

新时代事业单位人力资源管理的发展和创新路径

杨倩

新疆维吾尔自治区动物卫生监督所

摘要：随着现代社会主义建设的不断推进，国内事业单位的规模以及数量也有了显著提升，而人力资源管理作为推动事业单位发展的核心要素和关键驱动力，也受到了管理人員的重视，但实际上在新时代背景下人力资源管理还存在诸多问题与挑战，比如人才流失率比较高、绩效评估不科学等等，导致事业单位的人力资源没有充分发挥作用，影响了事业单位的可持续发展。基于此，文章就新时代事业单位人力资源管理的发展与创新路径进行了分析，以期能够为当前事业单位的可持续发展提供科学参考依据。

关键词：事业单位；人力资源；管理发展；创新路径

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2022.06.085

引言

事业单位是指在政府机关、社会团体、金融机构、医疗卫生机构等部门中从事公益性、非盈利性活动的组织。其中人力资源是事业单位提高自身竞争力并实现可持续发展的重要资源，在新时代经济快速发展以及科技水平不断提高的背景下，事业单位必须要在人力资源管理方面做出相应调整和创新，尤其是面对传统管理模式和机制不适应新时代的需求的挑战，还需要单位管理人员能够创新管理理念，积极探索新时代事业单位人力资源管理的创新路径，从而更好地满足新时代的发展需求。

一、人力资源管理的重要性

（一）能够帮助事业单位吸引和留住优秀人才

人才是事业单位提供高质量服务的基础和保证。通过建立科学的招聘渠道和程序，提供有竞争力的薪酬福利、晋升机会和职业发展空间，事业单位能够吸引到更多优秀的人才。此外，通过建立良好的工作环境和人文关怀，事业单位能够提高员工的工作满意度和忠诚度，减少员工流失^[1]。

（二）能够推动事业单位的组织效能和绩效提升

通过科学绩效评估体系，事业单位能够对员工的工作表现进行客观评估，发现和激发其潜在的个人能力，进而优化人才配置，提高组织的整体效能。同时，通过建立合理的激励机制，事业单位能够激发员工的积极性和创造力，提高工作质量和效率。

（三）能够促进事业单位的组织文化建设和价值观传承

事业单位作为公共服务机构，其组织文化和价值

观，对于员工的行为规范和工作动力具有重要影响。通过人力资源管理，事业单位能够传承和弘扬优秀的组织文化，营造积极向上、团结协作的工作环境，增强员工的组织认同感和凝聚力。

二、新时代事业单位人力资源管理的发展现状

事业单位作为公共服务机构，人力资源管理的发展和创新直接关系到公共服务质量和效率，通过科学的人力资源管理，事业单位可以有效地发现、选拔、培养和留住人才。优秀的人才可以为事业单位提供强大的动力和创新力，推动事业单位的发展，因此，人力资源管理的发展和创新路径十分重要。

就目前来看，事业单位在人力资源的管理环节中还存在诸多问题，比如人才竞争压力比较大，新时代社会经济环境更加复杂，事业单位面临着越来越大的人才竞争压力，特别是与单位和其他行业的竞争，这导致事业单位在吸引和留住优秀人才方面面临困难，人才流失率较高；还有的事业单位在绩效评估方面存在问题，评估标准模糊、不公正，缺乏明确的量化指标和科学的评估方法，比较典型的问题就是事业单位绩效评估过多依赖主观定性评价，缺乏客观量化指标，尤其是对于一些岗位和职能，难以以可量化的结果衡量其工作绩效，导致评价结果主观性较大，容易造成评价标准的不公正和不一致，这回使绩效评估结果的公信力降低，员工对绩效评估的认可度不高，还有的事业单位与员工之间的沟通不畅，员工对于绩效评估的内容和标准了解不足，评价结果的公正性和准确性受到影响^[2]。另外，岗位晋升机制不透明、薪酬待遇不合理、激励机制不完善、缺乏灵活的培训和发展机制，以及文化转型和创新意识薄弱等

问题还广泛存在，而岗位晋升机制缺乏透明度会让员工无法清楚了解晋升的规则和标准，员工对于晋升的公正性和公平性存在怀疑，薪酬待遇的不公平和不合理会使员工对薪酬体系的满意度低下，难以有效激发员工的积极性和创造力；激励机制不完善无法激发员工的积极性和创新能力。缺乏有效的激励措施，导致员工对于工作的投入度不高；缺乏灵活的培训和发展机制则是无法满足员工的发展需求和个人兴趣，使得员工对事业单位的认同感不断下降，导致事业单位的可持续发展受到影响。因此事业单位管理人员必须要真正的转变人力资源管理理念，以便可以提高单位的人力资源管理质量。在新时代的要求下，事业单位的人力资源管理也需要紧跟时代发展需求，根据自身情况，积极拥抱时代，引入先进的思想、技术和方法，开展全方位、多层次的改革和创新，推动人力资源管理工作的高质量发展。

三、新时代事业单位人力资源管理创新路径

（一）创新人才管理理念

传统的人才管理主要关注员工的稳定性、贡献度和忠诚度，同时注重规范化管理和薪酬奖励等手段。而创新人才管理理念强调员工的个性和创造力，注重个体发展和自我实现，以激发员工的创造力、主动性和责任感为目标，比如可以根据员工的工作特点和发展需求，制定个性化的培训计划，并提供多种培训渠道和方式，如内部培训、外部培训、在线学习等进一步提高员工的专业成长水平。事业单位管理人员要立足新时代的发展要求创新人才管理理念，尤其是要强调“以人为本”，要将员工是单位最重要的资产和核心力量，尊重员工的个性和需求，通过创造良好的工作环境和氛围，提高员工的工作兴趣和积极性，帮助员工实现自我价值。还要培养和发掘创新人才，最终可以建立适合自身发展的人才管理理念和体系，提升单位的人力资源管理水平，并为单位发展提供源源不断的人才支持^[3]。

（二）做好人力资源管理规划工作

人力资源管理规划可以保障相关工作开展的规范性，单位应先从整体上对单位的发展战略和目标进行分析和确定，明确单位需要什么样的人才，包括人力资源数量规模的确定，部门功能分析，职位定级和薪酬体系设计等，通过对单位的人才需求进行分析，可以为下一

步的招聘和培训提供清晰的方向。在此基础上还需要制定招聘计划，明确需要招聘何种类型的人才及其数量，以及招聘方式和招聘渠道等，在制定招聘计划时，单位应考虑人才市场的供求情况和竞争对手的招聘策略，确定招聘的时机和方法。为了保障人才能够充分发挥作用，还需要单位制定员工培养和发展计划，包括对员工职业发展的规划、建立个人培养计划以及组织内外培训等，需要注意的是，制定员工培养计划时需要考虑单位目标和战略、员工的个人发展方向以及技能和知识的变化等方面。可见，人力资源管理规划是单位人力资源管理的基础和保障，制定合适的规划可以为单位的发展提供必要的知识和技能支持，为提高单位的绩效和竞争力提供保障^[4]。

（三）优化人力资源管理方法

优化人力资源管理方法可以提高人才管理质量和效率，比如在招聘环节中，可以在传统招聘模式的基础上引入新的招聘渠道和方式，如网络招聘、社交媒体招聘等，扩大招聘范围，吸引更多的优秀人才，还要结合人工智能和大数据分析技术，对候选人的简历和面试表现进行自动筛选和评估，提高招聘效率。这样可以快速筛选出最符合组织需求的人才，提高招聘的准确性和成功率；再就是在人才的培训方面可以结合内部培训和外部培训，事业单位可以采用在线学习平台和移动学习应用，实现随时随地的学习，并通过制定个人发展计划和职业规划，激发员工的学习动力和成长空间。这样可以提高员工的专业素养和综合能力，促进个人和组织的共同发展。只有不断优化人力资源管理方法，事业单位才能适应新时代的需求，提高管理效能，实现可持续发展。

（四）注重改良薪资待遇体系

传统的薪酬福利体系已经不能满足新时代的需求，需要根据员工的贡献和价值制定灵活的激励政策，建立公正合理的薪酬体系，制定明确的薪酬标准和指导原则，加强对薪酬的监督和评估，确保薪酬的分配公正透明。例如，采用绩效工资制、股权激励和弹性福利等，还需要注重带薪假期、加班费、绩效奖金、提成等福利待遇及其明确的计算方式，其中绩效工资制主要是根据员工的工作表现和贡献水平给予相应的薪资调整，股权

激励则是可以对一些关键岗位和具有较高贡献的员工给予股权激励，让他们成为公司的股东，在公司未来发展中共享成果，以此能够激发员工的归属感和责任感，推动他们为公司的长期发展和成功积极努力，弹性福利则包括了弹性工作时间、远程办公、灵活的年假安排等内容，这样可以帮助员工更好的平衡工作与生活，使其工作效率进一步提升。在具体的实施中还需要注意明确激励指标和计算方式，让员工能够清楚了解激励措施的具体规则和条件，并且需要加强监督和评估工作，保障相关机制实施的公平与公正等，最好要励员工参与激励方案的设计和制定，提供他们发表意见和建议的机会，增加员工的参与度和满意度。实践证明，通过建立多元化的薪酬激励机制，将薪酬制度与人才稀缺程度、价值贡献紧密相连，向有特别贡献的职工进行奖励等方式可以最大程度上提高单位职业竞争力，提高满意度，增强单位吸引和留住优秀人才的能力^[5]。

（五）创新和完善人力资源考核晋升机制

传统的考核晋升机制往往以岗位资格和工龄作为主要依据，忽视了员工的绩效和个人能力，而新时代的考核晋升机制应更加注重员工的实际工作表现和贡献度。通过制定明确的岗位职责和指标，并将绩效评估与薪酬激励相结合，可以激发员工的工作动力，提高工作绩效。通过将考核结果与职业发展和晋升挂钩，事业单位可以激励员工不断学习和进取，培养高素质的专业人才。同时，通过设置岗位轮岗，提供多样化的培训和发展机会，帮助员工发现自身潜力，实现个人成长与组织需求的匹配。需要注意的是，人力资源考核晋升机制还需要强调公正和透明原则，因此要建立公开、公平、公正的考核制度，明确考核标准和程序，让员工明确自己的岗位职责和工作目标，并能够清楚了解晋升的具体条件和路径，还要建立反馈机制，及时向员工提供工作表现的评价和建议，使员工对评价结果有充分的认同感，增强员工对晋升机制的信任和支持，从而实现组织和员工的双赢局面。

（六）落实信息化建设

新时代下对信息技术的要求越来越高，信息化建设不仅可以提高管理效率，还能够保障管理质量，因此事业单位在人力资源管理中也需要落实信息化建设，要立

足人力资源管理要求确信息化建设的目标 and 需求，明确希望通过信息化手段实现哪些具体的管理和服务改进，如人事管理、招聘流程优化、员工培训等。只有明确目标，才能有针对性地进行信息化建设^[6]。在此基础上可以进行人力资源管理信息系统的建设，并根据具体需求进行系统功能配置和模块设计，确保系统能够满足组织的管理需求。在实际操作中需要通过严格的系统实施计划和流程，以及有效的项目管理方法，将信息化系统应用到实际运营中。另外，事业单位需要还需要培训相关信息管理人员，确保系统的正常运行和数据的安全性。由于信息化建设是一个长期的过程，因此事业单位需要进行持续的改进和优化。定期评估信息化系统的运行效果，根据反馈意见和实际需求进行系统调整和功能优化，确保系统能够持续适应组织的发展变化。

结语

综上所述，新时代下事业单位人力资源管理的发展与创新路径，对于提高公共服务质量、推动事业单位的快速发展具有重要意义。这就要求单位管理人员要通过合理的人才配置、激励机制和信息化建设，来更好地适应新时代的需求，提高组织效能，为其实现可持续发展提供坚实的保障。

参考文献

- [1] 张孟瑶. 大数据时代事业单位人力资源管理改革路径研究[J]. 中国产经, 2023(22): 156-157.
 - [2] 邵英杰. “互联网+”时代事业单位人力资源管理信息化建设探究[J]. 投资与创业, 2023(20): 148-150.
 - [3] 赵姣云. 新时代事业单位人力资源档案规范化管理建设探讨[J]. 中国产经, 2023(19): 179-181.
 - [4] 陈冬娥. 互联网时代事业单位人力资源管理新思维的探索[J]. 财讯, 2023(19): 49-51.
 - [5] 潘华婷. 大数据时代事业单位人力资源绩效管理策略探究[J]. 财讯, 2023(18): 180-182.
 - [6] 李倩倩. 新时代行政事业单位人力资源管理创新研究[J]. 老字号品牌营销, 2023(15): 38-40.
- 作者简介: 杨倩(1982-3), 女, 新疆乌鲁木齐市, 中级经济师, 硕士研究生, 汉族, 研究方向人力资源管理。