

# 事业单位人力资源的配置合理性和有效管理

林鑫顺

山西省太原市阳曲县公共就业服务中心

**[摘要]** 随着社会的进步与发展, 人力资源在事业单位中的作用更加突出, 作为事业单位, 需要有效提高自身人力资源管理水平, 对人力资源进行更加充分的利用。对于我国的事业单位而言, 人力资源管理及配置通常会存在一定的问题, 这些问题在一定程度上, 阻碍了事业单位的发展。因此, 事业单位需要重视人力资源管理工作, 根据相关工作中存在的问题制定科学的配置及有效管理。

**[关键词]** 人力资源; 事业单位; 科学配置; 有效管理

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1837

## 引言

行政事业单位的人力资源管理是社会发展的重要推动力和组成部分, 传统的人力资源管理工作正面临着新问题的挑战, 限制了行政事业单位的稳定发展。在现阶段的行政事业单位运行中, 应正确认识人力资源管理的作用和意义, 了解行政事业单位的管理现状和存在问题, 建立行政事业单位人力资源管理机制, 创新人力资源管理工作, 强化人力资源管理能力, 挖掘行业内的优秀人才, 切实提高人力资源管理水平, 从而推动行政事业单位的快速发展<sup>[1]</sup>。

### 一、人力资源管理的内涵

人力资源管理的内容已经全面覆盖了人力资源的职位分析、招募甄选、绩效管理、培训开发、薪酬管理、组织文化与结构以及劳资关系等各项职能。人力资源管理关系着一个团体的发展还有单位所制定的战略计划的可行性, 而人力资源管理相关部门逐渐独立出来, 就是为了更好地配置人员, 使单位的运行更加稳定有效。

### 二、行政事业单位人力资源管理的作用

合理的人力资源配置, 可以提升行政事业单位的运行能力和发展水平, 促进事业单位职能的充分发挥, 为社会发展提供支撑, 进而促进社会的和谐发展。人力资源不仅包含一个组织的全体成员所拥有的体力和脑力的综合, 还包含各种激励员工努力工作的奖励政策, 现代人力资源管理的核心功能是人才的吸引、保留、激励和开发。事业单位在吸引和保留人才方面有着稳定的优势, 还应在激励和开发人才从而开创新局面、用当其所的新局面上积极探索。图1为人力资源规划内容解析表。

规划层次	具体项目	主要内容	预算内容
总体规划	总体规划	计划期内人力资源开发的总体目标、总的配置政策、实施步骤等	预算总额
各项业务计划	配备计划	中、长期内不同职务、部门或工作类型的人员的分布状况	人员总体规模变化而引起的费用变化
	离职计划	因各种原因离职的人员情况及其所在岗位的情况	安置费
	补充计划	需要补充的人员岗位、人员数量及要求	招聘、选拔费用
	使用计划	人员晋升政策、晋升时间、轮换工作的岗位情况、人员情况、轮换时间	岗位变化引起的薪酬福利等支出变化
	培训开发计划	培训对象、目的、内容、时间、地点、讲师等	培训总投入、脱产人员工资及脱产引起的损失
	职业计划	骨干人员的使用和培养方案	产生的各项费用
	绩效与薪酬福利计划	个人及部门的绩效标准、衡量方法、薪酬结构、工资总额、工资关系、福利以及绩效与薪酬的对应关系等	薪酬福利的变动额
劳动关系计划	减少和预防劳动争议、改进劳动关系的目标和措施	诉讼费用及可赔偿额	

图1 人力资源规划内容解析表

## 三、事业单位人力资源配置的科学化路径

### (一) 员工优化

首先, 事业单位人力资源总量受人员编制的限制, 其要想增加职工人数总量, 就需要扩大人才来源类型范围。如单位可以采用业务外包方式, 不但能降低管理及人工成本, 还

能获得竞争优势。但这种方式也有一定的弊端, 即单位对这部分职工的日常管理容易缺乏约束力, 有可能会影响工作质量及单位的业务发展和运营稳定。为此, 事业单位要明确业务管理的范围、界面和权限, 避免多头管理和缝隙问题的出现; 结合自身实际发展需求, 强化对人员管理过程的监督, 严加防范制度建设漏洞; 提高业务人员的综合素质, 严把进口, 设置合理的招聘条件, 制订相关的岗位任职资格, 提升技能水平; 优化和监督人工成本, 优化薪酬体系, 降低经营成本, 并找到两者之间的平衡点, 结合实际调动人员的积极性<sup>[2]</sup>。其次, 一些事业单位的人力资源缺乏合理流动, 人员发展缓慢甚至停滞, 非常不利于单位的整体发展。

### (二) 岗位优化机制

首先, 在岗位设置上, 事业单位要制订规范的岗位设置流程, 使组织架构与业务需求相匹配, 将因人设岗与因岗设人相结合, 发挥冗余人员作用。具体来说, 事业单位可对照各部门的编制及岗位任职条件, 对岗位进行优化配置, 建立和谐的劳动关系, 给冗余人员分配一些简单、基础性的岗位。其次, 事业单位还要完善人才的考核、评价体系, 构建科学合理的职工薪酬福利制度, 提高职工工作积极性与对单位的认同感。

### (三) 人岗配置优化机制

首先, 事业单位需要合理拓宽职工职业发展通道。事业单位可对职工人力资源的需求与职业发展目标进行了解, 再结合本单位、各部门的发展目标, 在合理的统筹规划下, 为职工制订多渠道的发展路径, 提高其积极性。事业单位可按照现有的岗位体系, 建立晋升渠道, 满足职工的职业发展需求; 结合职工的工作内容, 分析其业务贡献, 针对具体人员的能力水准, 在专业通道上建立职业发展晋升机制; 建立评选制度, 帮助职工找到职业归属感<sup>[3]</sup>。其次, 建立轮岗机制。事业单位要丰富岗位工作内容, 找到人岗匹配的最佳点, 建立多维度互动, 合理使用单位内部的闲置部门和职工, 充分调动和整合这些闲置资源。最后, 建立内部竞聘机制。事业单位需要在统筹规划的基础上, 突破原有的制度限制, 及时进行岗位优化配置, 提升岗位人员的衔接性, 使内部人力资源的流动与岗位的需求保持高度的一致性。图2为某事业单位组织架构图。

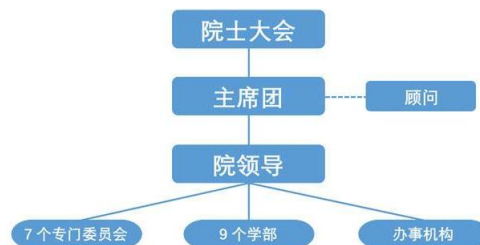


图2 某事业单位组织架构图

### 四、新时代行政事业单位人力资源的创新管理对策

#### (一) 树立科学的人力资源管理理念

对于事业单位而言，由于不需要面对激烈的市场竞争，因此，在日常管理工作中对于人力资源管理的重视程度不足，没有形成正确的管理理念，忽略了人力资源对于自身发展的重要性，在一定程度上影响了人力资源管理工作效率。在这样的背景下，为了优化事业单位人力资源管理，需要适应时代的发展，树立科学的人力资源管理理念，更好地满足物质与精神方面的需求，在加强管控措施的同时进行必要的人文关怀，营造良好的工作氛围。

#### (二) 健全人力资源管理体系

提高事业单位人力资源管理质量是新时代行政事业单位充分发挥职能的重要保障。事业单位领导层应重视到人力资源管理的重要性，结合实际情况，确定自身的发展优势，结合现阶段的社会经济发展形势，逐步建立起高效且系统化的工作结构框架，制定符合自身发展的内部运营模式，配合好人力资源管理的有效开展。制定出合理有效的人力资源管理创新方案，加强人力资源管理的规范化建设，逐步完善人力资源管理考核体系，保障考核标准的统一规范、公平合理，保证考核体系发挥良好的约束作用。

#### (三) 提高人力资源利用率

在充分调研的基础上，结合当前单位的实际情况和社会的发展形势，全面了解工作人员的具体情况，挖掘出潜在的人才优势。根据员工的个人发展需求，科学规划、合理调度，最大限度激发员工的工作积极性与主动性。明确人力资源管理团队的发展目标，做好相应的职业规划，引进高水平的管理人才，完善人力资源管理的信息化系统，根据行政事业单位的特点和人力资源管理部门发展的方向，不断优化人力资源的配置。

#### (四) 营造创新型文化氛围

新经济时代背景下事业单位要想通过合理配置和应用人力资源，提升管理效率和工作效率，那么就需要全方位地创新人力资源管理，而构建创新型文化氛围就是重要的一环。只有营造激励、创新的文化氛围，让广大员工深受文化的熏陶和影响，势必能够为事业单位吸引理念统一的优秀人才，势必能够鼓舞员工打破固化的岗位工作模式，大胆创新、开拓进取，让岗位工作执行有更多种可能，既简化工作流程，又能高质高效地完成岗位工作。

#### (五) 创新人力资源管理制度

管理制度是推进各项人力资源管理工作有序、规范、合理展开的前提条件。鉴于传统的管理制度越来越不适用于事业单位的改革，在创新人力资源管理之际还应进一步完善管理制度。也就是以新经济时代为背景，了解单位内外部实际情况，按照与时俱进的管理理念，不断创新和优化人力资源管理制度。

#### (六) 创新人力资源管理模式

新经济时代下先进技术的发展与应用越来越广泛、深入。事业单位领导及管理层的应当正确认识到先进技术引进的重要性，在创新人力资源管理的过程中积极引用信息技术，以此来改变传统的管理模式，促使人力资源管理工作能够得到信息化管理系统的支持。也就是根据单位实际情况及人力资源管理需要，合理运用信息技术及其他先进技术来打造适合的、有效的信息化管理系统，以便该系统的运行，能够准确且有效地录入人力资源的数据资料，并对其进行分类和存储，方便管理人员随时调用数据资料，以便该系统能够支持管理人员线上沟通，使各项管理工作的执行更加便捷、有效<sup>[5]</sup>。

#### (七) 打造与时俱进的管理团队

优秀的、专业的管理团队的构建是人力资源管理工作有效执行的关键。鉴于现阶段部分事业单位管理人员职业素养不高，不符合新经济社会要求的实际情况，应采取行之有效的做法来改变现状，真正打造与时俱进的管理团队，为更加有效地执行人力资源管理工作奠定基础。具体的做法是以新经济时代为背景，以人力资源管理工作要求为准，分析管理人员以往工作执行情况，明确他们存在的不足，进而组织开展针对性的培训活动，比如职业素质培训、管理能力培训、信息技术培训、专业知识培训等，以便管理人员能逐渐满足并适应创新的人力资源管理工作，充分发挥自身的优势，有效执行人力资源管理工作，培养创新型人才、复合型人才及个性化人才，使单位发展能够在新经济时代获得良好发展。另外，还应对当前人力资源管理人员缺口情况予以准确地把握，明确管理岗位工作要求，科学合理地制定招聘计划，借助多个渠道来招聘和吸纳优秀的管理人才，比如校园招聘，在各大院校内创设招聘点，招聘优秀的管理人才；借助新媒体，在各大招聘网站上发布招聘信息，以便优秀管理人才能够查看招聘信息，来参与单位应聘。



### 结语

综上所述，人力资源配置效率能够在很大程度上增强事业单位的运营能力与创新创造能力，相关人力资源管理者要秉承科学发展观的思想，建立岗位配置标准，并通过培训、激励等方式提高员工整体素质，缓解单位内部的结构矛盾。科研事业单位还要充分发挥闲置部门和人员的价值和作用，提高相关人员的综合素养，为其提供多元化的发展建议，通过轮岗等方法帮助其找到适合的岗位，提升配置效率，进而提升单位人力资源管理能力，坚持创新性管理和建设。

### 参考文献

- [1]王振. 新经济时代行政事业单位人力资源管理的创新[J]. 财经界, 2020(6): 255.
- [2]王岩. 新时代行政事业单位人力资源管理创新[J]. 办公室业务, 2020(16): 160-161.
- [3]赵松梅. 浅谈事业单位如何实现人力资源的合理配置与管理[J]. 才智, 2020(06): 357.
- [4]袁坤. 探讨新时期事业单位人力资源的合理配置与管理[J]. 人力资源管理, 2019(10): 18-19.
- [5]张献自. 事业单位人力资源配置的动态管理方法探讨[J]. 四川水泥, 2019(12): 59.

### 作者简介:

林鑫顺(1978.1—), 性别: 男, 汉族, 籍贯: 山西省太原市阳曲县, 职称: 经济师, 大学学历, 主要从事事业单位人事管理, 人事档案管理和公共就业服务。