

# 事业单位人力资源管理工作的优化

王艳彬

宁夏回族自治区煤炭地质局 宁夏 银川 750002

**摘要:**当今社会经济竞争实际上是人才的竞争,无论是技术创新还是管理创新,最需要的都是人才。事业单位只有拥有高素质专业人才,才能实现竞争力的提升和自身的持续发展。本文探讨了事业单位人力资源管理工作的优化策略,强调需从转变管理观念、完善管理体制、建立合理绩效考核制度及加大人力资源开发力度等方面入手。通过构建全面的人才培养体系、强化人才梯队建设、注重员工职业发展规划及营造积极学习氛围,旨在提升员工综合素质与组织创新能力,进而推动事业单位人力资源管理向科学化、规范化、高效化方向发展,为组织可持续发展提供坚实保障。

**关键词:** 事业单位; 人力资源; 管理工作; 优化策略

引言:人力资源是一个组织存在的重要因素,对提升一个单位的管理能力具有不可替代的意义。随着时代的发展和社会的进步,事业单位中的人力资源管理也应当与时俱进地作出管理策略的更新换代。它不仅能够提升单位的社会适应力,而且也有助于人才的持续性发展。只有这样,才能更加适应社会的变化,强化自身的竞争能力。从价值创造与评价层面以及价值分配与文化建设层面来讲,做好优化管理措施,也能够取得极大的发展实效性。

## 1 事业单位人力资源管理的重要性

事业单位人力资源管理是确保事业单位高效运转、可持续发展的关键要素。第一,优秀的人力资源管理能够吸引并留住高素质的人才,为事业单位的发展提供坚实的人才保障。在知识经济时代,人才是核心资源、第一资源,只有拥有了一支高素质、专业化的堪当重任、引领发展的人才队伍,事业单位才能有效发挥职责职能为经济社会发展做出更大贡献。第二,科学的人力资源管理能够激发员工的工作积极性与创造力。通过合理的岗位设置、有效的激励机制以及公正的考核体系,可以充分调动员工的工作热情,激发其内在潜能,从而提高工作效率和服务质量。第三,优化的人力资源管理有助于构建和谐的内部环境。通过加强员工之间的沟通与合作,促进团队精神的形成,能够营造出一个积极向上、团结协作的工作氛围,为事业单位的长远发展奠定坚实的基础。

## 2 事业单位人力资源管理现状分析

### 2.1 管理观念落后

长期以来,许多事业单位仍沿用传统的人事管理模式,这种模式往往侧重于事务性管理,如人员调配、档

案管理等,而忽视了人力资源管理的战略性和发展性。管理层的观念尚未从“人事管理”向“人力资源管理”转变,缺乏对现代人力资源管理理念的深入理解和有效应用。一些事业单位在人力资源管理上缺乏前瞻性和系统性,未能将人力资源视为推动组织发展的核心资源,而是简单地将其视为成本负担。这种观念导致在人才引进、培养、使用等方面缺乏科学的规划和有效的策略,难以吸引和留住优秀人才,也无法充分激发员工的潜能和创造力<sup>[1]</sup>。除此之外,管理观念的落后还体现在对人力资源管理职能的忽视上。一些事业单位的人力资源管理部门被边缘化,仅承担一些基础性的行政事务,而未能充分发挥其在组织战略制定、人才规划、绩效管理等方面的作用。这种局面不仅限制了人力资源管理自身的发展,也制约了事业单位整体管理水平的提升。

### 2.2 管理体制不健全

事业单位在人力资源管理方面,管理体制不健全是一个显著且普遍的问题,这主要体现在以下几个方面。一是招聘与选拔机制缺乏透明度与公正性。一些事业单位在招聘过程中,可能存在关系户、内部推荐等现象,导致优秀人才难以脱颖而出,影响了整个团队的素质与效率。同时,选拔标准不明确,缺乏科学的评估体系,也使得招聘与选拔结果难以服众。二是培训与发展体系不完善。事业单位往往按照既定的培训要求开展管理和业务类基础性和普惠性培训,培训内容单一,无法满足员工多样化的学习需求,缺乏针对性与前瞻性,对于员工的持续成长与发展缺乏系统性规划。三是激励机制存在缺陷。激励机制单一,往往以物质奖励为主,而忽视了精神激励与职业发展机会的重要性,难以充分激发员工的工作热情与创造力。

### 2.3 绩效考核制度不合理

事业单位在人力资源管理中,绩效考核制度的不合理是一个普遍存在的问题,其影响深远且亟待解决。主要是绩效考核标准不明确、缺乏量化指标是首要问题。许多事业单位在设定考核标准时,往往过于笼统和主观,缺乏具体、可衡量的量化指标。这不仅使得考核过程难以操作,也容易导致考核结果的主观性和不公正性,影响员工的积极性和工作动力。另外,绩效考核方法单一,缺乏全面性和科学性。一些事业单位仅依靠上级主管的主观评价或简单的业绩数据来进行绩效考核,忽视了员工的工作态度、团队合作、创新能力等多方面的表现。这种单一的考核方法难以全面反映员工的工作成果和贡献,也难以激励员工在多个方面持续提升自己。最后,绩效考核结果未能得到有效运用。即使考核过程相对公正、合理,但如果考核结果未能与员工的薪酬、晋升、培训等方面紧密挂钩,那么考核本身就失去了意义。员工感受不到绩效考核带来的实际利益,自然也不会对考核产生足够的重视和积极性。

### 2.4 人力资源开发力度不足

在事业单位的人力资源管理现状中,人力资源开发力度不足是一个显著且亟待解决的问题。一是培训与发展机会有限。事业单位往往更侧重于完成日常工作任务,而忽视了员工的个人成长与职业发展。同时,由于资源有限,部分员工难以获得参与高级培训或专业深造的机会,限制了其职业发展的空间。二是人才储备与梯队建设不足。事业单位在人才管理方面,往往缺乏长远规划和战略眼光,未能有效建立人才储备库和梯队建设机制。这导致在关键岗位出现空缺时,难以迅速找到合适的替代人选,影响了组织的稳定性和持续发展。三是创新能力与激励机制不匹配。事业单位在鼓励员工创新方面存在不足,缺乏有效的激励机制来激发员工的创新思维和创造力。员工往往习惯于按部就班地完成工作任务,缺乏主动探索和创新的动力,这在一定程度上制约了组织的创新能力和竞争力。

## 3 事业单位人力资源管理优化的策略

### 3.1 转变人力资源管理观念

在探讨事业单位人力资源管理优化的策略时,首要且核心的任务是转变人力资源管理观念,这一转变需要深入骨髓,触及管理的本质与核心。一是要摒弃传统的人事管理思维,树立以人为本的现代人力资源管理理念。传统的人事管理往往将员工视为被动的执行者,注重的是事务性管理和控制,而忽视了员工的主体性和能动性。现代人力资源管理则强调员工是组织最宝贵的资

源,是组织创新和发展的源泉。因此,事业单位应当将员工视为组织发展的核心动力,尊重员工的个性与需求,关注员工的成长与发展,努力营造一个有利于员工潜能发挥和创造力提升的工作环境。二是要树立战略导向的人力资源管理观念<sup>[2]</sup>。事业单位应当从战略高度审视人力资源管理,将其纳入组织整体战略规划之中,使其成为推动组织战略实现的重要支撑。这意味着人力资源管理不仅要关注当前的工作任务和人员配置,更要关注组织的未来发展和长远目标,通过科学的人力资源规划、招聘选拔、培训开发、绩效考核等手段,为组织提供持续的人力资源保障和智力支持。三是要强化人力资源管理的服务意识和责任意识。人力资源管理部门应当转变角色定位,从传统的行政事务执行者转变为战略伙伴和服务提供者。这意味着人力资源管理部门要深入了解员工的需求和期望,主动为员工提供个性化的服务和支持;同时,也要积极承担组织赋予的责任和使命,为组织的整体发展和员工的个人成长贡献智慧和力量。

### 3.2 完善人力资源管理体制

在事业单位人力资源管理优化的策略中,完善人力资源管理体制直接关系到人力资源管理的效率和效果。一是建立健全的招聘与选拔机制。事业单位应制定明确的招聘标准和程序,确保招聘过程的公开、公平、公正。同时,引入多元化的选拔方式,如笔试、面试、心理测评、能力测试等,全面评估应聘者的综合素质和潜力,还应建立人才储备库并严格选拔,为组织的长远发展提供持续的人才支持。二是优化培训与发展体系。事业单位应重视员工的个人成长与职业发展,制定系统的培训规划和年度计划,涵盖新员工入职培训、在职技能提升、领导力培养等多个方面。培训内容应紧密结合组织需求和员工个人发展需求,注重实用性和前瞻性。同时,建立员工职业发展规划机制,帮助员工明确职业目标和发展路径,激发其工作积极性和创造力。三是加强内部沟通与协作。事业单位应建立畅通的沟通渠道和协作机制,促进员工之间的信息交流与合作。通过定期召开员工大会、座谈会等形式,听取员工的意见和建议,增强员工的参与感和归属感。

### 3.3 采取有效的激励机制

在事业单位人力资源管理优化的策略中,采取有效的激励机制是激发员工潜能、提升工作效能的关键一环。一是建立个性化激励机制。每个员工都有其独特的职业目标、价值观和发展需求,激励机制不能一刀切,而应根据员工的实际情况进行个性化定制。通过了解员工的兴趣、特长和职业规划,设计符合其需求的激励方

案,如提供定制化的培训机会、灵活的工作安排或个性化的职业发展路径等,从而增强员工的归属感和工作动力。二是激励机制应注重物质激励与精神激励的有机结合。物质激励如薪酬、奖金、福利等是员工工作的基本动力,但精神激励如认可、尊重、成就感等同样重要。事业单位应通过建立完善的奖励制度,对表现优秀的员工给予物质奖励,同时注重在精神层面给予员工充分的认可和鼓励,如颁发荣誉证书、组织表彰大会等,以激发员工的荣誉感和责任感。三是激励机制应强调公平性与透明度。员工对于激励机制的公平性和透明度有着极高的敏感度,任何不公或暗箱操作都可能引发员工的不满和抵触情绪。因此,事业单位在设计激励机制时,应确保考核标准的明确性和评价过程的公正性,使每位员工都能清晰地了解自己的绩效水平和奖励依据。随着组织内外环境的变化和员工需求的不断演变,激励机制也需要不断进行优化和调整<sup>[3]</sup>。四是建立定期评估机制。事业单位应对激励机制的实施效果进行回顾和总结,及时发现并采取措施加以改进。同时,鼓励员工参与激励机制的改进过程,收集他们的意见和建议,使激励机制更加贴近员工的实际需求和组织的发展目标。

### 3.4 加大人力资源开发力度

在事业单位人力资源管理优化的策略中,加大人力资源开发力度是提升组织竞争力、促进可持续发展的关键举措。一是构建全面的人才培养体系。事业单位应着眼于长远,构建一套涵盖新员工入职培训、在职技能提升、领导力培养及高级人才研修等多层次、全方位的人才培养体系。通过定期举办专业培训、研讨会等活动,为员工提供多样化的学习机会,促进其知识更新和技能提升。同时,鼓励员工参与跨部门、跨领域的合作项目,拓宽其视野和思维边界。二是强化人才梯队建设。事业单位应建立科学的人才梯队建设机制,明确各层级、各岗位的人才需求和培养路径。通过实施导师制

度、轮岗交流、挂职锻炼等措施,为优秀员工提供成长平台和晋升机会,促进其快速成长为组织的中坚力量。同时,关注年轻员工的成长和发展,为他们提供更多的实践机会和展示平台,激发其创新活力和工作热情。三是注重员工职业发展规划。事业单位应帮助员工制定个性化的职业发展规划,明确其职业目标和发展路径。通过定期的职业发展咨询、评估与反馈机制,帮助员工了解自身优势和不足,制定切实可行的职业发展计划。同时,为员工提供必要的支持和资源,如培训机会、导师指导、项目参与等,助力其实现职业梦想。四是营造积极的学习氛围和创新文化。事业单位应努力营造一种积极向上、鼓励创新的学习氛围和文化氛围。通过举办知识分享会、创新大赛等活动,激发员工的求知欲和创新精神;通过表彰和奖励在创新方面取得突出成果的员工和团队,树立榜样和标杆,引导全体员工积极参与创新实践,这样不仅能够提升员工的综合素质和创新能力,还能够为组织的发展注入源源不断的动力。

### 结语

总之,事业单位人力资源管理工作的优化是一个系统工程,需顶层设计,更需多措并举,持续推进。通过实施上述策略,不仅能激发员工潜能,提升组织效能,还能为事业单位的长远发展奠定坚实的人才基础。未来,应继续探索创新,不断完善人力资源管理机制,优化人力资源管理工作,以适应时代发展的需要,推动事业单位向更高水平迈进。

### 参考文献

- [1]常南.互联网时代背景下事业单位人力资源管理研究[J].现代企业文化,2021(13):36-38.
- [2]向昕宇.浅谈激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用[J].商品经济,2021(21):51-53.
- [3]林江景.事业单位人力资源管理效率提升及绩效考核策略[J].人才资源开发,2022(02):36-38.