

人力资源软实力提升策略研究

赵素娟

巴林右旗医疗保险服务中心 内蒙古 赤峰 025150

摘 要: 人力资源软实力是企事业单位核心竞争力的重要组成部分, 对于一个单位能否稳健运营、长远发展至关重要。为提升事业单位人力资源管理质量, 本文对人力资源软实力的内涵进行界定, 剖析当前存在的事业单位管理理念陈旧、发展规划体系不完善、激励机制效能不足、人才培养机制不健全等问题, 并从事业单位自身发展现状出发, 从革新管理理念、完善规划体系、优化激励机制、健全人才培养模式四方面入手, 以此来加强事业单位人才队伍建设, 夯实单位发展内生动力, 助推事业单位高质量可持续发展。

关键词: 人力资源; 软实力; 提升策略

引言: 在当今全球化竞争的时代, 企事业的核心竞争力正逐渐从传统的硬实力向以人力资源为核心的软实力转变。人力资源软实力不仅包含有企事业文化、团队协作、工作人员价值观等无形要素, 对于一个企事业的运营和发展起着至关重要的作用。然而, 许多企事业在提升自身的人力资源软实力方面存在很大挑战。因此研究人力资源软实力提升策略能够帮助单位充分发挥人力资源的价值, 增强工作人员的凝聚力和创造力, 为企事业可持续发展贡献力量。

1 人力资源软实力的概念

在新时代群众对服务单位的要求越来越高, 服务能力和水平直接关系到群众的幸福指数。提升工作人员的服务质量是对人力资源工作人员提出的新要求。人力资源软实力也逐渐成为了企事业核心竞争力的重要组成部分。理解人力资源软实力的概念, 对于企事业充分发挥人力资源的价值, 实现可持续发展具有重要意义。人力资源软实力是一种无形的力量, 它蕴含在企事业工作人员群体之中, 表现在企事业的文化氛围、团队协作、工作人员关系以及工作人员的价值观念、态度和行为方式上, 它并非如同硬实力那般直观与感性, 但却能够对整个企事业的运营和发展产生深刻的影响^[1]。优秀的企事业文化能给予每位工作人员明确的方向和目标, 使他们在共同的价值观的指引下, 形成强大的凝聚力和向心力。比如有些公司主张创新、合作和共赢, 鼓励工作人员勇敢尝试新的想法和方法, 更加注重公司内的各部门成员之间的密切协作, 进而提高整个企事业的创新能力和市场竞争力。团队协作能力也是人力资源软实力的一种反映形式, 一个团结高效的团队就会彼此相互信任、相互支持, 充分发挥每个人的优势, 使每个工作人员都可以做到资源的优化配置。通过良好的团队协作, 企

事业可以提高工作效率, 降低沟通成本, 更好地应对各种挑战。例如在项目执行过程中, 新时代, 公共服务与事业单位履职标准不断提升, 对工作人员协同配合、专业素养、责任意识等方面要求更高, 具有多元专业背景的工作人员协同配合、合力攻坚, 可以助推各项业务及重点项目落地。且工作人员具有较好的归属感和忠诚度是事业单位人力资源软实力的核心内容, 能够极大调动其干事主动性, 促进整体人力资源服务水平和履职能力持续提升。

2 人力资源软实力提升的主要问题分析

2.1 管理理念陈旧落后

企事业人力资源软实力不能有效提升的首要原因是总体管理理念陈旧落后, 固化的、传统的人事管理思维方式束缚了企事业发展需求。(1) 重硬指标轻软实力。企事业关注的主要内容多为人员编制、岗位配置、绩效考核等硬性指标, 而忽视了对于工作人员素养、团队氛围等软实力建设。(2) 重管控约束轻人文赋能。企事业偏向刚性的制度管控, 仅强调制度约束, 缺少对于工作人员成长的赋能和人文关怀。(3) 重短期效益轻长期培育。过分追求短期成果, 把培育人才软实力视作隐性成本, 不合理规划人力资源软实力长远发展。(4) 重统一管理轻个性发展。采取同质化、一刀切的管理模式, 未结合工作人员差异化的管理需求开展人力资源软实力的培育工作。(5) 重形式建设轻落地实效。在人力资源软实力建设上存在片面认识和看法问题, 工作仅停留于表面, 没有真正意义上落到实处, 建设效果极差。

2.2 规划体系缺乏系统

人力资源软实力建设的整体规划。人力资源软实力建设缺乏整体性布局和科学统筹, 整个建设工作碎片化

倾向严重,难以形成系统性、持续性的提升效果。(1) 缺少整体顶层规划。企事业并未结合自身发展战略制定与之匹配的软实力建设规划。对软实力建设没有总体方向或是顶层设计。(2) 未能做好阶段性规划衔接。没有针对不同阶段制订相应目标,前期、中期、后期各项工作衔接混乱,整体推进过程混乱无序;(3) 内容规划较为欠缺。目前的软实力建设规划大多只涉及基础培训等相关内容,缺少团队文化、心理建设、人文管理等核心内容的补充和指导。(4) 动态规划落地滞缓。企事业软实力建设规划多为固定模板,不能根据工作人员改变及时调整规划方案,灵活性和适用性较差。(5) 专项规划落地空泛。开展各种软实力提升的规划,笼统笼麻、细分落地、执行度低、具体落地路径难以明晰、切入到实际开展情况。

2.3 激励机制效果不佳

完善的激励机制是推动工作人员主动提升综合素养、夯实企事业人力资源软实力的重要支撑,当前企事业激励机制整体运行效能较低,无法适应软实力建设不同发展需求。目前大多数企事业的激励方式偏向功利化,将激励更多地用于回馈企事业各项业务及成绩产出等部分,并未对接到工作人员职业素养的培育和团队协作奉献、自我能力的提高等诸多面向以支持软实力发展的环节中去,难以引导工作人员注意软实力成长^[2]。企事业在激励方式上缺少层次性与针对性,没有结合不同岗位工作人员发展的需求,选取不同的方式进行激励,统一化的激励方式无法贴近每个工作人员的个性化发展诉求;企事业激励体系缺乏精神层面的正向赋能,仅通过单纯的物质激励很难带来工作人员归属感与价值认同感的增强,也就不会带动工作人员产生内生性的激励动力,而且由于激励评价体系过于片面,导致工作人员软实力方面的付出与进步得不到相关的认可与回馈,导致其软实力建设的推动效果愈加削弱。

2.4 人才培养机制不全

人才培养机制是积累人力资源软实力、促进工作人员能力不断迭代升级的重要载体,企事业现有的人才培养机制存在诸多漏洞和短板,整个培训体系缺乏完善性,无法支撑起工作人员软实力的持续发展。某些企事业在培养内容方面随意性较强,未结合本企事业发展节奏及岗位能力需求搭建相应体系,培养内容偏向于专业技能,极度欠缺职业素养、服务意识、沟通协作等与软实力相关培训内容,培养结构比较失衡^[3]。企事业的人才培养方式单一固化,多以集中授课、理论宣讲为主,缺少实操演练、案例教学、岗位带教等多元化培育

模式,培训实效性大打折扣;企事业未建立分层分类培养机制,根据工作人员所处岗位、水平、能力差距,发展诉求设定不同层次的培养计划,培养过程中的相同内容,不符合每一名工作人员成长发展诉求;此外,人才培养后缺乏配套考核追踪和转化机制,培训效果得不到落地,人才软实力的培养显得形式主义甚嚣尘上,难以真正提高人才质量。

3 人力资源软实力提升策略

3.1 革新管理理念

革新管理理念是提升人力资源软实力的重要基石,它能为企事业发展注入强大动力。(1) 以创新为导向。主动营造开放、激励工作环境,鼓励工作人员大胆创新,完善激励机制,充分调动工作人员的积极性和创造精神,让创新成为组织企事业文化的核心。(2) 关注工作人员需求。根据马斯洛需求理论,在满足工作人员基本需求的前提下,引领工作人员追求更高层次的需求,建立合理健全的激励和评价体系,实现企事业和工作人员的共同目标。(3) 适应组织变革。组织企事业结构要随着所处的不同阶段而灵活调整,采取扁平化、事业部制等方式,用于满足工作人员个性化的发展与企事业战略的需要。(4) 推动战略融合。将人力资源管理战略与企事业发展战略相融合,使人力资源部门成为企事业战略的参与者和推动者,让人才因素支撑企事业战略落地。(5) 加强数据驱动。借助大数据等技术手段对工作人员行为、绩效等信息进行有效分析,为管理决策提供依据,帮助管理者做出正确决策。

3.2 完善规划体系

完善规划体系是提升人力资源软实力的重要环节,可以为企事业长远发展进行有效的人力支撑。要明确规划目标,根据企事业战略目标,合理地做好人力资源数量、质量、结构和分布规划,使人力资源与组织发展需求相匹配。例如在公司打算新开拓一个业务领域时,会提前对其中相应专业人员进行引进和培养,建立科学的信息系统,利用信息技术手段,及时、动态、系统地记录和分析人力资源数据,及时发现问题并调整规划。通过大数据分析工作人员的绩效、技能等信息,从而对人才选拔、培训提供依据。制定完善的政策,包括招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等方面。保证人力资源管理的科学性和规范化^[4]。比如制定公平合理的薪酬政策,激发工作人员的工作积极性;加强培训与开发,根据组织企事业发展需求和工作人员个人发展意愿,设计多元化的培训课程,提升工作人员的专业技能和综合素质;开展领导力培训,为企事业培养后备管理人才。

3.3 优化激励机制

优化激励机制是提升人力资源软实力的重要手段，可以有效地激发工作人员的工作热情和创造力，为企业事业不断壮大提供动能。（1）给予工作人员多元化的激励方式。除了传统的薪酬、奖金等物质激励外，还应该注意非物质激励，如荣誉称号、公开表扬、职业发展机会等等，满足工作人员不同的需求。（2）注意与绩效相关。将激励与工作人员的工作绩效相结合，让绩效好的工作人员获得更高的报酬。通过科学合理的绩效考核指标对工作人员工作表现进行准确衡量，使激励更具有公平性和导向性。（3）关心工作人员成长。为工作人员提供丰富的培训和学习资源，帮助他们进一步提高自身技能水平及知识水平。另外，通过清晰的职业发展渠道，让工作人员看到晋升的希望，激励他们不断进取。（4）营造良好文化氛围。通过打造开放的、信任的、协作的文化氛围，吸引工作人员加入到团队中来，增强团队凝聚力。通过组织开展团队活动、参观旅游景点等形式，让工作人员在良好的工作氛围下工作，从而提高其工作满意度。（5）及时反馈和调整。定期收集工作人员对于激励机制的反馈意见，根据企业事业发展和工作人员需求变化，及时调整激励策略，保障激励机制的有效性和适应性。

3.4 健全人才培养

健全人才培养，提升人力资源软实力是企业事业发展的方面，关系到企业事业长远发展和竞争优势。在需求分析上，企业事业应深入了解组织的发展战略，结合岗位说明书，明确每层级岗位所需核心能力，对未来的人才需求量进行预测，每年更新一次人才需求清单，确保人才培养与业务目标相符；在培养渠道上，内部可以建立导师制，让原有工作人员接受自己想学习的东西；建立轮岗机制，让工作人员进行跨部门的学习，提高综合能力；开发内部培训课程库，覆盖通用技能和专业技能

等。外部可以选择与大学合作开展定向培养项目，购买第三方培训机构课程，鼓励工作人员参加各类行业认证等^[5]。绩效导向下的评估、反馈不可少，设计培养效果评估问卷，360度评估、关键绩效指标，量化培养前后的能力提升。持续反馈，定期回顾培养效果，建立工作人员成长档案，根据评价结果动态调整培养计划。多措并举，确保各种保障措施落地生根。

结语

未来科技不断更新换代，市场竞争日趋激烈，企业事业经营中面临的外部因素也在不断地变化增多，人力资源管理的发展环境也随之改变。为此，企业事业需要常态性梳理了解到关于人力资源领域全新的动向，立足自身实际发展情况，对软实力提升方案进行不断优化，借助新理念进一步完善各种培育和激励措施；同时紧盯各项落地细节，通过过程管控，补齐执行漏洞，让优化策略真正转化为人才发展的动力，依托良好的人力资源，筑牢核心竞争力，帮助企业事业从容应对行业内的激烈竞争，稳步走好长期可持续发展道路。

参考文献

- [1] 高培文. 大学生就业软实力提升策略研究 [J]. 中国就业, 2026(1): 94-95.
- [2] 卢意. 企业事业数字化人力资源管理效率提升策略研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (引文版) 社会科学, 2026(4): 076-079.
- [3] 崔智沛. 企业事业人力资源配置优化与经济效能提升的策略研究 [J]. 老字号品牌营销, 2025(5): 110-112.
- [4] 金素琴. 人力资源管理对企业事业竞争力提升的作用与策略研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理, 2025(3): 170-173.
- [5] 胡玲. 企业事业人力资源管理质效提升策略研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 经济管理, 2025(1): 086-089.