

# 事业单位人力资源优化与经济效能提升措施

安亮

河北省秦皇岛市海港区城市管理综合行政执法局

**[摘要]**全面推进社会公共事业协调发展,必须坚定不移地促进各类事业单位的健康发展,而提高人力资源管理的水平就是其本质要求。依据构建社会主义和谐社会和改革事业单位的需求,必须从应对内外环境变革的双重挑战出发,形成独具特色的适应经济社会发展客观要求的人力资源管理新模式。建立起以人为本、能产生高绩效的、核心竞争力的、具有战略意义的现代人力资源管理体系,不断促进事业单位人力资源管理现代化、科学化和民主化的进一步发展。

**[关键词]** 事业单位; 人力资源优化; 经济效能

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.11.1125

## 一、事业单位人力资源配置管理中存在的问题

### (一) 传统管理方式落后

在经营方面,传统的经营模式较为单一,无法以多元化的管理模式进行人力资源配置的管理优化;在规章制度方面,受传统管理观念的影响,事业单位缺乏健全完善的规章制度,难以对人力资源的管理配置进行专业的管理优化;在思想观念方面,传统的事业单位人力资源管理观念却较为落后,不符合快速发展的经济理念,部分单位对人力资源配置的管理优化重视程度不够,其认为人力资源是固有资源,因此只注重利用人才,却不注重人才的开发、调配和培训,导致部分人才出现长期被压制、闲置、忽视等现象,既不利于事业单位人才的长期发展,也容易导致人才得不到重视和发展的空间。

### (二) 管理机制不健全

事业单位的管理体制高度集中,不重视制度建设,单一的管理模式忽视了职工岗位之间的调配,依据岗位的需求来进行人力资源配置,以岗位优先,而忽视了职工自身的优势特点、专业能力。虽然这在一定程度上可以促使职工尽快适应岗位、完成分内工作,提高人力资源配置的效率,但却降低了职工的工作积极性,无法实现其价值最大化,降低了人力资源配置的质量。在事业单位深化改革的进程中,传统单一的管理模式缺乏健全的职工流动调整机制,导致需要调整职工的工作岗位时,无法及时准确地根据对应的职工岗位流动机制进行动态化的调整,降低职工与岗位的匹配度,出现人岗不符等现象,阻碍着事业单位人力资源配置的优化升级,不利于单位的可持续发展。

## 二、优化人力资源配置实现事业单位经济效益发展措施

### (一) 以制度规范人力资源管理,奠定高效经营基础

一方面,要完善人员招聘与管理制,结合单位实际情况,明确单位各部门、岗位的用人需求,根据业务岗位、管理岗位、行政岗位、技术岗位等岗位工作范围与技能要求,提出明确的用人标准,制定相应的人才招聘与引进机制,提出特定的单位人才招聘流程与周期,形成规范的人才招聘制度体系,为单位引进更多适合的优秀人才。结合上海通用汽车企业的招聘“九大门槛”制度,其人才引进需要经过“填表一筛选一笔试一目标面试一情景模拟一专业面试一体检一背景调查一审批录用”流程,不同流程各具细致规章制度与条款说明,能够实现完全标准化人才引进,提高人才招聘效率,为上海通用汽车企业引进了大量优秀人才,为上海通用汽车企业的建设与发展提供人力资源保障,提升上海通用汽车企业经营经济效益。另一方面,在人才管理方面,要加强绩效考核管理,制定不同部门、不同岗位的绩效考核体系,量化考核指标,定期考核各方面人员,以此形成督促效应,促使事业单位内部人员积极主动地完成考核目标。要制定“三级指标”,分别提出基础指标、业务能力提升指标、团队协作指标,引导单位员工有目的、有方向地参与工作生活,完成绩效考核,获得奖励;绩效考核指标的建设还需要关注对“未完成考核”人员的惩罚,通过负面激励激发员工工作积极性,促使其自觉约束自身行为,提升自身业务能力与职业素养,实现单位员工的自我成长,从而带动部门工作效率的提升,为单位获得更多

的经济效益提供助力。

### (二) 以人才队伍建设实现资源配置,发挥人力资源价值

要想优化人力资源配置来实现事业单位经济效益发展,便要培养高素质人才队伍,通过人才队伍建设强化人才工作价值,充分发挥单位各部门人员的工作有效性。在实际过程中,人力资源管理要明确不同时期的单位人才队伍建设目标,比如:事业单位党建队伍建设目标、业务队伍建设目标、行政管理队伍建设目标、财务管理队伍建设目标、管理决策队伍建设目标、技术研发队伍建设目标等。事业单位可以借鉴这些企业的人才队伍建设策略,结合不同部门提出的不同人才队伍建设要求,比如:可以在财务部门主管内部晋升中提出“必须要在工作之后参与过3次以上的单位定向培训”这一基础标准,能够激发内部员工参与单位培训的热情,还能够明确干部培育底线,为优化人力资源队伍结构提供支持。此外,要积极借鉴科学的人力资源管理模式,融合事业单位在不同发展时期的经营方向与发展需求,制定符合市场经济发展规律的管理机制。在人力资源管理机制的建设过程中,既要学习成功经验,又要结合现实情况,将现有烦琐的人力管理流程进行简化,明确人力资源管理部门的责任与工作范围,分别设定人员招聘、绩效考核、薪酬管理、内部晋升、人员梯队建设等不同工作负责人,从而实现人力资源管理模式优化,提高事业单位的人力资源管理水平,用优秀的人力资源管理促进企业经济效益的提升。

### (三) 以岗位配置优化单位组织结构,助力人才职业发展

首先,要科学匹配人员与岗位,遵循人岗匹配基本原则,要求人员能够完全胜任岗位工作,具备岗位工作的各种素养与能力,还需要结合人员能力与个人特点合理搭配,科学分配人员与岗位,比如:在事业单位财务部门岗位分配中,具有更多财务管理经验、具备数据分析能力、良好内控意识的人员可以担任内部控制管理岗位,而具备基础财会素质与能力的人员可以分别担任核算、预算与基础会计岗位工作,保证专业的人做专业的事,充分发挥单位人员的工作技能价值,实现人才资源配置最优化。其次,事业单位要关注内部人员的职业生涯规划,鼓励员工终身学习与发展,定期组织开展员工培训与外出学习,提升内部人员的职业素养、工作能力、综合素养,促使其更好地为单位服务,实现个人发展的同时带动单位工作效率,提升事业单位经营经济效益。最后,事业单位在内部凝聚力方面具有明显的优势,人才流失情况不明显,因此可以将更多的资源用于人才培养,集中培训优秀人才,制定动态化人才管理计划,制定阶段性培养方案,促使人才不断成长,在提升员工工作能力的同时强化其对单位的忠诚度,强化员工工作信念,实现事业单位人力资源配置与经济效益之间的良性循环。此外,建议制定双向流通机制,保证内部组织结构的可协调性,为不同岗位员工制定纵向晋升与横向发展机制,形成岗位转移制度、岗位交换制度,增强员工工作热情,让员工在事业单位中实现职业理想,从而实现员工与单位的协同发展。

(四) 以信息技术增强配置效果,开展精细化人力资源管理

(下转第2167页)

的了解医院内的现实情况,才能够构建专业的信息化数据系统,对于信息进行分析,从而对于其他方面的内容进行整改,为医院财务管理工作信息化水平的提高提供支持。

#### (四)提升对于固定资产的利用率

有关部门必须要明确财务管理工作人员的职责,并且尽可能地降低公立医院内设施设备浪费的概率,提高医疗设施设备的应用率。从当前的情况来进行分析,医院内存在着较多数量的医疗设施设备,并且购买了较多数量的新型设施设备,这对于医院财务管理的开展造成了阻碍,不利于医院资源的高效使用。为此,必须要明确财务管理工作人员的职责,使其更加科学合理的对于设施设备进行应用,降低设备闲置的概率,为医院创造更多的经济收益。

#### (五)医院需要重视提高财务管理人员的专业素养

在目前医院机构开展管理工作的过程中,其中会有大量的管理人员,而财务管理人员是其中非常重要的一个组成,对于医院的财务管理工作来讲,财务管理工作的质量水平会受到财务管理人员专业素养方面的直接影响,并且财务管理人员的专业能力对于工作有着决定性的作用,所以,为了让医院的财务管理工作得到不断的加强,可以满足医院机构的运营发展需求,在重视财务管理工作的基础上,还需加强财务管理人员的培养工作,在对财务管理人员进行培养的过程中,可以从以下几个方面开展:

1.对于目前医院现有的财务管理人员方面,医院还需定期组织现有的财务管理人员开展培训学习,帮助财务管理人员提高专业能力和专业素养,对一些新的工作理念和工作方式进行学习和了解,这样才能满足财务管理工作日新月异的变化;

2.在财务管理人员的招聘方面,还需重视吸引一些专业的人才,及时吸收一些新线的血液注入其中,这样可以在推动财务管

理工作的同时,带动其他的人员改变工作思想和工作方式,可以让财务管理工作始终保持着改进;

3.重视激励机制的建立,对于表现优异的财务管理人员,还需重视进行奖励,比如一些物质奖励或者现金奖励等,对于工作中存在重大失误的,一定要按照相关的管理制度进行追责,这样才能让所有人员的工作精神得到调动,始终高标准开展财务管理工作。

#### 结语

随着医改进程的加快,各医院也在不断寻找管理创新之路,旨在提高医院的整体管理工作效率。在医院管理系统中,财务管理工作作为医院管理工作的重要组成部分,是影响医院可持续发展的重要因素之一,因此,应清晰认识到现阶段医院财务管理工作的不足之处,通过改革创新,有效解决财务管理工作中存在的问题。首先应提高医院管理者对财务管理的认知,其次要建立健全医院财务管理制度,提高财务管理人员的专业素养,从而让医院财务管理工作得到加强,推动财务管理工作的现代化发展。

#### 参考文献:

- [1]肖裕艺.浅谈医院财务管理的风险防范和应对措施[J].财会学习,2019(09):64-65.
- [2]谢芳.医院财务管理的风险防范与应对策略[J].财会学习,2019(09):97-98.
- [3]甘世红.医院财务管理中存在的问题分析及对策[J].中国市场,2018(31):153,155.
- [4]王丽娜.基于新形势的强化及完善医院财务管理路径探究[J].中国市场,2018(32):147,151.

#### (上接第2165页)

要想以优化人力资源配置来实现事业单位经济效益的发展,要灵活利用信息技术,以信息技术支持人力资源优化配置,形成完善的人才战略规划。在实际过程中,建议使用大数据技术分析事业单位员工实际情况,分析单位各岗位数据资料,形成数据分析报告,对二者进行精细化配置,保证员工与岗位之间的精准搭配,提升员工与岗位的契合度。利用人工智能技术与3D建模技术构建单位人才队伍模型,动态实现人才队伍建设情况,直观发现队伍建设的不足之处,以便提出有效的解决方案,针对性完善人才队伍建设,进一步提升单位人力资源配置的有效性,为单位经营经济效益的提升提供技术支持。

#### (五)建立健全人力资源管理机制

一方面,事业单位要重视人岗匹配,全面实施岗位管理制度,推行竞聘上岗制度。在进行人力资源配置管理的过程中,事业单位在考察职工是否能够胜任岗位工作的基础上,注重职工自身的优势特点和专业能力与工作岗位是否相适应,充分把握职工的优势特征,使得其能力在工作岗位上得到最大化的实现。这样既能有效提高职工的工作积极性,又能提高人力资源配置的效率和质量。另一方面,事业单位要健全职工的流动调整机制,加强职工在工作中的双向流动。事业单位要实行动态化的管理流动机制,根据职工的兴趣、能力等因素,以及工作岗位的内容、条件等方面的因素变化,打破身份壁垒,结合自身实际发展情况进行动态化的调整,在一定的周期内进行岗位人员的交替换位。这样既能保障职工对工作的新鲜感,提升其工作积极性,又能及时应对职工岗位的变动,建立健全社会化人事档案管理系统,做好不同岗位、部门之间的工作衔接,促进不同类型的部门、岗位之间的人员流动,促进事业单位人力资源配置的优化升级,提高单位的经济效益,保障事业单位的可持续发展。

#### (六)借助信息平台实现人力资源管理流程优化

现代化的人力资源管理设计六大核心模块:人力资源规划、招聘和配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理。其中涉及管理的决策者(领导和部门主管)、员工、HR以及外部人员,不同角色在系统中承担的权利和职责不同。管理内容可以自定义,事业单位内部员工的流转相对频繁。每年入职、离职、部门内部调动、晋升或职称学历等涉及档案基本信息变动的业务较多,而不同地区事业单位关于信息变更的单据存在差异,人力资源管理业务平台应该提供自定义的管理内容,根据事业单位所处的发展阶段做适当调整。基于事业单位人力资源管理流程也应自定义,根据单位组织架构、部门和岗位的改革步伐满足事业单位不断调整的需求。业务系统支持的整个流程结束后,数据的最终去向应根据单位内部情况自定义,每个环节管理事务的结束将是下个环节事务的发起,例如员工入职后,定岗、定薪、培训、薪酬等具体事务由人力资源部门定义管理。

#### 三、结语

新时期,事业单位要实现内部人才的科学配置和开发利用,提高事业单位的经济效能。在管理工作中要将人力资源作为一项重要战略资源进行管理,做好事业单位人员规划、录用、保障、选拔、任用、考核、奖励、晋升等方面的管理工作,并健全和完善人员选拔和聘用、绩效管理、岗位评价、培训以及激励等相关制度机制,以充分挖掘人才优势和潜能,提升事业单位人员的技能水平和综合素质,有效提高事业单位的经济效能。

#### 参考文献:

- [1]李秀东.事业单位人力资源经济管理模式优化研究[J].科技经济市场,2017(12)
- [2]孙晓兵.事业单位人力资源管理的瓶颈与优化[J].人力资源管理,2017(02)