

# 事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略

许威

中国冶金地质总局一局五二二队 河北 唐山 063000

**[摘要]** 事业单位招聘的制度已经成熟,基本形成公平、公正、公开的人才招聘体系,能够为事业单位吸纳一些学历高、业务能力强、工作经验丰富的人才。但在事业单位内部的人力资源管理中还存在选拔制度、培训制度、考评制度上的问题。人力资源管理优化不到位,事业单位始终需要在人才管理上付出更多的资源和成本,间接影响事业单位的经济效能提升。本文从事业单位人力资源管理现状、问题入手,分析并探讨优化人力资源管理、提升经济效能的可行策略。

**[关键词]** 事业单位; 人力资源; 经济效能

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.1604

## 引言

21世纪是人才的世纪,人才储备、人才培养、人才应用的质量直接影响着事业单位在当前国家社会环境下的进步和发展。在事业单位人力资源管理理念陈旧、制度落后的情况下,事业单位员工工作积极性不高,工作效率有限,为了完成任务不得不设置更多的岗位来共同推动单位运转,造成人力成本增加、经济效能减低。优化人力资源,是为了经济效能提升做准备。

### 一、事业单位人力资源管理现状

近些年我国持续进行事业单位、国有企业的改革,事业单位的实际运转情况较过去发生了明显的变化,工作人员的数量增加、流动性增强,储备了不少学历高或业务能力优秀或工作经验丰富的人才。想要充分发挥这些人才的价值和作用,事业单位需要一套更加行之有效的人力资源管理制度,促进人才队伍的良性发展,为事业单位的稳定运行、创新发展奠定人才基础。但如何利用人力资源充分发挥其中的经济效能还需要事业单位结合自身情况进行探究和调整,建立健全的管理机制,将人力资源管理与经济效能提升相结合,推动事业单位自身的成长。

### 二、事业单位人力资源管理上存在的问题分析

#### (一) 管理理念陈旧

“以人为本”的管理理念是人力资源管理领域中重要的理念组成,也是调动员工工作积极性的必要理念,事业单位人力资源管理中缺乏对“以人为本”理念的贯彻和应用,导致事业单位人才的管理、培养、应用中能够存在诸多问题,无法对人力资源进行深入的挖掘和应用。事业单位的基层员工在实际工作中只能被动执行上级领导指派的工作和命令,严重缺少创新的思维氛围,长此以往,事业单位基层员工必将陷入缺少工作热情、工作态度被动、工作内容局限死板、工作效率低下的封闭状态,工作积极性难以被调动。面对这样的员工工作状态,即便事业单位设置合理有效的激励政策,也难以触动员工,事业单位的人力资源管理和经济效益提升都难以达到预期效果。

#### (二) 管理制度落后

与管理理念陈旧同时存在的还有管理制度的落后,事业单位的人才选拔虽然需要人才通过笔试、面试、政审层层

关卡,但在内部人才的培养、晋升上则多侧重人才的工作年限,按资排辈的情况依然比较常见。在人才评选上,工作能力、创新能力等指标所占的权重比例有限,导致事业单位在人才培养、应用管理上难以真正做到人岗匹配,影响员工的工作积极性,也影响事业单位的业务开展质量和效率。在这样看似公平实则不公平的人力资源管理制度影响下,基层员工的优势得不到发挥和重视,长此以往产生怠惰情绪、不满情绪,事业单位的工作环境氛围也被破坏。

#### (三) 绩效考核不当

绩效管理是企事业单位中重要的人力资源管理手段,用好绩效考核管理工具可有效提升人力资源管理的效果,用不好绩效考核管理工具会反过来影响员工群体的工作状态和环境氛围。目前,事业单位所设计的绩效考核指标存在单一、不科学、不客观的问题,无法真正调动员工的工作积极性,也无法真正挖掘出员工群体的潜力所在。事业单位需要建立更严谨的考核制度,划分更科学、客观的考核指标,综合考虑员工的工作表现和影响员工工作积极性的因素。

#### (四) 激励机制效果不佳

激励机制是调动员工工作积极性的必要手段,有效的激励机制需要事业单位能够了解员工的生活、工作需要,需要事业单位能够掌握员工的压力所在。只有事业单位在掌握员工所需、压力所在的情况下,才能够避免激励机制设置得不恰当,避免影响员工的工作积极性。就事业单位当下的情况来看,激励机制的设置中物质奖励和精神奖励都不够力度,奖励无法调动员工提升工作质量和效率的欲望。这使得员工面对事业单位激励机制时,相较于通过努力工作来获取奖励,更倾向于循规蹈矩避免出错受到惩罚。在这样的情况下,事业单位员工群体的工作状态更倾向于收缩,而不是创新,人才队伍的畏缩不前不利于事业单位的发展。

### 三、事业单位人力资源管理经济效能提升的可行策略

#### (一) 制定合理的人才选拔制度

事业单位应将“以人为本”作为人力资源管理的核心理念,在人才选拔上逐步抛弃按资排辈的陈旧思想和模式,围绕事业单位的业务范围、公共服务范围设置合理的选拔标准,衡量员工是否能够匹配目标岗位,能否胜任岗位的工作要求,其实实现“人岗匹配”。在人才选拔过程中,事业单

位不能将发现员工的缺点、不足作为重点，反而要去发现人才的优点、长处，让合适的人才去合适的岗位是事业单位选拔的最高目的，避免让不合适的人才去不合适的岗位是选拔的最低目标，所以，事业单位可提前在内部公布竞岗选拔的岗位、任职资格和能力要求、竞聘时间、竞聘方式（笔试+面试或演讲等），鼓励人才自荐并统一参与竞岗，择优上岗<sup>[1]</sup>。事业单位人才选拔属于比较重要的一项人力资源管理工作，在不少员工看来其中存在“走后门”“萝卜坑”的情况，越是如此事业单位越要将岗位竞聘工作做得公开透明，用实际行动让全体员工都了解其中的公平公正，鼓励人才以能力、经验竞聘上岗。

### （二）制定科学的人才培训制度

“活到老，学到老”是事业单位开展人才培训工作的理论基础，时代的发展向事业单位提出了与时俱进的要求，事业单位内部必须建立科学的人才培训制度，让员工们能够通过学习来跟上时代的脚步，为事业单位的发展和进步提供自己的力量。事业单位应建立常态化的人才培训制度，定期组织员工以轮岗的方式来适应其他岗位的工作，通过轮岗的方式来调动员工的学习积极性，保持员工学习的自觉性。人才培训的主要内容包含工作技能、岗位职责、思想政治、党史学习等方面，目的在于从业务能力和综合素质两方面不断拔高人才队伍的实力。信息化时代，人才培训工作的展开无需局限在工作时间和固定的培训场所，利用腾讯课堂、学习强国的平台组织召开在线学习可突破时间和空间的限制，让员工充分利用碎片化时间进行学习和提升。事业单位还可利用微信公众号、微博官方账号定时推送一些与事业单位业务范畴有关的法律知识、历史知识、社会科学知识、心理知识，充分提升单位内部员工们的知识储备。在追求多样化、实效性的人才培养效果同时，事业单位需要重视配套的培训结果采集，通过小测试、在线答题等方式来检验员工的学习效果。这样的方式不仅可以使人力资源部门掌握人才培训的效果，还能够使员工自己了解自己的学习成果，变相督促员工主动参与学习。

### （三）建立合理的绩效考评机制

绩效考核评价是事业单位人力资源管理的重要方式，合理的绩效考核评价制度能够督促员工更积极地投入到日常学习、工作当中去，不合理的绩效考核评价制度反而会影响员工群体的整体状态。事业单位人力资源管理部门应经常摸底员工群体的实际工作需求，了解各岗位工作的工作量、工作要求、工作技术难度，制定合理的绩效考核标准和目标，以考核推动员工进步和发展，而非用考核来打击员工的成长积极性。以事业单位面向群众进行接待工作的岗位为例，这一岗位的员工不仅需要了解全部的事业单位业务，掌握群众想要办理具体业务所需的资料，能够为群众提供咨询解答服务，还要有一颗为人民服务的心，能够秉持着做好服务的态度来面对前来咨询、办理业务的群众，而不是以高高在上的

态度来面对群众。这个岗位工作人员的心理压力比较大，需要面对不同性格、不同状态的来访群众，需要日复一日地解答类似的问题，对员工的耐心、恒心、毅力、心理状态都有很高的要求。接待工作岗位的员工工作效果通常以被投诉数量、被评价结果来体现，由前来办事的群众打分评价。人力资源绩效考核评价过程中应将群众的打分评价作为权重较高的一部分，将相关岗位同时、上级领导的评价作为权重较低的一部分，以考核标准来督促接待岗位的员工做好群众服务<sup>[2]</sup>。

### （四）建立有效的激励机制

激励机制的关键在于调动员工的工作积极性，促使员工提升工作效率，助力事业单位提升业务完成效果和质量；促使员工根据工作实际体验来做出创新，助力事业单位完成工作流程等方面的优化。所以，事业单位建立的激励机制应切合员工的需要，尤其是奖励部分应能真正调动员工的欲望。激励机制中的奖励部分可以多种形式呈现，除了表扬、嘉奖外，还应有物质层面的奖金、礼品等，以及精神层面的晋升、福利待遇、学习培训机会等，切实引导员工向好发展，在事业单位内部营造良性竞争氛围<sup>[3]</sup>。

### （五）人力资源管理对经济效能提升的实现方式

人才是事业单位运转、创新、发展的核心力量源泉，事业单位通过人力资源管理将人才的工作积极性调动起来，能够实现工作效率、工作方式的提升，借此提升事业单位的经济效能。通过人力资源管理的选拔制度，提升事业单位内部的人岗匹配程度，不仅可充分发挥员工的工作能力，还能够降低事业单位运转所需的成本，使单位内部实现结构精简，避免冗余带来的人力成本增长<sup>[4]</sup>。通过培训制度可保持员工的学习能力和竞争能力，促进员工主动成长，不断在现有的工作状态下进行创新和发展，推动事业单位的发展，避免马太效应的出现，实现对事业单位业务能力的提升、经济效能的提高。

### 结束语

综上所述，人力资源管理的优化是推动事业单位核心竞争力提升的重要方式，也是事业单位降低人力成本、提升经济效能的必要力量。人力资源管理优化主要从选拔制度、培训制度、考核制度、激励机制四个方面展开，目的在于提高人岗匹配程度，为前来办事的群众提供更好、更快的服务，利用有限的事业单位资源完成业务，最终实现事业单位的经济效能提升。

### 参考文献

- [1] 刘海燕. 论人力资源经济管理工具在事业单位中的应用[J]. 人力资源管理, 2014(10): 1.
- [2] 王丽红. 人力资源经济管理工具在事业单位中的运用探讨[J]. 人力资源管理, 2017(6): 2.
- [3] 李君. 事业单位人力资源管理中的绩效考核研究[J]. 中文信息, 2016, 000(012): 72.