

事业单位提升人力资源管理效率的对策探究

訾晓平

鄂尔多斯市人力资源公共服务中心，内蒙古自治区鄂尔多斯市，017000；

摘要：对于事业单位而言，在日常运营与管理过程中，其工作内容通常围绕为社会提供基础保障服务展开。但是在当前经济高质量发展的新时期，如果仍然遵守传统管理框架，无视人才的创新潜能，不仅会严重挫伤工作人员的工作主动性，还会加剧单位内部体制的固化问题，最终阻碍其实现持续稳定发展。因此在这样的情况下，需要主动打破人力资源管理的局限、革新管理模式，这也成为事业单位实现突破的关键所在。

关键词：事业单位；人力资源；管理效率；主要方法

DOI：10.69979/3029-2700.26.01.073

在事业单位人力资源管理实践中，由于受到多种因素的共同作用，会导致管理工作的实际成效受到影响，因此需要对人力资源管理予以创新，提升管理效率。在本文中，将针对如何提高事业单位人力资源管理效率进行深入探讨，希望能够为相关人士提供参考。

1 新时代事业单位人力资源管理的核心价值

1.1 激活员工工作内生动力

众所周知，我国事业单位所涉及到的人事管理工作多停留在形式化调整层面，员工虽然手握“铁饭碗”带来的职业稳定性，却未能在福利待遇等实际权益方面，获得更多保障。而现代人力资源管理的核心作用，在于通过系统梳理内部人事关系，通过搭建科学的资源调配体系，能够实现人力资源的最优组合。这种管理模式的出现，不仅能够清晰界定各岗位的职责边界，确保员工明确自身工作定位，还能够通过针对性的激励机制，回应员工的合理诉求^[1]。在这一过程中，使得员工的潜在能力得到深度挖掘，同时彰显个人价值，进而增强对单位的认同感与归属感，从被动工作转向主动投入，激发持久的工作热情。

1.2 提升事业单位整体工作效能

在传统人力资源管理模式当中，由于资源配置缺乏科学性与灵活性，随着时间推移，便会单位内部工作任务分配模糊，并且员工对自身职责认识不清。长期下来，由于体制存在僵化问题，导致工作流程衔接不畅，从而造成整体工作效率低下。当前进入到社会主义市场经济的洪流中，事业单位想要不被时代淘汰，必须紧跟经济改革步伐，同时深刻认识到人才是驱动单位发展的核心要素，不断优化人力资源配置，使得工作任务清单得到

细化，同时还能明确各岗位的职责要求，保证每一位员工都能在合适的岗位上发挥作用，以此能够打破部门间的壁垒，以此提升协作的整体效率。与此同时，当建立合理的人力资源管理体系后，也能为员工营造开放的工作氛围，激发其创新思维与工作活力，促使员工主动为单位发展出谋划策，为事业单位制定长远战略提供支撑，推动单位实现高效且可持续的发展。

1.3 支撑事业单位长远发展

人才作为事业单位发展的核心竞争力，而人力资源管理改革，则成为筑牢这一竞争力的关键路径。从员工个体发展来看，在科学的人力资源管理体系中，员工的工作职责得以明确，劳动权益得到切实保障，这会进一步的激发员工的自我提升意识，促使其主动提升专业能力，追求个人价值与单位发展的同频共振，为单位发展注入源源不断的动力。从单位发展的全局角度来看，传统的发展机制已然无法适应新时期的发展要求，因此事业单位需要面对市场经济带来的新挑战与新机遇，事业单位只有主动更新发展理念，构建与时代发展相契合的管理模式，才能打破发展瓶颈，焕发出新的生机与活力^[2]。通过人力资源管理创新，事业单位能够更好地整合内部资源，提升服务质量与运营效率，精准对接社会需求，从而在激烈的竞争环境中站稳脚跟，实现长期稳定的发展。

2 制约事业单位人力资源管理效率的关键因素

2.1 管理理念滞后固化

对于事业单位而言，管理人员的理念水平，直接决定了人力资源管理工作的推进质量，也是导致管理效率偏低的重要诱因。通过调查发现，部分事业单位当中的

管理者思想，存在观念保守、思想封闭的情况，未能充分认识到人力资源管理对单位发展的支撑作用，而是将其视为“辅助性事务”，就会导致投入的精力与资源严重不足。在对人力资源管理的认知上，这类管理者仍将精力全部停留在传统层面，并且将工作重心放在流程形式的落实上，包括人员档案整理、考勤统计等基础环节，这就会导致人才培养、激励机制搭建等核心内容被忽视，使得人力资源管理难以发挥优化配置、激活人才活力的实际价值。理念的落后，往往还会引发连锁反应^[3]。比如，当管理者对人力资源管理工作重视不足、推进方式僵化后，便会导致基层工作人员对这项工作缺乏认同感，认为其只是“走过场”，参与积极性不高。在执行相关管理措施时，员工大部分为会采取被动配合的态度，不愿主动参与改革优化，进而使得人力资源管理工作难以落地见效，形成“管理低效—认同度低—更低效”的恶性循环。

2.2 绩效考核制度存在短板

绩效考核制度作为人力资源管理的核心环节，其完善程度也在一定程度上关系到管理工作的有序推进。当前，由于我国部分事业单位缺乏科学系统的绩效考核体系，这一问题的存在，不仅干扰了管理工作的正常节奏，更从根本上，不断削弱其对于员工的激励作用。若无法建立合理的考核机制，员工的工作成效便难以得到客观评价，干多干少、干好干坏没有明确的区分标准，自然无法有效调动员工的工作热情，甚至会导致部分员工逐渐丧失工作动力与信心。从实际情况来看，部分事业单位的绩效考核制度存在诸多漏洞。一是考核标准的制定，往往缺乏科学性与规范性，存在模糊的指标设置，多以“定性评价”为主，并且量化指标不足，使得考核过程中，会存在较强的主观随意性。而对于管理者而言，也会凭借个人印象、人际关系等因素评判员工表现，极易出现考核结果不公、评价失衡的现象^[4]。二是考核结果与激励机制脱节，奖惩措施缺乏力度，优秀者很难在工作中得到应有的认可与回报，落后者也未受到实质性约束，这种情况的出现，不仅打击了积极工作员工的积极性，还容易在团队中滋生消极情绪，导致部分员工出现工作敷衍、职业倦怠等问题。随着时间的推移，会不断降低人力资源管理的效率，还会阻碍单位内部氛围的优化，对事业单位的长远发展形成制约。

2.3 人才激励机制缺失

人才作为事业单位实现长远发展的核心支撑，但是

当前来看，在不少事业单位的运营过程中，存在人才激励机制缺位的严重问题，这个问题的存在，不仅会削弱工作人员的工作主动性，也会直接拉低单位的发展质量与效益。对于事业而言，过去所使用到的激励方式多以工龄为核心依据制定绩效奖励规则，比如工作时间越长，所获奖金就越多。在这种模式下，即便青年员工具备较强能力与发展潜力，其价值也难以通过激励机制得到认可，自身活力被严重压制。由于激励机制的缺失，也会导致员工难以建立职业认同感与归属感。当其长期处于这种环境中后，事业单位内部难以形成积极向上的工作氛围，团队凝聚力也无法有效构建。

3 事业单位提升人力资源管理效率的有效方法

3.1 构建完善的人力资源选拔任用体系

当前来看，人才竞争已经成为各类竞争的核心。在发掘与任用人才的过程中，要求人力资源管理者能够具备敏锐的洞察力，从平凡的表象中识别出人才的独特优势。而在现实工作中，缺乏的并非人才本身，而是识别人才的能力，正如古语所云“千里马常有，而伯乐难寻”。北宋司马光在《资治通鉴》中提出“大匠无弃材、尺寸各有施”，到了清代，杨遇春也提出了“用人所长，天下无不用之人；用人所短，天下无可用之人”。二者虽所处时代不同，但是关于用人理念方面，却是高度契合的，均在于强调识人是用人的前提，同时要充分了解人才特点，做到人岗适配、扬其所长。早在三国时期，诸葛亮就在《将苑·知人性》当中，提出了多种识别人才的方法，该方式放置今天，仍具借鉴意义：一是通过询问观点判断人才的志向与立场；二是借助谋策探讨，去了解人才的胆识；三是告知现在所处的困境，考验其是否具备勇气；四是用言辞诘难，测试人才是否具备应变能力；五是用利益，去检验人才的廉洁度；六是将事务委托给他人，考察其诚信情况^[5]。此外，还强调依据职能与特长选拔人才的理念，与现代组织招聘逻辑不谋而合。在事业单位改制背景下，人才流动愈发频繁，构建规范的人才聘用模式与科学的人才测评体系至关重要。其中，人岗匹配是选拔工作的核心，直接体现管理水平。管理者在面试测评时，需要精准判断应聘者与岗位需求的契合度，这样才能为人才建立归属感，奠定扎实的基础。

3.2 根据实际情况，搭建人力资源培训开发体系

由于事业单位人力资源总量庞大，人员的整体素质存在一定的提升空间。因此，可以通过学校教育的方式，

为员工奠定知识基础。面对快速发展的社会，作为事业单位员工，想要具备持续创新的活力，那么还需要依托社会与组织开展二次培训。在培训时，选择的培训内容要涵盖专业技能，同时还需要包括人际交往技巧、行为规范及社会道德等多个维度。人力资源管理部门需要主动培育单位发展所需的各类人才，同时鼓励员工积极主动参与继续教育提升业务能力，为员工创造实时学习与自主学习的条件^[6]。将岗位培训、资格认证、职称评定作为基本的驱动力，引导员工树立终身学习理念，不断激发人才的创新潜能，这样才能为事业单位长期发展，注入持续不断的动力。

3.3 对人才评价发现机制进行创新，增强人才认同感

创新型人才作为团队具备一定竞争力的关键，其对于团队发展的推动作用不言而喻。通过构建科学的绩效评价体系，要将岗位职责为基础，同时将品德、能力、业绩为核心导向。在评价标准方面，要打破单一以学历、资历为依据的局限，重点关注实践型人才的实际贡献；而在评价方面，要拓宽路径，将人才评价与发掘有机结合，坚持在实践场景中识别、发现人才，这样才能让真正有能力、有业绩的人才脱颖而出，增强其对单位的认同感与归属感。

3.4 健全人才激励分配机制，提升人才成就感

对于事业单位而言，想要提高人力资源管理效率，需要对人才激励分配机制予以优化完善，发挥出激励机制的作用，将物资激励和思想引导结合起来，激发员工内在动能，提升工作积极性^[7]。激励机制主要可以分为精神激励与薪酬激励两类。精神激励是一种内在的激励形式，主要是对员工的工作成果予以认可，并且为他们提供公开公平的晋升通道等，让员工可以在精神层面得到满足。薪酬激励则是围绕劳动收入，建立公开公正的薪资体系，对员工的能力与付出进行精准评估，体现出每个人的能力差距，让人才通过劳动获得相应回报，增强成就感与工作热情。将精神激励和物质激励相结合，形成有效的激励分配机制，既能满足员工的物质需求，又能兼顾其精神追求，最大限度地激发员工潜能。

3.5 引入先进管理理念

作为事业单位管理人员，为了提高人力资源管理效率，需要主动引入前沿的人力资源管理理念，并且积极

汲取新型管理知识。作为单位发展的引领者，管理者的思想认知与决策方向，也直接关系到整个单位的运营状态及发展走向，因此必须重点培育并提升其理念水平^[8]。管理者应当主动摒弃陈旧的管理思维，广泛借鉴国内外先进的人力资源管理经验，推动传统管理模式的优化升级。在学习过程中，需要坚持具体问题具体分析，结合事业单位的实际发展情况筛选适配的理念与方法，避免出现盲目照搬的情况。同时还要赋予人事部门充分的管理自主权，不断凸显出其在人力资源管理中的核心作用。

4 结束语

综上所述，在新时代背景下，事业单位要主动推进人力资源管理创新，这是激活员工活力、提升工作效能、优化资源配置的重要手段，更是实现长远发展的必然选择。只有将人力资源管理摆在战略核心位置，持续深化改革，才能让事业单位更好地适应时代发展要求，这样才能为社会发展贡献更大力量。

参考文献

- [1]牛彦欢.健全事业单位培训体系保障人才队伍建设的思考[J].乡镇企业导报,2024,(24):234-236.
- [2]李群科.事业单位成本降低与效益提升研究[J].活力,2024,42(24):100-102.
- [3]梁智勇.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,2024,(12):141-142.
- [4]盛祯晨.科学事业单位内部控制体系构建与评价方法的应用研究[J].中国乡镇企业会计,2024,(16):28-30.
- [5]霍珍珍.人事档案在事业单位人力资源管理中的作用与价值分析[J].黑龙江档案,2024,(06):40-42.
- [6]隋明月.事业单位人力资源绩效考核优化管理[J].人力资源,2024,(22):84-85.
- [7]徐红滨.数字经济背景下的企业人力资源管理创新路径探析[J].中国科技投资,2024,(31):140-142.
- [8]王敏.事业单位人力资源管理信息化的价值及实施策略[J].财经界,2024,(31):174-176.

作者简介：訾晓平（1983.08-），男，蒙古族，籍贯：内蒙古，高级经济师，大学本科；研究方向：人力资源管理。