

# 新形势下事业单位人力资源管理提质增效的措施

赵春红

巴林右旗经济合作服务中心 内蒙古 赤峰 025150

**摘要：**随着经济的迅猛发展和人才竞争的加剧，事业单位在人力资源管理领域正面临着新的挑战。如何在新形势下实现事业单位人力资源管理的提质增效成为当下迫切需要解决的问题。因此，本文探讨了事业单位人力资源管理的特点，指出事业单位人力资源管理提质增效的重要性，并结合事业单位人力资源管理存在的问题，提出切实可行的改善对策，希望能进一步提高事业单位的管理水平，为事业单位高质量发展提供支持。

**关键词：**新形势；事业单位；人力资源管理；提质增效

## 引言

在新形势下，事业单位在经济社会发展过程中扮演着重要角色。人才作为事业单位的核心资源，有必要对其进行管理优化，这直接关乎工作人员能力的培养。然而，目前事业单位在人力资源管理上存在许多挑战，如管理理念有待创新，人才招聘和选拔机制不健全，培训开发培训体系不完善等问题，严重制约了事业单位管理水平的提升，因此需要采取有效措施，解决存在的问题，以推动事业单位的高质量发展。

## 1 事业单位人力资源管理的特点

### 1.1 公共服务导向性

事业单位主要职责是给人们提供公共服务，而人力资源管理服务同样紧紧围绕这一目标开展。因此，事业单位在人员招聘、培训以及考核等环节，都应注重聘用和培养具有公共服务意识的人才。

### 1.2 稳定性与规范性

事业单位往往具有稳定的组织构建和人员编制，员工工作相对来说比较稳定，这有利于吸引人才长期为事业单位服务，减少人员流动带来的不确定性，同时，事业单位人力资源管理需严格遵循法律法规和规章制度，尤其是在人员的录用、晋升以及薪酬福利等方面都有明确的程序和标准，这能保证管理的公平公正，使员工的职业发展路径更为清晰。

### 1.3 绩效评估的复杂性

事业单位的绩效评估不仅要考虑到工作任务的完成情况，还要考虑公共服务质量、社会效益等方面。由于事业单位的工作性质比较复杂，许多工作不能完全用定量指标来衡量，只能采用定性与定量结合的方法。

### 1.4 人员结构的多样性

由于事业单位人员结构包含了管理人员、技术人员以及工勤人员等，导致其人员结构较为复杂。人力资源

管理工作需要针对不同工作人员制定相应的管理策略。如注重管理人员管理能力和领导能力的提升，为专业技术人员提供专业发展的机会和平台，关注工勤人员技能的培训等。

## 2 事业单位人力资源管理提质增效的重要性

事业单位人力资源提质增效的重要性主要体现在以下几个方面：第一，提升公共服务质量，事业单位的服务质量关系到人民群众的生活和社会的稳定发展，事业单位人力资源管理提质增效能选拔和培养更为优秀的人才，不断提高员工的专业素养和能力。第二，增强组织竞争力。通过吸引和留住人才能为事业单位的发展注入新的活力，优秀人才所具备的专业知识和技能能为事业单位的发展带来新的思路和方法。同时，有助于优化人力资源配置，让员工充分发挥自身优势，提高工作效率。第三，促进员工个人发展。事业单位给员工提供培训、晋升和良好的工作环境，能提高员工的工作积极性，实现员工个人价值与事业单位目标的有机统一。第四，推动社会进步与发展。通过提高人力资源管理水平，有助于提高事业单位的整体效能，充分地发挥事业单位的社会服务功能，促进社会的和谐稳定<sup>[1]</sup>。

## 3 事业单位人力资源管理存在的问题

### 3.1 管理理念有待更新

从事业单位人力资源管理的实际情况来看，发现其管理理念有待更新。首先，部分事业单位管理人员受到传统管理理念的影响，忽视了人力资源管理的重要性，同时，也没有充分应用现代化管理理念，导致人力资源管理缺乏创新性，难以满足社会公众对事业单位公益服务的需要。其次，受单位体制的影响，部分事业单位工作人员没有深入思考工作业绩与自身发展之间的关系，因而在工作中投入的精力相对较少，导致人力资源管理的实效性不足。最后，某些事业范围在人力资源管理中

并没有渗透以人为本的理念,员工对职业发展关注不足,员工在单位中看不到发展前景,致使工作人员的积极性难以得到提升<sup>[2]</sup>。

### 3.2 人才招聘与选拔机制不健全

在人才招聘与选拔方面,部分事业单位存在着招聘渠道的单一的问题,一些事业单位只是单纯地依靠传统的公开招聘方式,虽然具有一定的规范性,但是在吸引优秀人才方面有些力不从心,特别是特殊专业领域的人才,他们在自己领域中有着独特的技能和经验,传统的招聘渠道很难招聘到此类人才。同时,选拔标准缺少科学性,部分事业单位过度依赖学历、职称等硬性的指标,这些指标并不能判定一个人的综合实力,实际的工作能力和创新能力在现代的工作环境里也非常重要,但在人才招聘和选拔中往往会被忽略,会使真正具有能力的人才被排除在外。

### 3.3 培训与开发体系不完善

部分事业单位培训工作中存在着许多问题。培训内容欠缺针对性,一般来说,事业单位在开展培训时,忽视对员工实际需求的深入调查,容易造成培训内容与实际工作相脱节,不利于提供员工的工作能力。例如,一些事业范围培训过程过于注重理论,单纯地向员工灌输知识理论,员工实际解决问题的能力并没有得到有效提升,这样的培训内容不但浪费了时间和资源,还不能达到预期效果。同时,培训方式单一的现象也较为突出。大多数事业单位的培训方式主要以集中授课为主,这种方式缺少互动性和创新性。在集中授课里,员工往往处在被动接受的状态,难以积极参与到学习过程当中。缺少互动性使得员工的疑问难以得到及时解答,而缺少创新性则难以激发员工的学习兴趣和积极性。

### 3.4 绩效考核机制不科学

部分事业单位绩效考核存在考核指标不合理的情况,主要体现在考核指标设定的过于宽泛,没有对具体工作任务和目标进行细化考核,在考核中主观性较强,不能真实反映员工的工作表现,考核结果应用不充分影响绩效考核作用的发挥,事业单位考核结果往往作为员工晋升、评优的参考,没有与薪酬、岗位调整等相结合。这就造成绩效考核的激励作用不突出,员工难以从绩效考核中获取切实的利益激励,从而降低了对绩效考核的重视程度和工作积极性。

### 3.5 激励机制不健全

在事业单位的人力资源管理当中,薪酬待遇与激励方式存在显著问题。一是薪酬缺少竞争力,部分事业单位仍沿用传统的激励机制,员工想获得高水平的薪资只

能通过岗位晋升、职称聘用来实现,薪酬待遇处在较低水平,在市场竞争中处于劣势,事业单位在吸引和保留优秀人才上面面临很大挑战。比如,具有高技能的人才会选择薪资待遇更高的企业,导致事业单位人才外流,影响其公共服务职能的有效实施。另外,激励方式单一也不利于提高员工的工作积极性。大部分事业单位以物质激励为主,比如发放奖金、津贴等,这种单一的激励方式不能满足员工的不同需求,事业单位缺少精神激励会使员工缺乏成就感和荣誉感,而缺少事业发展激励会让员工看不到未来的发展空间。

## 4 新形势下事业单位人力资源管理提质增效的对策

### 4.1 创新人力资源管理理念

在事业单位人力资源管理过程中,管理人员需具备前瞻性思维,推动经营观念的变革,创新人力资源管理理念。一是事业单位管理人员需进一步增强对人力资源管理重要性的认知,同时,在企业的经营实践中,不断对管理理念和管理模式进行创新,为事业单位的发展营造一个良好的人力资源管理环境。二是要培育管理人员的责任心,使他们能全身心地投入到工作中去,充分发挥事业单位人力资源管理工作的优势与作用。三是在创新人力资源管理理念时,要将以人为本的理念与企业的战略目标相结合,只有这样,才能充分发挥人力资源管理的积极作用,从而更好地推动事业单位的发展<sup>[3]</sup>。

### 4.2 完善人才招聘与选拔机制

在事业单位的人才招聘与选拔当中,拓展招聘渠道和科学设定选拔标准是非常重要的。事业单位应主动拓展多样化的招聘渠道,不能仅仅拘束于传统模式。事业单位可以采用校园招聘的方式来为单位注入新鲜血液,从高校里选拔具备潜力的应届毕业生。而网络招聘则能够打破地域的限制,吸引来自不同地区的优秀人才。而对于一些急需需要的专业人才,猎头招聘作为一种高效的招聘渠道,具有专业人才的搜索能力,能够迅速且精准地为单位寻找到合适的人选。在人才选拔的过程中,要综合考量多方面的因素,制定科学合理的选拔标准。不能单纯依据学历、职称来判定,工作经验、实际工作能力和创新能力的考量也同样关键。例如,可以运用面试、笔试、实际操作等多种方式相结合的选拔方式。面试能够考察候选人的沟通能力和综合素养,笔试能够测试专业知识的水平,实际操作则能够检验其实际工作能力。

### 4.3 健全培训与开发体系

在事业单位的培训工作中,需强化培训开发体系,并进行需求调研与创新培训方式。事业单位需深入调查员工的培训需求,通过问卷调查的方式广泛搜集员

工对于不同培训内容和形式的期望,通过座谈会能让员工面对面地表述自己的需求和困惑。事业单位依照这些调研结果,制订个性化的培训计划,保证培训内容切实符合员工的工作实际和职业发展需求。另外,创新培训方式能提高事业单位培训效果和员工参与度。运用多元化的培训方式,例如:案例分析能够让员工从实际问题中吸取经验教训;小组讨论能让员工发表自己的想法和见解,激发思维碰撞,提高团队合作能力;实地考察能为员工提供亲身感受经验的机会,比如组织员工到先进单位进行实地考察,学习借鉴其先进的管理经验和工作方法;在线学习能够满足员工自主学习的需要等<sup>[4]</sup>。同时,事业单位还可以从培训报表、培训字典、培训考核、培训执行等方面,强化培训管理,主要内容如图1所示。



图1 培训管理

#### 4.4 优化绩效考核机制

事业单位绩效考核应设定科学合理的考核指标,优化绩效考核机制。事业单位应紧密联系工作实际,制定具体且量化的绩效考核指标。比如,将工作任务分解成具体的指标,如明确工作完成量的具体数值、制订工作质量的衡量准则、确定工作效率的计算办法等。这样能够保证考核结果能客观、精准地体现员工的工作绩效,

避免模糊不明的评价造成的不公平现象。同时,要充分运用考核结果,将其与薪酬调整、岗位调整、晋升、评优等方面相结合,充分发挥绩效考核的激励作用。例如,对于绩效考核出色的员工,给予一定的物质奖赏,如奖金、津贴等,同时给予精神奖励,如颁发荣誉证书、公开表扬等,并在晋升和评优时优先考虑这些员工,让他们感受到通过自身努力工作所带来的切实回报,从而激发全体员工的工作积极性。

#### 4.5 建立健全激励机制

事业单位人力资源管理应建立健全的激励机制,提高薪酬待遇的竞争力并丰富激励方式。事业单位应当充分考量市场状况和单位实际情况,合理地调整薪酬待遇,以增强薪酬的竞争力。例如,事业单位可以借助绩效工资的形式,依照员工的工作表现给予相应的薪酬奖励,激励员工努力提升工作绩效;设定岗位津贴,针对特定岗位的员工给予额外的经济补偿,以吸引和留住专业人才。同时,事业单位应当运用多元化的激励方式,满足员工的不同需求。例如,事业单位可以发放奖金、福利等物质激励,还可以设立优秀员工奖、创新奖等荣誉奖项等精神激励,对表现优异的员工进行公开表扬,以此增强他们的荣誉感和成就感,此外还可以给员工职业发展激励,为员工制订职业发展规划和晋升机遇,让员工看到自己在单位的发展前途,激励他们不断提高自己的能力和水平。

#### 结论

新形势下事业单位人力资源管理提质增效意义重大。事业单位想要实现提质增效,需要不断创新人力资源管理理念,完善人才招聘与选拔机制,健全培训与开发体系,优化绩效考核机制,建立健全激励机制,充分地发挥事业单位的公共服务职能,并为社会发展贡献力量。

#### 参考文献

[1]单伯俊.新形势下事业单位人力资源管理提质增效的措施探讨[J].质量与市场,2024,(07):84-86.  
 [2]郭越.事业单位人力资源管理提质增效路径研究[J].中国科技投资,2024,(16):137-139.  
 [3]杨森.行政事业单位人力资源管理提质增效的路径[J].四川劳动保障,2023,(10):20-21.  
 [4]薛瑞玲.事业单位人力资源管理[J].合作经济与科技,2018,(13):80-81.