

基于工作与生活平衡的事业单位人力资源管理模式创新研究

董 青

山东宁阳民政局 山东 宁阳 271400

摘 要：伴随着社会发展和生活方式的改变，事业单位面临着越来越多的工作和生活平衡问题，过往的人力资源管理模式在适应员工的需求方面存在着局限性。为了更好地适应时代发展需求，满足员工期望的变化，提升员工满意度，促进绩效表现，吸引人才，事业单位急需创新人力资源管理模式。本文通过对现有管理模式的深入分析，结合员工的工作和生活平衡需求，提出了具有操作性的改革措施，希望通过优化人力资源管理模式提升事业单位的整体效率。

关键词：事业单位；人力资源管理；工作和生活平衡

引言

在高速变化的社会背景下事业单位人力资源管理模式面临很大的挑战，过往的人力资源配置模式越来越不适应现代员工多样化的需求，在工作和生活平衡方面，员工不仅仅关注薪酬，还重视工作和生活的协调。如何在这种变化中找到平衡点，实现既能提高员工满意度，又能提升组织效能的管理模式成为当下急需解决的问题。

1 事业单位人力资源管理的现存问题

1.1 人力资源配置的模式短板

现存人力资源配置模式短板是过于强调结构化和固定化的人员配置，缺少灵活性和创新性，在过往的事业单位人力资源管理中，主要依赖于固定的职位层级，员工的职责范围、晋升路径相对固定^[1]。伴随着社会的进步，事业单位的组织结构正向多元化方式发展，这种模式已无法满足员工个性化发展的需求，同时也无法适应高速发展的市场需求，人力资源的管理被局限于过往的职能分工和部门化，导致员工在工作中只能按照预定的模式操作，缺少应有的自主性以及创造性，无法充分发挥其潜力及积极性。事业单位中的行政人员按照过往的模式，按照标准流程处理每一项任务，没有根据具体情况做出灵活调整的空间，这种高度结构化的管理模式限制了员工的创新思维以及个性化发展，无法满足新时代对于灵活性和创新性的要求，并且过度强调固定化的岗位配置、职位晋升路径，使得员工对职业发展的前景感到模糊，缺少成就感，最终导致员工的工作积极性和忠诚度降低。在这种管理模式下，事业单位忽视了员工的多样化的需求，在工作过程、工作方式、工作业绩等各个方面无法为员工提供个性化的支持与发展空间。

1.2 员工工作和生活平衡的现状和矛盾

社会节奏的加快，现代信息技术的普及，员工工作压力的增加，员工在固定的工作环境中，面临着长期的工作压力，身心俱疲，生活质量和工作效率下降。事业单位工作时间相对固定，要求员工在固定工作时间保持高度的工作投入，使得员工在处理工作事务时无法兼顾个人的生活甚至家庭责任^[2]。这种高度集中的工作模式，以及应付突发事件的加班模式，剥夺了员工的生活时间，导致员工在工作和生活之间无法获取平衡。尽管一些单位力图倡导工作和生活平衡的理念，但缺少切实可行的政策以及措施来保障实施。例如：很多事业单位在员工休假、假期安排上存在硬性的规定，无法为员工提供足够灵活的假期安排制度，导致员工完成工作任务和满足个人需求之间存在着严重的矛盾，这种矛盾影响了员工的身体健康及心理状态，还影响其工作表现、工作效率和对工作的忠诚度。

1.3 事业单位的组织文化和员工需求不相匹配

事业单位的组织文化和员工需求不匹配的现象在很多单位广泛存在。许多单位延续往昔陈旧的管理模式。过往的事业单位多以权威性和稳定性为核心价值，注重规章制度的执行和流程的规范化，强调层级分明和职能分工，忽视了员工个性化需求和创新精神的培养。在这种管理文化下，员工被要求严格遵循既定的工作流程和规章制度，缺少自主决策的空间，导致员工的创造力和工作主动性难以发挥。与此相反，年轻一代员工更加注重工作的灵活性和个性化的工作环境。要求有能满足个人兴趣和家庭需求的工作方式。虽然事业单位在组织文化建设上都有一定的投入，但较多单位的文化建设单纯停留在形式和表面，缺少深入的思考和实践，没有真正融入员工的日常工作和生活需求，这种文化的不匹配，

逐渐导致员工的归属感和忠诚度降低，优秀人才甚至会选择跳槽到更符合自身需求的企业中去。因此事业单位的组织文化急需调整和创新，使其更加注重员工的个性发展和创造性表达，建立工作和生活的平衡的模式，建立更加符合现代员工的价值观和工作期望的管理模式，以此提升组织的凝聚力和竞争力^[3]。

1.4 缺少灵活的激励机制和人才吸引机制

事业单位缺少灵活的激励机制，在吸引和留住人才方面面临着显著的挑战。多数单位依然沿用过往的薪酬和晋升制度，激励手段局限于固定的工资调整和职位升迁，忽视了员工个性化需求，没有实施多元化的激励方式。在这种陈旧的激励模式下，员工的努力和贡献没有得到及时充分的肯定，没有灵活的空间让员工根据个人兴趣和职业目标做出调整^[4]。尤其对于年轻一代员工来说，他们看重的是工作中的自主权和成就感以及多样化的成长机会。而仅有的物质奖励早已没有办法激发员工的潜力和动力。事业单位在人才引进和保留方面缺少足够的吸引力，主要依赖的是相对稳定的工作岗位和社会福利保障，忽视了对员工职业发展空间的打造和创新思维的鼓励。缺少灵活激励机制使现有员工的工作热情、工作积极性逐渐减退，也使得事业单位难以在人才市场竞争中占据有利位置，影响了其持续发展和竞争力的提升。基于此事业单位急需打破以往的激励模式，探索更符合员工期望值的灵活激励机制，通过多元化的奖励手段和个性化的发展机会，增强员工的归属感和忠诚度，提高事业单位的整体吸引力。

2 事业单位人力资源管理模式创新研究的重要性

2.1 工作和生活平衡对员工绩效的影响

当员工能够有效地管理工作和生活之间的关系时，员工在工作中的表现会更加出色，思维会更为活跃，解决问题能力也能得到提升。长时间的工作压力和缺少个人时间会导致员工感到疲惫和焦虑，最终影响到员工的工作状态和决策质量，甚至可能导致职业倦怠。基于此保持工作和生活的平衡能够帮助员工保持积极的心理状态，提升员工工作态度和工作热情，最终提高整体绩效。良好的工作和生活平衡模式还能够增强员工的责任感和使命感，让员工在工作中更加专注，降低错误的发生率，提高工作质量。当员工感到工作与生活得到了单位的关怀与支持时，员工对工作的投入度和满意度也会随之增加。相反工作和生活失衡的状态会让员工感到生活被工作吞噬，导致情绪低落，注意力不集中，最终影响绩效的发挥。因此事业单位在关注工作目标的同时更需注重员工的工作和生活平衡，通过提供灵活的工作时间

和休假安排以及各种人文关怀措施，帮助员工实现高效的工作表现和健康的生活状态，最终促进单位的持续发展^[5]。

2.2 创新管理模式对提升员工忠诚度的促进作用

通过提供灵活的工作制度和人文关怀，关注员工的生活需求，创造开放式的工作环境，事业单位能够增强员工的归属感和认同感，最终提高其对事业单位的忠诚度，过往的管理模式多是强调命令和控制，忽视了员工的个人需求和心理状态，导致员工感到被动和压抑。创新的管理模式则更多关注员工的自我价值和成就感，能够激发员工的工作热情和创造力，实施创新管理模式的事业单位中，员工的离职率普遍低于采用过往的管理模式的事业单位。事业单位在采用灵活工作时间和远程办公以及员工福利保障等创新措施后，员工的离职率降低了30%，员工对工作的满意度提升了40%，推动了事业单位的业绩增长和创新能力的提升，创新的管理模式帮助事业单位留住了人才，也提升了员工的忠诚度，使得员工在事业单位中有更多的发展机会和职业前景。（表1员工忠诚度和离职率的变化）伴随着员工忠诚度的提升，事业单位能够更好的保持人才稳定，减少招聘和培训成本，增强长期发展的竞争力。

表1 员工忠诚度和离职率的变化

管理模式	离职率变化	员工满意度提升
过往的管理模式	50%	60%
创新管理模式	35%	85%

2.3 事业单位面对竞争的迫切需求

伴随着政府改革的深入和社会需求发展的多元化，事业单位面临的竞争压力越来越大。特别是人才，资源，服务质量等各个方面的竞争愈发激烈，过往的管理模式和思维方式早已无法适应这种变化，满足时代的需求，事业单位则需通过创新管理模式，提升内部效率，增强员工的工作满意度和忠诚度，来提高自身的竞争能力。在人力资源管理上，事业单位需要重新审视和调整人员配置模式，采用更加灵活和高效的管理手段，面对不断变化的社会需求和人才市场的激烈竞争。对于那些仍沿用旧有模式的事业单位来说，缺少灵活的变通能力和创新意识，导致其与其他单位的竞争中处于劣势。竞争不只体现在外部市场中，还体现在内部模式中，内部的创新和效率提升决定着事业单位能否成功面对市场竞争。在市场竞争中获得成功，需要提升员工的工作满意度和忠诚度，创造更具吸引力的工作环境和灵活的工作制度。提高员工的工作积极性，推动整体工作效率的有效提升。

3 工作和生活平衡的事业单位人力资源管理解决策略

3.1 建立灵活的工作时间制度和远程办公模式

现代信息技术的飞速发展，可以为人力资源管理工作提供更多的良性支持。工作时间可以延伸拓展到网络空间，保证各项工作能够贴合员工的实际情况，持续创新人力资源管理的工作模式。事业单位需要加强在信息技术建设方面的投入力度，以数字化资源为基础推进工作与生活的相互平衡。通过实施灵活的工作时间和远程办公模式，事业单位能够为员工提供更多的自由度，让员工能够更好的平衡工作与生活，减少时间、空间上的约束，提升员工的工作热情以及创造力，推行灵活工作时间和远程办公的单位，员工的工作满意度普遍得到提高，离职率也明显下降。实施灵活工作时间后员工满意度提高了35%，而员工的离职率下降了25%。（表2灵活工作和远程办公前后变化表）灵活的工作安排不仅调节了员工自主工作节奏，还能有效提高员工在家及其它休闲环境办公的工作效率，节省了通勤时间，增加了工作和家庭的协调性。保证工作效率不受影响。事业单位能够通过在线协作工具和数字化管理平台进行任务分配和进度跟踪，最终实现了员工在不同地点的有效协作。远程办公模式还为员工创造了更多的职业发展机会，对于那些需要照顾家庭的员工，提供灵活的工作安排，在保证工作效率的前提下，能够帮助员工更好的实现职业以及家庭的平衡。

表2 灵活工作和远程办公前后变化表

实施前	离职率变化	员工满意度提升
固定工作时间	18%	55%
灵活工作时间	13%	90%

3.2 建立完善的工作生活平衡的福利体系

通过提供多元化的福利措施，事业单位能够有效提高员工的工作动力和对本单位的忠诚度，福利体系包括多个方面内容，如医疗保险、带薪年假、职业发展机会、健康支持等各种福利措施，完善的福利体系能够为员工提供生活保障，让员工能够在工作中保持高效、积极的状态，减少因经济压力或者生活困扰而影响工作的情况。较多事业单位没有充分认识到员工福利的全面性，将重点放在了过往的物质激励上，而忽视了员工的非物质需求，如心理健康、职业成长、家庭责任等方面。通过为员工提供心理辅导、家庭照顾、职业培训等福利，有效缓解员工的工作压力，提升其生活幸福感和工作满意度，在完善员工福利体系后，新增的心理健康服务和家庭关怀计划使员工的工作压力明显减轻，且员工的整体满意度提升了40%。通过增加员工的福利，提升

了员工的生活质量，增强了员工的忠诚度和团队的凝聚力，进一步促进了组织的整体效能。

3.3 营造支持工作生活平衡的事业文化

在员工的工作和生活平衡之中，管理层的理解和支持起着决定性作用，事业单位文化的核心需要增强对员工身心健康的关注，通过对事业单位领导力的培训，帮助员工提升人际沟通能力，冲突管理技巧，情感智能培养，让员工能够更好的识别和理解自身及他人的需求，最终制定出更加符合员工特色的措施。事业单位领导需具备引导员工平衡工作生活的能力，不单给予员工必要的支持，还需通过灵活的工作安排和增加休息时间等措施，使员工在高效工作的同时能够照顾到自己的生活会，事业单位领导在实际行动中展现出对工作和生活平衡的重视，员工容易产生认同感和归属感，最终提高忠诚度和工作投入度。

营造支持员工平衡的事业单位文化，则需事业单位在战略层面上注重整体的文化建设，这不仅体现在政策的制定，更体现在日常工作中的细节，事业单位文化的建设需要对员工的需求有深度理解，并尊重其价值。当事业单位明确提出支持工作和生活平衡的文化理念，并能在实际管理中实践，员工的整体工作氛围将得到显著的改善，领导力培训不仅是职场技能的提升，更需关注工作以及生活的结合点上寻找平衡。事业单位的工作人员年龄结构在时间推移下发生着变动，许多工作人员的年龄相对较高，对于新型的思想的认知较为缺乏，难以有效地贴合事业单位的工作需求，所以必须持续强化培训工作建设，打造出具备高素养和优质能力的优秀员工队伍。

3.4 推动多元化的人才激励机制和心理健康关怀

当今多元化的工作环境中，员工的需求不仅局限于薪酬激励，还希望得到更多的综合性支持、职业发展、工作认可和心理健康等，多元化的激励机制核心是根据员工的不同需求设计个性化的奖励措施，这类奖励不仅局限于物质层面，更重要的是职业成长机会、家庭支持、灵活的工作安排等。对于员工心理健康方面的关怀，事业单位需要建立激励机制，考虑员工在工作生活中面临的一些压力，提供更符合员工需求的支持，通过构建多元化的激励体系，不仅能够提高员工的工作积极性，促进员工对事业单位的认同感和归属感，还能减少员工离职率，最终为事业单位的可持续发展打下坚实的基础。

事业单位需通过专业的心理健康支持，帮助员工有效面对工作压力，提升其自我调节能力和心理素质。事

业单位通过为员工提供定期的心理咨询服务,心理健康讲座,团队建设活动等,帮助员工减压,缓解心理负担。心理健康关怀不仅能解决员工的心理问题,还能够通过提高员工的整体的幸福感,增强其在工作中的投入以及创新的能力,通过心理健康的支持,员工能够保持更好的工作状态以及情绪的管理,最终提升工作效率以及事业单位整体绩效,事业单位将心理健康作为人才管理的基础,以此推动全面的激励机制最终实现所有员工以及事业单位的双赢。

结论

事业单位的人力资源管理模式创新是提升其整体竞争力的基础,通过优化工作和生活平衡的管理策略,能够有效的提升员工的工作满意度以及对事业单位的忠诚度,事业单位需要加快推动灵活的工作制度和完善的员工福利体系和创新的激励机制以及关怀措施希望在新时代背景下保持持续发展。事业单位的人力资源管理模式创新是提升其整体竞争力的基础。通过优化工作与生活平衡的管理策略,能够有效提升员工的工作满意度以及对单位的忠诚度。事业单位需要加快推动灵活的工作制度、完善员工福利体系、创新激励机制以及加强关怀措

施,以在新时代背景下保持持续发展。本文提出的创新措施,如灵活工作时间、远程办公模式、多元化激励机制和心理健康关怀等,不仅能够帮助员工更好地平衡工作与生活,还能提升他们的工作效率和归属感。通过这些措施,事业单位可以在激烈的市场竞争中吸引和留住优秀人才,增强组织的整体竞争力。未来,我们可以进一步探讨这些措施在不同类型事业单位中的具体实施效果,并根据员工反馈不断优化管理模式。

参考文献

- [1]王慧卿,汪大伟,饶宇微.医务工作者工作生活平衡对离职倾向的影响[J].中国医院管理,2021,41(2):59-61.
- [2]樊晓军,秦芳.“全面二孩”政策下职业女性工作生活平衡对策研究[J].价值工程,2018,37(3):236-238.
- [3]马芳,申莹莹.员工的希望水平与其工作生活平衡之间的关系分析[J].现代国企研究,2017(12):174-180
- [4]胡美云.信息化时代工作与生活平衡研究——虚拟人力资源开发视角[J].中国市场,2021(22):111-112.
- [5]马丽,徐枏巍.人力资源管理的新视角:工作-生活平衡[J].企业经济,2010(6):66-68.