

人力资源经济管理工具在事业单位中的应用

黄新伟

通辽经济技术开发区党群工作部 内蒙古 通辽 028000

摘要：在现代管理体系中，人力资源经济管理工具凭借其科学性与系统性，成为提升事业单位管理效能的关键。通过在人力资源规划与配置、绩效考核与激励、培训开发及成本效益评估等环节的应用，有效优化资源分配、激发人员活力。然而，传统理念、人才短缺及数据短板制约其深度应用。针对性实施理念革新、人才培养及数据体系完善策略，对推动事业单位管理现代化、增强服务能力具有重要现实意义。

关键词：人力资源；经济管理工具；事业单位；应用

引言

随着社会经济快速发展，事业单位在公共服务领域的作用愈发关键，对其管理水平也提出更高要求。人力资源经济管理工具融合经济学与管理学理论，为事业单位优化人力资源管理提供了创新路径。本文基于当前事业单位管理现状，深入探讨人力资源经济管理工具在不同管理环节的具体应用，剖析应用过程中面临的挑战，并提出切实可行的应对策略，旨在为提升事业单位管理效能提供理论参考与实践指导。

1 人力资源经济管理工具概述

人力资源经济管理工具是组织实现人力资本优化配置与价值最大化的重要手段，在事业单位管理中发挥着关键作用。其核心在于通过科学量化的方法分析人力资源投入产出关系，助力事业单位在公共服务领域提升竞争力。这些工具将经济学原理与人力资源管理实践深度融合，以数据为基础构建决策模型，精准衡量人力成本、价值创造及投资回报等关键要素。在事业单位人力资源规划与配置中，人力资本计量模型通过货币化方式评估员工知识、技能、经验等要素形成的资本存量，量化员工为单位带来的未来预期收益，为岗位设置和人员调配提供量化依据。成本效益分析工具则系统核算招聘、培训等环节的成本投入，衡量其对单位绩效、服务质量等方面产生的效益，帮助事业单位优化资源配置。在绩效考核与激励机制建设方面，平衡计分卡（BSC）从财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度构建评价体系，将事业单位战略目标与员工绩效紧密相连；行为锚定等级评价法（BARS）细化绩效评价标准，使考核更具客观性。培训与开发环节，基于胜任力模型开展需求分析，运用柯氏四级模型评估培训成效；成本控制与效益评估时，作业成本法（ABC）准确分摊间接成本，人力资本增值（HVA）指标衡量人力资源对组织价值创造

的贡献。这些工具相互配合，形成系统化的分析框架，帮助事业单位实现人力资源管理的科学化、精细化与战略化，更好地履行公共服务职能。

2 人力资源经济管理工具在事业单位中的具体应用

2.1 人力资源规划与配置

（1）事业单位运用定量分析模型构建动态人力需求预测体系，通过时间序列分析、回归分析等技术，整合历史业务数据与未来战略目标，精准测算不同业务单元特定周期内人员需求数量与结构。结合岗位价值评估矩阵，以多维度确定岗位相对价值，实现人力最优配置。某事业单位通过该方法，合理调整人员配置，有效提升了公共服务效率。（2）引入人力资本投资回报率（HCROI）工具，评估人力资源配置决策的经济性。通过量化招聘、培养、调配等环节的投入成本与产出效益，为人力资源规划提供数据支撑。例如，针对关键岗位的外部引进与内部培养两种策略，运用成本效益分析模型对比二者在薪酬福利、培训费用、适应周期等方面的差异，选择综合效益最大化的配置方案。某事业单位在采用该策略后，降低了人力成本，提高了资源使用效率。

（3）借助人才供应链管理理念，建立人力资源储备池。通过人才盘点识高潜人才，依岗位继任计划构建梯队培养体系，确保核心岗空缺时快速响应、降风险。利用劳动力市场分析工具优化配置策略。某事业单位通过建立储备池，保障关键岗位人才供给，维持公共服务稳定^[1]。

2.2 绩效考核与激励机制

（1）事业单位采用平衡计分卡（BSC）构建多维绩效评价体系，从财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度分解战略目标，设计关键绩效指标（KPI），将组织战略转化为可衡量的具体行动。结合360度反馈机制，综合上级、同事、下属及客户的评价，全面反映员工工作表现，避免单一评价主体带来的主观偏差。某事业单

位实施该体系后,员工工作目标更加明确,服务质量显著提升。(2)实施绩效奖金池制度,将组织整体绩效与员工个人绩效挂钩。根据绩效考核结果确定奖金分配系数,使员工收益与组织业绩增长同步,强化激励效果。引入绩效改进计划(PIP),针对绩效未达标的员工制定个性化提升方案,通过明确目标、提供资源支持与定期跟踪反馈,帮助员工改善工作表现。某事业单位通过该制度,激发了员工的工作积极性,提高了团队整体绩效。(3)运用行为锚定等级评价法(BARS)细化绩效评价标准,对各岗位关键行为分级描述,明确不同绩效层级具体行为表现,使考核具客观性与可操作性。将考核结果与职业发展通道衔接,提供差异化激励。某事业单位实践证明,该方法有效提升了员工的工作动力和职业发展积极性。

2.3 培训与开发

(1)基于胜任力模型开展培训需求分析,识别员工现有能力与岗位要求之间的差距,确定培训重点与方向。运用学习路径图规划员工职业发展过程中的培训课程体系,将知识技能传授与实践应用相结合,确保培训内容与员工职业成长需求高度匹配。通过培训效果评估的柯氏四级模型,从反应、学习、行为、结果四个层面量化培训成效,为后续培训优化提供依据。某事业单位通过精准的培训,提升了员工的专业技能,更好地满足了公共服务需求。(2)采用混合式学习模式,整合线上课程资源与线下集中培训、导师辅导、行动学习等,满足员工多样化学习需求。利用在线平台记录数据并分析,实现精准培训推送,搭建知识共享社区。某事业单位运用该模式,提高了员工的学习效率和知识共享氛围。(3)实施培训投资收益分析,量化培训投入对员工绩效提升、生产效率改进、产品质量优化等方面的贡献。通过对比培训前后的关键业绩指标变化,计算培训投资回报率,评估培训项目的经济效益。建立人才培养成本分摊机制,根据员工所在部门、岗位及受益程度合理分配培训费用,提高资源使用效率。某事业单位通过培训投资收益分析,优化了培训项目,降低了培训成本^[2]。

2.4 成本控制与效益评估

(1)事业单位构建人力资源成本核算体系,将招聘成本、薪酬福利、培训费用、离职成本等纳入核算范围,采用作业成本法(ABC)准确分摊间接成本,清晰呈现各业务单元、岗位的人力成本构成。通过成本动因分析,识别成本消耗关键环节,制定针对性的成本控制措施,如优化招聘渠道降低招聘费用、设计合理薪酬结构控制人力成本增长。某事业单位通过该体系,有效

控制了人力成本,提高了资金使用效益。(2)运用人力资本增值(HVA)指标衡量人力资源对组织价值创造的贡献,结合经济增加值(EVA)模型,评估人力资源投入产出效益。定期开展人力成本效益分析,对比不同时期、不同业务单元的人均产值、人工成本利润率等指标,发现资源配置低效环节,提出优化建议。例如,通过调整人员结构、提升员工技能等方式,提高人均效能,降低单位产出的人力成本。某事业单位经优化后,提升了整体服务效能,实现了资源的更优配置。(3)建立人力资源成本预警机制,设定人力成本占比、工资总额增长率等关键预警指标,实时监测成本变动趋势,指标接近阈值时启动预案。运用敏感性分析评估影响,确保投入与效益平衡。某事业单位通过此机制提前防范风险,保障稳定运行。

3 人力资源经济管理工具在事业单位应用中面临的挑战与应对策略

3.1 面临的挑战

3.1.1 传统管理理念束缚

管理思维长期受经验主义主导,形成固化的决策模式与资源配置逻辑,导致人力资源经济管理工具难以融入现有运营体系。习惯于凭借过往经验进行人员调配、绩效评估与成本核算,缺乏对量化分析与动态管理的认知,无法充分理解人力资源经济管理工具的价值内涵与应用逻辑。在资源分配时,倾向于遵循历史惯例而非基于成本效益原则进行精准测算,使得工具在资源优化配置上的功能难以发挥。对工具应用效果的评估缺乏科学视角,常以短期表面数据变化作为评判依据,忽视其对组织长期发展与战略目标实现的深层价值,阻碍工具的持续应用与优化升级。

3.1.2 专业人才短缺

具备人力资源与经济管理复合知识结构的人才稀缺,现有人员知识体系存在明显断层。从事人力资源工作的人员多聚焦于事务性操作,对经济学原理、数据分析方法等知识掌握不足,无法将经济管理理论与人力资源实践有效结合。经济管理背景的人员又缺乏对人力资源业务流程与组织特性的深入了解,难以精准设计契合实际需求的管理工具。人才培养体系滞后,难以满足工具应用对复合型人才的需求。缺乏系统性的培训与实践机会,无法帮助现有人员快速提升专业素养,导致工具在应用过程中因操作不当、理解偏差而难以发挥效能,制约工具的推广与深化应用^[3]。

3.1.3 数据基础薄弱

数据采集、存储与处理环节存在诸多缺陷,难以支

撑人力资源经济管理工具的高效运行。数据采集缺乏统一标准与规范,信息来源分散且格式各异,导致数据完整性与准确性不足。在存储方面,多采用传统的分散式存储方式,数据共享困难,无法实现跨部门、跨业务的协同分析。数据处理能力也相对落后,缺乏专业的数据清洗、整合与挖掘技术,难以从海量数据中提取有价值的信息。这些问题使得人力资源经济管理工具在进行预测分析、决策支持时,因数据质量问题而出现偏差,降低工具的可信度与实用性,影响其在实际管理中的应用效果。

3.2 应对策略

3.2.1 更新管理理念

通过持续的学习与实践探索,重塑对人力资源经济管理工具的认知框架。引入前沿管理理念与案例,组织管理人员深入研讨工具应用的成功模式,打破传统思维定式,理解其在资源优化、价值创造方面的核心作用。建立以数据驱动为导向的决策文化,鼓励从定性判断向定量分析转变,在日常管理工作中主动运用工具进行模拟推演与方案评估。引导管理者关注工具应用的长期价值与战略意义,从组织整体发展视角审视工具应用效果,通过持续的理念更新与思维转变,为人力资源经济管理工具的有效应用营造良好的文化氛围与认知基础。

3.2.2 加强人才培养与引进

构建多元化的人才培养与引进机制,打造专业的人力资源经济管理人才队伍。在人才培养方面,设计针对性的课程体系,将人力资源管理实践与经济学理论、数据分析技术有机融合,通过案例教学、项目实训等方式,提升现有人员的复合能力。建立人才激励机制,鼓励员工自主学习与能力提升,对掌握工具应用核心技能的人员给予相应奖励。在人才引进上,制定清晰的人才标准,重点吸引具有跨学科背景、丰富实践经验的复合型人才,通过外部人才的引入为组织注入新的活力与专

业知识,形成内部培养与外部引进相结合的人才发展格局,满足工具应用对专业人才的需求。

3.2.3 完善数据管理体系

从数据全生命周期着手,优化数据管理流程与技术架构。统一数据采集标准,规范信息录入格式与流程,建立数据质量审核机制,确保数据的准确性与完整性。搭建集中式的数据存储平台,实现数据的统一管理 with 共享,打破部门壁垒,促进数据在不同业务场景中的流通与协同。引入先进的数据处理技术,如大数据分析、人工智能算法等,提升数据清洗、整合与挖掘能力,从海量数据中提取有价值的信息,为人力资源经济管理工具提供高质量的数据支撑。通过完善数据管理体系,增强工具应用的可靠性与有效性,提升组织的管理决策水平^[4]。

结语

综上所述,人力资源经济管理工具的应用是事业单位提升管理效能、适应时代发展的必然选择。其在规划配置、绩效考核等多方面的应用,有效促进了事业单位人力资源的优化与发展。尽管在应用中面临理念、人才和数据等挑战,但通过理念更新、人才培养及数据体系完善,可逐步克服困难。未来,持续深化工具应用,将助力事业单位在公共服务领域发挥更大价值,推动社会事业蓬勃发展。

参考文献

- [1]周峰.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].管理学家,2025(3):70-72.
- [2]金磊.浅谈人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].秦智,2024(12):64-66.
- [3]盖红军.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].中国科技纵横,2023(7):36-38.
- [4]庄瑞芬.人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J].财经界,2022(36):174-176.