

基于经济效益视角的事业单位人资配置优化策略

白晨芳

(凉城县合作交流中心,内蒙古 凉城 013750)

摘要:事业单位的顺利发展与人力资源有直接的关联,单位管理层编制的发展战略、领导能力、战略实施都与人力资源有直接的关系。人力资源需要在质量以及数量上切实满足事业单位的整体战略,经过一系列的人力资源业务流程实现人力资源业务目的。而事业单位也要结合自己的发展目标、行业类型、人才需求,构建人力资源模型,综合分析人力资源配置,辅助人力资源部门分析当前配置情况是否与事业单位人力资源战略相吻合,推动事业单位更稳定发展,同时贯彻落实单位战略规划。本文在基于事业单位人力资源配置优化与经济效益的关联的基础上,浅析当前事业单位人力资源配置方面存在的问题以及基于经济效益视角的事业单位人资配置优化策略。

关键词:经济效益;事业单位;人力资源配置

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.08.073

1 引言

处于事业单位全面改革的大环境中,事业单位结构已经出现相对较大的改变,甚至其经营趋势、模式也出现翻天覆地的改变,传统事业单位的发展、管理理念被现代化的事业单位的发展速度淘汰。单位所有人员需要分析人力资源配置以及单位经济效益的利益关联,不断学习先进的人力资源管理经验,强化人力资源配置,组建专业人才队伍,挖掘单位人才资源的潜力,保证单位内各个部门的工作效率,将获取的经济利润最大化。

2 事业单位人力资源配置优化与经济效益的关联

事业单位主要就是从事文化行业、教育行业、卫生行业、科技行业的社会服务性组织机构,在推动社会经济发展、完善公共服务方面承担着至关重要的角色。为了保证事业单位可以为大众提供更优质的服务,就需要高度重视优化人力资源配备。而人力资源配置则是事业单位遵循国家相关政策法律,借助现代化配置手段,控制、协调人力资源^[1]。在事业单位改革持续深入的背景下,我国的事业单位在人力资源配备方面还有很大的改善空间,如果未及时解决人力资源配置方面存在的问题,就会影响到事业单位的服务质量。

究其根本,单位之间的竞争就是人才之间的竞争,人才的能力以及素养对事业单位的发展有着至关重要的意义。因此在经营管理事业单位期间,人才自始至终都承担着重要的责任,企业发展决策、企业战略规划制定、企业计划实施都需要有人才的辅助。现代化事业单位经营发展期间,需要增加优化人力资源配置的优势,保证将各个方面人才的价值都发挥出来。同时与当前我国事业单位发展情况相结合,事业单位的相关人员需要从企业的实

际情况着手,编制人力资源配置计划以及与管理目标相吻合的制度,实现数量与质量双重保障^[2]。构建人力资源配置模型,不断优化人员配备效率,提升人才资源的利用效率以及质量,快速实现单位编制的总体目标,提升事业单位获取的经济利益。

3 当前事业单位人力资源配置方面存在的问题

3.1 员工激励制度合理性有待提高

将完善的奖励制度应用于员工的工作中,可以将其的主观能动性发挥出来。我国很多事业单位已经制定了相应的激励措施,其都是通过激发员工工作主动性使其获取更理想的经济收益^[3]。但是部分事业单位的激励效果并不明显,激励措施失效的主要因素为:员工经济收入与单位发展业绩不符,也可能是单位在设置岗位时,不能使人力资源自身拥有的价值发挥出来,降低了员工的工作效率以及工作质量。

3.2 缺乏职业生涯规划

部分事业单位开展人力资源配置工作的时候,容易忽视规划不同职工的未来发展生涯,间接影响事业单位的整体经济利益。规划职业生涯也是事业单位中工作人员实现个人发展的必要途径,甚至是持续性进行职工岗位调整的有效手段。

3.3 亟须改变传统的管理方式

受传统观念的影响,事业单位中的一些员工工作积极性不高。一些事业单位在经营方面还沿用传统的经营管理方式,因此无法用多元化的管理方式优化人力资源配置^[4],其管理理念相对传统,缺乏完善的规章制度,难以优化人力资源管理。思想方面,一些单位难以跟上现代化社会发展节奏,甚至与快速发展的经济理念不吻合,不够

重视人力资源配置优化,导致部分人才发展受到限制,长此以往影响其工作积极性。

3.4 未重视职工流动调整体系

如果事业单位未设置完善的职工流动调整体系,就无法形成灵活的变动或者调整。如果事业单位内部员工对工作出现厌倦或者有岗位职务方面的变动要求,还需要制定职工流动调整体系解决员工的需求,使员工在正确的岗位上正向发展,防止存在人岗不吻合的情况^[7]。但部分事业单位未贯彻落实这一点,在事业单位深化改革的基础上,员工工作岗位职务也会出现不同程度的变动,此时如果事业单位内部没有及时按照变化情况调整人员内部结构,会影响事业单位的正常运行。

4 基于经济效益视角的事业单位人资配置优化策略

4.1 优化岗位配备保证职工稳定发展

保证员工与岗位之间的吻合性,坚持人岗匹配的原则,确保招聘人员有足够的的能力胜任该岗位。结合职工的能力以及特征,保证人员与岗位的合理搭配。比如,人力资源在招聘财务部门岗位人员的时候,需要挑选具备基础财务知识、综合能力强、专业素养高、有丰富工作经验的人才,务必保证专业工作由专业的人负责完成,发挥岗位人员职能^[8]。创建双流向流动体系,凝聚内部人员力量,事业单位与普通单位相比,其人员流动性不强。此时事业单位相关人员需要向人才培养方面倾注更多的资源,集中培训优秀、潜能型人员,制订相对应的人才管理计划以及培养方案,推动人才的稳定可持续发展,在提升员工能力的同时增强员工对企业的主人翁意识。通过构建双向流动体系,岗位调节能上能下,职工可进可出,保证组织结构的可协调性。结合不同职工的特征,设定横向发展或纵向发展的晋升机制,在运用成熟以后,形成岗位交换制度以及岗位转移制度,务必确保职工可以在单位内安心工作,使其对企业有较高的忠诚度。

4.2 优化人力资源结构

人力资源配备就是事业单位人才培养的基础,而拥有合理且完善的人才结构是优化人力资源结构的有效渠道。事业单位的人力资源部门需要注重选拔复合型人才,采用聘用制度或者岗位管理制度吸引人才,切实做好事业单位人力资源岗位的调度工作。在保证事业单位本色的前提下,科学调动职工,将其安排在合适的岗位上。同时兼顾提升职工业务能力、提升事业单位工作质量,完成动态化人力资源配备。针对事业单位不同岗位的要求及特征,人力资源部门需要动态化调整岗位,间接激发职工的工作热情,保证其在动态化工作中保持积极向上的精

神。还要科学规划职工的职业发展,引导及辅助职工科学规划自己的职业生涯,结合职工特征,为其提供更广阔的发展途径,做到员工与单位的协同进步^[7]。定期安排职工培训活动,事业单位运用考核体系考察评估职工的日常工作表现以及实际工作能力,采用奖惩措施,给予在培训中积极学习、有上进心的员工一定的精神奖励或物质奖励,对无故不参与培训、在培训中带来负面影响的员工给予一定的惩罚。

4.3 用制度规范人力资源管理

众所周知,人力资源管理方式对人力资源职能的发挥有直接的关联,管理体系需要与时代发展相吻合,更要跟上时代发展的潮流。为了建立完善的事单位人力资源管理制度,不断规范事业单位各项人力资源管理行为,保证人力资源管理职能的发挥。首先,必须要完善人员招聘的管理制度,例如:某单位在招聘工作人员时,单位要结合自身的发展情况,按照业务、管理、行政、技术岗位工作范围以及相关技术要求,提出明确的用人标准,人力资源部门职员将本单位的招聘说明、引进体系都标注清楚,形成规范的人才招聘流程,以此为本单位招聘更多有能力人才^[8]。规定前来应聘人员需要经过填简历、筛选简历、组织笔试、面试、体检、背景调查、档案调取流程,使人才引进的流程更加标准。其次,人才管理方面,注重管理绩效考核,根据不同的部门以及岗位特点,制定不同的绩效考核体系,通过量化考核指标的方式,定期考核工作人员,引导事业单位内部人员主动完成考核目的。此时事业单位可以应用三级指标,即:基础指标、业务能力提升指标、团队协作指标,用不同的指标引导员工向着适合自己的方面不断努力,完成绩效考核,获取理想的经济收入。

4.4 借助信息技术提升配置效果

基于经济效益视角的事业单位人资配置优化,可以借助先进的信息化技术、大数据技术,用信息技术支撑人力资源配置的优化,构建完善的人才战略规划。可以在分析事业单位员工能力以及特征时,应用大数据技术,构建分析模型,分析事业单位各个岗位形成的数据资料,构建单位的数据库,务必保证员工与岗位之间的高度匹配^[9]。还要借助人工智能技术、3D建模技术,创建单位人才队伍的模型,以此完成动态化人才队伍建设,优化人才队伍,提升单位人力资源配备的有效性以及针对性,间接辅助单位运营获取更高的经济效益。

4.5 事业单位改变传统管理理念

在事业单位发展期间,对于部分管理形式相对滞后的单位,有关部门要高度重视事业单位的人力资源管理

配备,同时做好相应的宏观规划,强化事业单位人力资源配置的优势,形成正确的舆论导向,创设优良的人力资源优化配备氛围。对于事业单位的经营管理,考虑建立多元化经营方式,优化人力资源配备。在思想观念方面,事业单位要摒弃传统的管理理念,时刻注意行业发展趋势。思想就是行动的先导,从思想上改变,就可以更好地与现代化社会的发展吻合,保证人力资源配置的高效化发展。而处于流动性较强或选择多样性的环境中,事业单位的所有人都要明确优化人力资源配备的重要作用,不断提升人力资源配置的管理效率,适当提升开发人才以及培养人才的力度,有计划、有目的地选拔人才,防止出现人才闲置或限制人才发展的情况,为人才创设足够的发展空间,不断提升事业单位的竞争实力^[10]。选用多种方式培养已招聘人才,结合单位的工作内容及社会需求,有针对性地培养人才。开展相关培养活动时,既要提升人才的专业技能,还要向其普及法律法规方面的知识,将计算机操作技能培训融入培训中。在培训中增加多样化的内容,就可以使员工掌握更多相关的技术,在短时间内适应自己的岗位,完成领导布设的工作内容,提升工作效率。在培训时,事业单位的相关人员还要构建评价标准,通过定期考核的方式,全面了解员工对培训内容的掌握程度,间接提升人才对培训的兴趣。

4.6 组建专业人才队伍,凸显人力资源职能

组建专业人才队伍成为实现人力资源配置优化的有效途径,这是因为高素养的人才队伍是企业获取可观经济利益的基础,企业的竞争就是人才的竞争。事业单位人力资源管理工作需要明确每个时段人才队伍建设的目的(技术研发队伍、行政管理队伍、管理决策队伍、财务管理队伍、业务管理队伍)。比如,在2020年,部分单位在引进人才时,增加了“大学本科为最低学历”的招聘硬性要求,该条件的提出虽然拒绝了一部分有实战经验而学历有限的优秀人士,但激发了相关专业的人员更加努力学习的斗志。这样的招聘条件设置可以适当提升相关业务人员的学历及能力,也间接提升了单位的经济利益。事业单位要考虑组建专业人才队伍,借鉴兄弟单位或模范单位,给予不同部门不同的人才队伍要求。借鉴优秀的人力资源管理模式,将单位不同时期的发展需求及经营方向融入其中,最大化保证管理体系与市场经济发展的协同性。除此之外,构建人力资源管理体系的时候,怀揣谦虚心态向有经验的单位学习,取其精华去其糟粕,结合自身单位发展情况,适当简化人力管理流程,明确人力资源管理部门的工作范围以及职责,选派不同的负责人进行

梯队建设、薪酬管理、绩效考核等作业,通过优化人力资源管理模式,提升事业单位人力资源管理质量,提升自身经济效益。除此之外,事业单位也要时刻秉承着超越自我、完善自我的观念,有意识地更新自身管理方式,摒弃传统烦琐的人力资源管理方式,保证优化人力资源配置的有效完成。

5 结束语

综上所述,事业单位的经济效益和发挥人力资源职能是相辅相成的关系,在社会环境快速发展的背景下,要想切实提升单位在行业中的竞争实力,单位所有人员都需要有改革创新意识,对人力资源部门要有高度的重视。事业单位也要结合实际情况,优化人力资源配置,如果在优化过程中出现问题,需要采取有针对性的管理措施,保证人力资源配置与社会发展相吻合,推动我国事业单位的长足稳定发展。

参考文献

- [1]马菊洁.人力资源管理现状及优化措施[J].中国集体经济,2022(22):121-123.
- [2]江新超,丰石明,胡霄阳.企业人力资源培训工作优化措施浅析[J].财经界,2022(12):146-148.
- [3]刘庆庆.医院人力资源管理的现状与优化措施[J].现代企业,2022(03):32-33.
- [4]许江.网络经济环境下人力资源保障及优化措施[J].人才资源开发,2022(04):49-50.
- [5]陈楠.加强国有煤炭企业青年人力资源开发的优化措施探讨[J].企业改革与管理,2021(23):98-99.
- [6]杨绍霞,宋艳钊,牟君.企业人力资源培训工作优化措施浅析[J].四川水利,2021,42(06):85-86.
- [7]宋光辉.试析人力资源管理中绩效管理的作用与优化措施[J].全国流通经济,2021(33):43-45.
- [8]林直晓,郑丽娜.国有企业人力资源管理结构存在的问题及优化措施[J].投资与创业,2021,32(14):123-124+145.
- [9]陈丽君,王广路.人力资源管理中的绩效考核与激励措施优化[J].办公室业务,2021(13):146-147.
- [10]谷俊友,李慧,帕尔哈提·斯地克.推进富余人员显性化和优化人力资源配置对策措施[J].石油组织人事,2021(06):48-53.

作者简介:白晨芳(1987-),女,内蒙古卓资人,本科,高级经济师,研究方向:人力资源管理。