

# 事业单位人力资源管理的困境与出路

张震玮

天津市智能交通运行监测中心 天津 300000

**摘要:** 事业单位人力资源管理当前正面临战略规划缺失、组织结构僵化、人才配置不合理以及管理制度不完善等多重困境, 这些问题不仅阻碍了组织效能的提升, 也抑制了员工的积极性和创造力。针对这些挑战, 本文深入探讨了事业单位人力资源管理的出路。通过构建科学的人力资源战略规划, 明确发展方向和目标; 优化组织结构, 打破僵化局面, 提升管理效率; 完善人才配置与利用机制, 确保人才资源的最大化利用; 创新人力资源管理制度, 为人力资源管理提供有力保障。

**关键词:** 事业单位; 人力资源管理; 困境; 出路

引言: 事业单位作为社会服务的重要提供者, 其人力资源管理不仅关乎组织内部的运行效率, 更直接影响到服务质量和员工工作动力的激发。在当今日新月异的时代背景下, 事业单位面临着更加复杂多变的社会环境和竞争压力, 这使得人力资源管理显得尤为重要。优化人力资源管理, 能够提升组织效能, 确保事业单位在为社会提供优质服务的同时, 也能为员工创造一个充满活力、公正公平的工作环境。因此, 深入探讨事业单位人力资源管理的理念、方法和实践, 对于提升组织整体竞争力、激发员工潜力具有至关重要的意义。

## 1 人力资源管理在事业单位中的作用

人力资源管理在事业单位中的作用至关重要, 它涉及到组织的运营、发展以及员工的激励与成长等多个方面。第一, 人力资源管理有助于优化事业单位的组织结构。通过合理配置人力资源, 事业单位可以建立更加高效、灵活的组织结构, 提升工作效率, 人力资源管理还可以协助事业单位进行人员选拔、调配和培训, 确保人员与岗位的高度匹配, 从而充分发挥员工的潜能。第二, 人力资源管理有助于提升事业单位员工的工作满意度和忠诚度。通过制定合理的薪酬体系、激励机制和福利政策, 人力资源管理可以激发员工的工作积极性, 提高员工的归属感和忠诚度。这不仅有助于减少员工流失率, 降低招聘和培训成本, 还可以提升组织的凝聚力和向心力。第三, 人力资源管理还有助于推动事业单位的创新发展。在知识经济时代, 人才是事业单位最宝贵的资源<sup>[1]</sup>。通过人力资源管理, 事业单位可以发掘和培养具有创新精神和实践能力的人才, 为组织的创新发展提供源源不断的动力, 人力资源管理还可以促进员工之间的知识共享和合作, 推动事业单位整体创新能力的提升。第四, 人力资源管理还有助于提升事业单位的社会形象

和声誉。一个注重人力资源管理事业单位, 往往能够吸引更多优秀的人才加入, 提升组织的整体素质和形象, 通过人力资源管理, 事业单位还可以建立良好的劳动关系, 减少劳动纠纷和冲突, 维护组织的稳定和谐。

## 2 事业单位人力资源管理的困境分析

### 2.1 缺乏明确的人力资源战略规划

事业单位人力资源管理的困境之一在于缺乏明确的人力资源战略规划。人力资源战略规划是组织未来发展的关键, 它涉及到人才选拔、培养、使用等各个环节, 对组织的长远发展具有深远的影响。然而, 在事业单位中, 由于种种原因, 往往缺乏对人力资源战略规划的重视, 单位在招聘、培训、晋升等方面缺乏明确的计划和目标, 导致人力资源配置不合理, 人才流失严重, 一些事业单位在人力资源管理方面缺乏前瞻性和创新性, 无法及时应对外部环境的变化和人才需求的转变, 使得组织发展受到制约。缺乏明确的人力资源战略规划还可能导致事业单位在人才选拔和使用上出现偏差, 由于没有明确的规划和标准, 一些单位在招聘时往往只看重学历和工作经验, 而忽视了应聘者的实际能力和潜力。在人才使用上, 也往往缺乏科学的评估和激励机制, 使得员工的工作积极性和创造力得不到充分发挥。

### 2.2 组织结构僵化, 缺乏灵活性

事业单位人力资源管理的困境之一在于组织结构僵化, 缺乏灵活性。这种困境主要体现在以下几个方面: 一是事业单位的组织结构往往过于固定, 难以适应外部环境的变化, 随着社会的快速发展和技术的不断进步, 事业单位的工作内容、方式和需求也在不断变化, 然而, 僵化的组织结构使得事业单位难以快速调整, 无法及时应对新的挑战 and 机遇。二是事业单位内部层级分明, 决策流程繁琐, 这种僵化的层级结构导致信息传递

不畅,决策效率低下,当面临突发事件或紧急情况时,事业单位往往无法迅速作出反应,从而错失良机或造成不必要的损失<sup>[2]</sup>。三是僵化的组织结构还限制了员工的创新精神和主动性,员工往往被束缚在固定的岗位和职责中,难以发挥个人潜能和创造力,这不仅影响了员工的工作积极性和满意度,也制约了事业单位的整体创新能力和竞争力。

### 2.3 人才配置与利用不合理

事业单位人力资源管理的困境之一在于人才配置与利用不合理。这一问题主要体现在人才选拔、使用和激励等多个环节上。人才选拔机制不完善,在事业单位中,往往缺乏科学、公正的人才选拔标准和程序,导致一些优秀人才无法被及时发现和任用,同时,一些单位过于看重学历、职称等外在因素,而忽视了应聘者的实际能力和潜力,使得人才选拔出现偏差。人才使用不充分,在事业单位中,一些员工的专业技能和才能并未得到充分的发挥和利用,这可能是由于岗位设置不合理、工作内容单一等原因造成的,还存在“论资排辈”的现象,使得年轻、有能力的员工难以获得晋升和发展的机会。人才激励机制不健全。事业单位在人才激励方面往往缺乏足够的手段和力度,使得员工的工作积极性和创造力得不到充分的激发,一些单位虽然设立了奖励制度,但往往存在奖励不公、奖励不足等问题,导致员工对奖励制度失去信心。

### 2.4 人力资源管理制度不完善

事业单位人力资源管理的困境之一在于人力资源管理制度不完善,这一困境对事业单位的正常运转和员工的积极性都造成了不小的影响。人力资源管理制度缺失或滞后导致管理缺乏规范性和连续性,事业单位在招聘、培训、考核等方面缺乏明确的制度指导,使得管理工作难以有序进行,这不仅影响了工作效率,也增加了管理成本。不完善的管理制度使得员工权益保障不足,事业单位在薪酬福利、职业发展等方面缺乏公平、透明的制度保障,容易引发员工的不满和抱怨,影响了员工的工作积极性和创造力,也可能导致人才流失。人力资源管理制度不完善还体现在激励机制的缺失上,事业单位往往缺乏有效的奖励和惩罚措施,使得员工的表现难以得到应有的认可和回报,这削弱了员工的工作动力,也制约了事业单位的整体发展。

## 3 事业单位人力资源管理的出路探讨

### 3.1 建立科学的人力资源战略规划体系

事业单位在面对人力资源管理的困境时,关键在于建立一个科学的人力资源战略规划体系。这一体系的构

建基于以下几个重要步骤:(1)明确组织愿景与使命:事业单位需要清晰界定自身的长远目标、愿景和使命,这是制定人力资源战略的基础。在此基础上,可以确定所需的人才类型和能力模型,确保人力资源战略与组织整体发展战略相契合。(2)分析内外部环境:通过对内部人力资源现状及外部环境变化进行分析,事业单位能够预测未来的人才需求趋势,识别关键岗位和关键人才,为后续的人才规划提供数据支持。(3)制定人才发展规划:基于对组织需求的理解和现有人才队伍的分析,事业单位应制定出一套详细的人才发展规划,包括员工培训、职业发展路径设计、继任计划等,以保障关键岗位的人才供应。(4)实施差异化管理策略:考虑到员工的多样性和个性化需求,事业单位在制定人力资源战略时应采取差异化的管理策略,为不同群体的员工提供定制化的发展方案。(5)建立监控和评估机制:事业单位需建立一套有效的监控和评估机制,定期检查人力资源战略规划的执行情况,并根据反馈信息及时调整策略,以确保战略的实施效果。通过上述步骤,事业单位能够建立一个科学的人力资源战略规划体系,有效应对人力资源管理中遇到的挑战,实现组织的可持续发展。

### 3.2 优化组织结构,提升管理效率

事业单位人力资源管理的出路之一在于优化组织结构,以提升管理效率,当前,许多事业单位面临着组织结构僵化、层级过多、决策缓慢等问题,这些问题不仅制约了组织的灵活性,也影响了人力资源管理的效果。优化组织结构成为推动事业单位人力资源管理改革的关键环节。优化组织结构的首要任务是精简层级,减少决策链条。通过扁平化管理,降低组织内部的沟通成本,提高决策效率和响应速度<sup>[3]</sup>。这有助于事业单位在面对市场变化和外部环境挑战时,能够迅速作出调整,抓住发展机遇。优化组织结构还需要关注部门之间的协作与配合,事业单位内部各部门之间往往存在着职能交叉、沟通不畅等问题,这导致了资源浪费和效率低下。因此,需要打破部门壁垒,加强跨部门合作,形成协同作战的工作机制,通过跨部门协作,可以实现资源共享、信息互通,提高整体工作效率。优化组织结构还需要注重员工的参与和反馈,员工是组织的重要组成部分,他们的意见和建议对于优化组织结构具有重要意义,事业单位需要建立有效的员工参与机制,鼓励员工积极提出改进建议,推动组织结构的持续改进和优化。通过优化组织结构,事业单位可以建立更加高效、灵活的管理体系,提升人力资源管理的效果。

### 3.3 完善人才配置与利用机制

事业单位人力资源管理的出路之一在于完善人才配置与利用机制,在当前竞争激烈的市场环境下,事业单位要想保持持续健康发展,必须高度重视人才的合理配置和充分利用。完善人才配置机制是关键,事业单位应建立科学、公正的人才选拔和评价体系,通过公开竞聘、能力测试等方式,选拔出真正具备专业技能和潜力的人才,还应根据岗位需求和员工特长进行匹配,确保人才与岗位的高度契合,这不仅可以提高员工的工作效率,还能增强员工的工作满意度和归属感。优化人才利用机制也至关重要,事业单位应充分挖掘员工的潜能和创造力,为员工提供多样化的职业发展路径和晋升机会,通过设立内部岗位轮换、跨部门合作等机制,促进员工在不同岗位和领域间的交流和学习,提升员工的综合素质和能力水平,事业单位还应注重员工的培训和教育,为员工提供持续学习和成长的机会,帮助员工不断提升自己的专业技能和知识水平<sup>[4]</sup>。完善人才配置与利用机制还需要加强激励机制的建设,事业单位应建立公平、合理的薪酬体系,根据员工的工作表现和贡献给予相应的奖励和激励,还应注重员工的非物质激励,如提供良好的工作环境、晋升机会、职业发展前景等,激发员工的工作积极性和创造力。

### 3.4 创新人力资源管理制度

事业单位在寻求人力资源管理的出路时,关键在于创新和优化现有的人力资源管理制度。以下是创新人力资源管理制度主要步骤:(1)引入市场化竞争机制:为了提高人才的配置效率,事业单位应当在招聘、晋升等环节引入市场化的竞争机制,通过竞争性选拔优秀人才,提高组织的整体竞争力。(2)优化岗位与人才匹配流程:建立一套科学的岗位分析和人才评价体系,确保员工的专业技能与岗位需求相匹配,同时为员工提供合

理的职业发展路径。(3)构建多元化的薪酬福利体系:改革传统的薪酬福利体系,根据员工的绩效、能力和市场行情,提供有竞争力的薪酬和个性化的福利方案,以吸引和留住关键人才。(4)加强员工培训与个人发展规划:重视员工的继续教育和职业发展,提供系统的培训计划和机会,鼓励员工提升自身能力,实现个人价值与组织目标的同步增长。(5)完善劳动关系管理:建立健全的劳动争议处理机制,确保员工的合法权益得到保护,同时加强法律法规的宣传和执行,维护和谐稳定的劳动关系。

### 结语

未来,事业单位必须紧跟时代步伐,持续深化人力资源管理改革,不断探索创新之道,以应对日益复杂多变的外部环境。这要求事业单位在人才选拔上更加注重潜力和能力,构建科学的人才评价体系;在激励机制上,要完善薪酬、晋升等制度,激发员工的内在动力;在培训发展上,需加强员工职业生涯规划,提供多元化的学习平台。通过这些改革举措,事业单位将能够打造一支高素质、有活力的员工队伍,为组织的长远发展奠定坚实基础,更好地满足社会发展的需要。

### 参考文献

- [1]李小英.事业单位人力资源管理的困境与出路[J].投资与创业,2023,34(24):157-159.DOI:10.3969/j.issn.1672-3414.2023.24.053.
- [2]王红霞,杨兴东.信息技术在事业单位人力资源管理中的应用与挑战[J].人力资源管理,2023,(12):89-96.
- [3]郭茗.新时期事业单位人力资源管理的困境与出路[J].中国产经,2023(2):141-143.
- [4]郝辽钢,刘建西.事业单位人力资源管理困境与出路分析[J].中国人事科学,2024,(3):23-30.