

# 经济效益视角下的事业单位人资配置优化探讨

孔维涛

[山东省鲁南地质工程勘察院(山东省地质矿产勘查开发局第二地质大队),山东 济宁 272100]

**摘要:**随着“解放、管理、服务”改革的不断深化,社会经济的可持续发展,对事业单位的服务提出了更高的要求。因此,在改革的进程中,事业单位要实现人力资源的合理配置,实现人力资源的有效利用,实现自身的长期可持续性发展。

**关键词:**经济效益;事业单位;人力资源配置;优化

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.08.076

事业单位人力资源管理在事业单位中的作用日益突出,而要真正提高事业单位的人力资源管理水平,就必须重视人力资源的合理配置。只有这样,才能让各个部门的人力资源发挥出最大的作用,从而达到更好的自身发展。然而,当前我国事业单位的人力资源配​​置还存在着一些问题和不足,使其不能充分利用人力资源,因此需要相关人员予以优化配置,并进行相应的研究。

## 1 事业单位人力资源配置优化的必要性

当前,事业单位面临的挑战越来越多,要保证其适应环境,必须重视所有工作人员的能力和作用,使他们在工作中的位置更加合理,从而完成自己比较适合的工作,进而达到比较理想的效果。因此,必须重视对人力资源的合理配置,以防止人力资源出现较大的偏差,从而影响事业单位整体的运作。

人力资源是一支不可忽略的力量,是一支不可小觑的力量。在实施人力资源的过程中,不仅要重视整体的人力资源质量和能力的提高,而且还要对人力资源的配置进行优化,从而使所有的人力资源都能够在更合适、更合理的位置上工作。这样就形成了一个比较理想的人才与岗位匹配,让对应的人才能够充分发挥自身的价值,从而避免人力资源的浪费。与直接提高人力资源工作能力相比,配置优化工作更为困难,既要掌握人力资源的基本情况,又要进行有效的岗位分析。然而,也更加凸显了人力资源最优配置的重要性,所以必须促进人力资源的合理配置,从而提高事业单位的运作效率。

## 2 事业单位人力资源管理问题

### 2.1 人力资源管理体系不够健全

对许多事业单位来说,人力资源管理是一个相对较新的概念。目前,一些事业单位的人力资源管理体制还不完善。首先,部分事业单位受传统管理模式的影响,继续采用任用制度和其他管理方法来管理人力资源。一方面,

上级有关部门的派出人员,可能专业技能和教育水平难以满足事业单位的实际需要;另一方面,由于缺乏对事业单位具体工作的实际参与,指定人员对事业单位的运行状况不够熟悉,业务处理方式不够合理,工作人员与其他业务人员之间的合作不足,不利于事业单位活动的顺利进行。其次,部分事业单位的岗位设置不够科学合理。近年来,有关部门出台了关于事业单位人力资源管理的政策性文件,事业单位体制改革深入,许多事业单位建立了用工制度。然而,在一些事业单位的招聘过程中,存在着招聘程序不规范、招聘标准和规模不统一、招聘渠道单一、岗位要求与实际工作不符等问题。

### 2.2 职业生涯规划不到位

部分事业单位在进行人力资源分配工作时,容易忽略了员工的职业规划,这对提高单位的整体经济效益是不利的。职业规划是促进单位员工个人快速成长和健康发展的一项重要措施。而当前部分事业单位并没有对不同的员工进行职业规划,这不仅妨碍了员工的正常工作,而且还会制约着员工的发展,从而损害单位的经济效益。

### 2.3 岗位设置不当

事业单位的人力资源配​​置,必须要考虑到人员的配备情况,而不合理的工作岗位,势必会对人力资源的配置产生很大的影响,甚至会对人岗匹配的效果和事业单位的整体运行效果造成影响。目前的岗位设置,总体上条理化、规范化,但也有一些不足之处,如职位设置不够灵活,还在按照以前的职位设置方式,不能根据新的情况进行调整和完善,这就会影响到以后的工作。而且,在不同的岗位设置上,也会出现一些重叠的情况,不能按照不同的岗位职责和权限来进行明确的分工,从而导致了工作中出现了问题,难以使事业单位的运作更加有效、更加有序,也不能为单位的人力资源配​​置创造一个最好的环境。

没有完善的人员流动调整机制,很难使员工进行灵

活的调整 and 变化。当员工在工作岗位、能力、兴趣等方面出现了变动时,要利用健全的流动调节机制,将其导向正确的岗位,避免人员与岗位之间的不匹配。但是,部分事业单位对此却不够重视,没有按照市场的变化对内部人员进行合理的调整,造成了人员的不合理分配。

#### 2.4 培训开发不到位

部分事业单位人力资源配置中的问题主要体现在相关的培训发展机制不健全,很难对现有的人力资源进行有效的培训,不能让他们更好地适应新的环境,更不能充分利用人力资源,使其不能在不同的岗位上做出自己的贡献,从而影响到人力资源的作用发挥。目前,部分事业单位开展了人力资源的培训和开发工作,但活动效果不够理想,如果存在着形式化问题,这就不可避免地会影响到人力资源的发展。与此同时,资源浪费问题也会随之发生。在人力资源的开发和利用过程中,由于不能紧密地考虑到事业单位的工作需要和发展趋势,所以在培训和活动的安排上比较随意,很难形成最优的人力资源配置,导致该方面作用价值降低。

### 3 经济效益视角下事业单位人力资源配置的优化策略

#### 3.1 加强制度规范,夯实高效经营基础

要优化单位的人力资源配置,提高单位的经济效益,就需要通过建立完善的人力资源管理制度,使事业单位的各种人力资源管理活动更加规范,从而达到有效的人力资源管理,为各部门的有效运作打下坚实的基础。(1)健全人力资源管理与聘用机制。结合事业单位的实际情况,对内部各部门、岗位的用工需求与要求进行界定,并将技术岗位、行政岗位、管理岗位相结合。根据专业技术需求及工作领域,合理确定聘用标准,并制定相关的人员引进与聘用机制。同时,制定具体的招聘程序,保证人才招募体系的正规化,为事业单位提供高质量的人才。(2)在人才管理上,要重视对员工的绩效考评,要在不同岗位、部门之间建立绩效考评制度,并对考核指标进行量化,并注重对员工的定期考评,以达到对绩效考评的制约与监督。激励内部员工,以实现考核指标。具体来说,提出“三级指标”,即团队合作指标、业务能力提升指标、基础指标,以保证员工在工作和生活中有明确的方向和目标,能够顺利地完成任务,并得到相应的奖励。同时,在建立绩效考核指标时,也要重视处罚的作用。对于不及格的员工,要采取负面的激励手段,以增强他们的工作意识和工作热情,不断提升自己的专业素质和专业技能,推动部门的工作效率和单位经济效益。

#### 3.2 优化岗位配置,促进职工职业发展

通过优化人力资源配置来提高单位的经济效益,就

必须优化单位内部的岗位和组织结构,注重员工的职业生涯规划,实现单位与员工的双赢。

(1)有效地实现人员与岗位的匹配。一方面,要确保被选中的人才具备全面胜任工作的能力和各项素质。同时,要根据员工的个性和能力,进行合理的配置,使员工与岗位之间合理配置。比如,在财务部的职位分配中,具备基本的财会能力和知识,可以胜任预算、核算、基础会计等工作,而具备数据分析、内控意识和财务管理经验的人,可以在内部控制方面担任内控职务,以保证专业的人能胜任,并能最大限度地发挥员工的能力,最大限度地优化人力资源的分配。

(2)各事业单位应鼓励、引导员工树立终身学习与发展的观念,注重员工的职业生涯规划,定期开展外出进修或组织相关的培训,不断提高员工的综合素质、工作能力、专业素养,从而实现个人的全面发展,为单位提供更好的服务,助力单位经营经济效益的提升。

(3)建立双向流动的机制。从内部凝聚力的角度来看,事业单位相对于一般的企业来说更具优势,所以没有出现人员的严重流失。因此,要加大对人才的培养力度,重点培养优秀人才,实施动态人才管理计划和阶段性培养方案,以推动人才的可持续发展,使员工的工作能力得到提升,并得到单位的认可。同时,要建立起双向流动机制,实现岗位调整。为确保单位内部的协调,建立了员工横向发展与垂直提升的机制,逐步建立职位互换和职位转让制度,使员工可以在单位内部更好地完成工作,实现自己的职业理想,努力与单位的发展保持一致。

#### 3.3 优化培训开发机制

事业单位人力资源的优化也要从人才培养开发这一环节入手,建立健全的人才培养发展机制,保证相关的人才培养与开发活动更加符合当前事业单位发展需求,为人力资源优化配置和应用提供强有力支持。在人力资源培训与发展机制的优化过程中,管理者必须重视当前的不足和潜在的风险,特别是人力资源的不足,更要有针对性地进行相应的培训,从而使有关人员具有较高职位能力的前提下,逐步提高其整体素质,从而为优化人力资源配置作出贡献。相应的人力资源培训和开发活动应当反映出理想的动态调节特征,并要求在各个方面都要进行即时的改善,特别是在事业单位员工必须具备的新技能方面,要及时进行培训和指导。

#### 3.4 创建人才队伍,发挥人力资源价值

培养高素质的人才,对优化人力资源配置、提高经济效益起着重要作用。要知道,在单位的发展过程中需要有一支高素质的人才队伍。要实现这一目标,必须明确各阶

段的人力资源管理目标,即:管理队伍建设目标、技术研发队伍建设目标、管理决策队伍建设目标、财务队伍建设目标、业务队伍建设目标、党建队伍建设目标等。对这些优秀人才的培养,可以根据自己的实际情况,进行适当的参考,并根据不同的职能,提出相应的人才队伍建设要求。如果是内部提拔,可以在工作后参加3次以上的单位定向培训,这样不仅可以确定员工的升迁标准,还可以调动员工参加单位培训的积极性,从而实现人力资源队伍结构的稳定优化。同时,要积极学习优秀的人力资源管理模式,并将单位的发展需要和经营方向结合起来,确保形成一套有效的管理机制,与市场经济的发展规律相符。在人才资源管理机制的构建中,既要注重借鉴优秀的经验,又要注重与实践相结合,减少繁杂的人事管理程序,明确人力资源管理事业单位的工作范围和责任,并对各部门进行人才梯队建设。通过对员工进行绩效考核和员工招募,优化人力资源管理方式,提高人力资源管理的质量,提高单位的经济效益。

### 3.5 完善绩效考核机制

事业单位的人力资源配置要从绩效考核入手,这是保证人力资源在合理调配后能充分发挥其最大效用的重要途径,并根据现实情况加以优化。在完善绩效评价机制时,必须重视建立健全的评价制度,以保证评价工作更加全面、客观,并尽可能地建立起一套定量的评价机制,这样才能得到工作人员的认可,也能避免以前那种比较简单直接的考核方式,以免让工作人员产生反感和排斥。同时,还要根据考核的结果,对不同的工作人员进行相应的调整,这样才能不断提高人才的匹配程度,使其发挥最大的作用。同时,还需要完善相应的奖励和惩罚机制,积极采用奖励和惩罚的方法,从而激发员工的积极性,保证人力资源的最优配置。

### 3.6 活用信息技术,增强人力资源配置效果

在信息化背景下,单位人力资源配置的优化必须注重信息技术的运用,利用各种信息技术提高人力资源配置效率。比如,单位在进行人力资源配置优化时,可以利用大数据技术对单位员工的特殊情况进行分析,并对各个岗位的数据进行分析。同时,完成数据分析和报表的制作,将二者进行精细的调配,以保证员工的工作安排足够合理,从而更好地提高单位的经济效益。再比如,利用三维建模技术和人工智能技术,建立一个单位的人才队伍模型,同时还可以动态地显示队伍建设中的问题,并据此及时给出有效的处理方案,使人才队伍建设得以完善,使单位人力资源配置的有效性得以进一步提升。

### 3.7 明确人力资源需求

事业单位的人力资源配置要从需求的角度进行分析,只有通过人才的需求进行合理的了解,才能更好地进行人力资源配置的优化,从而避免事业单位内部的管理混乱。在对人力资源的需求进行分析和界定时,管理者要根据当前的发展情况,进行有针对性的分析,了解单位的更高要求,从而准确地掌握人力资源的需求数量和类型,从而能更好地解决人力资源自身所带来的负面效应与约束问题。从人力资源的需要出发,对当前事业单位的工作进行全面地分析,并对其进行全面的评价,这样才能找到各种对策,以解决人才不足造成的问题。当然,在这一背景下,要使人人力资源在事业单位中发挥更大的作用,也必须注重提高人才的整体素质。除了要求事业单位积极引进更多的专业人员之外,通常也要求建立人力资源的培训与发展机制。

## 4 结束语

总之,当前我国事业单位人力资源配置工作的难点还比较多,要达到比较理想的工作效果,就必须首先对事业单位的人力资源需求进行清晰的界定,通过对人才的补充和培训,使人才与岗位之间的匹配更加紧密,从而达到预期的效果。在当今的社会环境中,单位要实现可持续发展,提高经济效益,就必须注重人力资源的优化配置。只有这样,才能在保证自身发展的前提下,为社会的发展做出更大的贡献。

## 参考文献

- [1]卢罗群.公益性事业单位人力资源管理问题研究[J].投资与合作,2021(11):62-63.
- [2]薛蔚.新形势下事业单位人力资源管理工作的创新探索[J].投资与合作,2021(11):72-73.
- [3]姚永红,赵瑞,李东旭.事业单位加强人力资源管理对发展的重要性[J].现代事业单位,2021(10):20-21.
- [4]王立.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨[J].商讯,2021(27):192-194.
- [5]陈奕彪.如何做好事业单位人力资源的培训与开发[J].商业文化,2021(35):52-53.
- [6]李红.机关事业单位临时聘用人员管理[J].人才资源开发,2021(24):38-39.

作者简介:孔维涛(1984-),男,汉族,山东曲阜人,经济师,研究方向:事业单位经济管理。