方式相对落后,如果长期沿用传统的考核模式,难以通过实际行动进行创新与升级,便无法有效地推进各项工作顺利进行。

## 2 人力资源优化与经济效能提升的几点对策

### 2.1 建设更加先进的人力资源人才队伍

为了能够切实提升事业单位人力资源管理的整体水平,必须要意识到人才队伍建设的重要意义,在实际操作过程中,可以从以下几个方面做起。首先,要加强对于工作人员的培训,定期为工作人员开展培训活动,保障工作人员在具备相关资格的情况下进行工作。只有加大对单位人员的培训力度,提升执业人员的持证比例,才能防止事业单位出现人力资源紧张的情况。其次,要保障人才晋升通道能够畅通。只有提升人才晋升的公平性与真实性,才能够对工作人员起到一定的激励作用,使员工能够以更加饱满的热情开展工作。对于事业单位的领导人员,必须对目前晋升的管理方法进行完善,打造标准化的晋升通道体系,使各个岗位的人才都能够充分发挥作用,可以起到人尽其才的效果。再次,要明确各个考核的相关制度和标准,有针对性地结合岗位人员的特点,制定与员工工作内容相符合的考核制度,使分类考核为人力资源管理提供有利条件。最后,要提升招聘的要求,为单位招聘更多的紧缺型人才。事业单位在对组织结构进行建设的过程中,应注意将各项责任进行明确的划分,使部门的职

责能够充分发挥作用。

### 2.2 注重人才的培训工作

在事业单位发展的过程中,通过开展培训工作,有利于提升工作人员的专业水平与综合素质,使员工更好地开展各项工作,以提升单位的服务能力。事业单位应该在培训期间,注重工作内容系统化与常规化的融合,并建立科学合理的人才培养机制,只有通过这种方式,才可以为企业提供更多的发展动力。在对员工进行培训时,应避免出现表面形式,重视培训质量的提升,使培训工作朝着更加多元化的方向发展,在有条件的情况下,也可以聘请人力资源管理专家来单位开展讲座,解决工作人员在实际工作过程中的难题,并提升员工的综合能力。只有使工作人员的业务水平得以提升,才可以满足事业单位目前的岗位需要。

另一方面,作为事业单位的领导人员,也要充分发挥自身的职能优势,帮助员工树立正确的工作思想,并树立终身学习的观念,在实践中不断总结工作经验,以便于提升自身发现问题以及解决问题的能力。随着信息技术的不断发展,信息管理技术以及管理系统也逐渐运用到各个行业的发展过程中,事业单位也应该意识到信息技术的重要性,实现信息系统与人力资源管理的融合发展,从而提升人才管理的整体效率。单位只有结合自身发展的实际情况为员工营造良好的学习氛围。通过在学习过程中,掌握更加先进的管理技术,才能够提升单位的核心竞争力,为单位创造出更大的经济效益。

### 2.3 制定科学合理的绩效考核方法

在当前经济发展的新形势下,为了能够提升事业单位的经济效能,必须要结合单位内部的人力资源管理情况,制定与之相符合的考核制度,并有针对性地制定绩效考核方法。例如,可以凭借工作人员的工作能力进行特定考核,在考核的过程中,更加注重对于员工思想品质的考核,也可以结合工作人员的工作行为开展导向型考核,此外,也应该结合员工的职责、工作内容制定科学的考核模式,通过运用信息系统对工作人员的考核结果进行详细的分析,结合系统给出的参考意见对目前的管理模式进行改进与升级,实现员工与单位管理的共同进步。

### 2.4 转变管理观念

一些事业单位在运行的过程中,由于单位内部的人力资源管理模式相对落后,并且缺乏先进的管理经验,针对这一问题,作为政府以及相关部门,首先应该从自身做起,起到一定的主导作用,能够积极转变管理理念,树立正确的人力资源管理意识,提升对于人力资源配置的重视程度,并做好相关的思想政治工作,为人力资源管理创造更加良好的氛围。在规章制度方面,事业单位应该对传统的管理理念进行详细的分析,针对与单位发展不相符的理念,及时地进行改进与升级,建立健全更加完善的人力资源配置机制。在思想理念上,事业单位也要将传统的

思想观念与不断发展的时代观念进行融合,使目前的人力资源配置达到更加理想的效果。总而言之,事业单位必须要全面地考虑影响管理理念的各项因素,通过更加科学的管理模式提升人力资源配置管理水平,并重视对于复合型人才引进,加强单位内部人才的开发与管理,并结合不同的岗位特点实现人力资源的合理运用,才能够防止人力资源的浪费,提升单位的市场竞争力,使单位获得更大的经济效能。

### 2.5 优化人才资源结构

人力资源配置作为事业单位发展的不竭动力,对人才培养起到积极的作用,只有对当前的人力资源配置进行优化,才能够充分发挥人力资源配置的价值。事业单位在进行人力资源的开发过程中,首先,应该提升人才选拔的要求与标准,结合事业单位的具体要求不断完善聘用制度与岗位管理模式,对工作人员的各项工作进行合理的调动。只有通过这种方式,才能够在最大程度上提升员工的综合能力,保障事业单位的工作水平得到有效提升。其次,单位也应该结合岗位的实际特点发挥人才的优势,对各个工作岗位实行动态化管理,以便于提升员工的工作积极性,严格按照相关的管理制度规范自身的工作行为。再次,要重视工作人员的职业生涯规划,全心全意为员工着想,能够从员工的利益考虑问题。作为事业单位的领导人员,只有积极对员工进行指导,有针对性地结合工作人员的自身特点做好岗位调整,并通过激励机制提升工作积极性,才可以实现事业单位与职工的共同发展。最后,事业单位也应该合理运用考核机制开展职工的考核评价,通过奖惩机制提升员工的主动性,针对表现优异的员工,及时地给予物质奖励与精神奖励,为事业单位的人力资源管理营造出积极向上的环境氛围。

### 2.6 建立健全人力资源管理机制

事业单位在对目前的人力资源管理进行优化的过程中,为了能够获得更大的经济效益,必须要建立与时代发展相适应的管理体系,并在此基础上完善人力资源管理机制。事业单位只有结合自身发展的实际情况,实现传统体制的创新与改进,才可以使管理机制具备更强的规范性。在实际操作过程中,首先,应该重视人员与岗位的设置,实施岗位管理制度,在考察工作人员能否胜任工作的前提下,充分发挥工作人员的自身优势,考虑到专业能力与工作岗位的匹配度,以便于使工作人员的价值起到更大的作用,提升人力资源配置的整体效率。其次,事业单位也应该结合职工的调动情况,完善目前的流动调整机制,实现职工在工作过程中的双向流动。事业单位在开展动态化管理的过程中,应该结合职工的个人能力以及特长,根据岗位的工作内容与实际要求进行管理,只有结合事业单位的自身状况实行动态化管理,才可以在一定周期内进行岗位人员的交换。通过这种形式,有利于提升工作人员的工作积极性与主观能动性,能够对各自负责的

工作保持新鲜感。同时也能够及时对职工岗位变化情况进行处理,从而建立更加完善的档案管理系统,实现各个部门工作内容的有效衔接,充分发挥人员流动的作用,促使当前的人力资源配置得以优化,为事业单位带来更大的经济效益。

### 2.7 健全薪酬制度与激励机制

在引进先进人才的基础上,为了更好地实现人力资源的合理配置,也要建立健全激励机制与薪酬机制,适当地调整工作人员的薪资待遇,使工作人员能够以更加饱满的热情投入到工作当中,充分发挥员工的职能优势与作用。只有加强岗位职责、工作年限、工作能力等因素的重视,通过进行综合考量对员工的薪资进行确定,才能够带动员工专业水平与综合素质的提升,能够以更加严谨的工作态度规范自身的工作行为。与此同时,为了对目前的激励机制进行完善,也应该结合员工需求的多样性,从员工的角度看待问题,充分考虑工作人员的切身利益,通过多种方式进行奖励,提升激励机制的公平性与合理性。只有将物质奖励、晋升奖励、精神奖励等多种方式进行有效的融合,才能够最大限度地调动工作人员的积极性,为工作人员提供更加优质的工作氛围,防止违规行为的出现,促进事业单位的健康发展。

## 3 结束语

事业单位只有认清当前的发展形势,顺应时代发展的潮流,对人力资源进行合理配置,实现人力资源管理的优化与升级,才能够为单位带来更大的经济效益。只有继续深化人力资源制度的改革,针对优化过程中存在的问题进行精细化研究与分析,并制定科学合理的管理策略,才可以提升事业单位的市场竞争力,保障人力资源的配置情况与社会发展相适应,以便于促进事业单位的健康发展。人力资源管理制度在单位的发展过程中起着不可替代的作用,必须充分考虑员工的个人利益,实现单位利益与个人利益的全面发展,才能更好地促进单位顺利运行。

### 参考文献

- [1]应晓红.事业单位人事档案管理创新与服务模式的改革研究[J].中国市场,2021(34):134-135.
- [2]王丽婷.事业单位人力资源管理中的人员招聘问题研究[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(12):28-30.
- [3]李东胜.基于机构编制改革视角下人力资源管理体制创新研究[J].经济管理文摘,2021(23):132-133.

**作者简介:**崔乃文(1981-),男,蒙古族,内蒙古赤峰人,硕士研究生,高级经济师,研究方向:工业经济发展研究、数字经济发展研究。