

新形势下事业单位人力资源管理创新探索

赵舒婷

卓资县工业和信息化局

[摘要] 今时今日，市场竞争日渐激烈，人力资源的价值得到了各领域的广泛关注，事业单位对此也逐渐地重视了起来。纵观事业单位传统人力资源管理，在管理理念及措施方面已经难以满足事业单位当前实际发展的需求，这就需要对其进行创新，全面提升人力资源管理的水平，以此来为事业单位的稳健运行提供保障。对此，文章中分析了新形势下事业单位人力资源管理创新的现状及必要性，然后探索了人力资源管理创新的途径。

[关键词] 新形势；事业单位；人力资源管理；创新途径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1827

创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家发展的不竭动力。科技的迅猛发展与全球化进程的加速，人们进入了知识经济时代，事业单位作为我国的特殊单位，在知识经济时代之下也需要实现人力资源的创新，才能够更好地应对新形势带来的挑战^[1]。所以，事业单位必须不断地对人力资源进行创新，了解新形势下人力资源管理创新的必要性，才能够充分发掘人力资源的价值，为事业单位的持续性发展提供科学的保障。

一、事业单位人力资源管理现状

（一）人资管理观念滞后

目前，事业单位发展期间，存在着部分管理人员不重视人资管理工作的现象，尚没有意识到人资管理在事业单位发展中起到的价值^[2]。所以，在人资管理及开发方面，相关人员缺乏对其价值、作用及影响进行深入的探索，这就导致事业单位存在人员结构配置不合理，在市场竞争之中优势不足^[3]。

（二）人资管理体制僵化

目前，在事业单位发展期间，事业单位的人资管理部门尚没有改变管理体制，依旧沿用传统的行政发文方式，沿用自上而下的管理模式。尤其是对于内部工作人员的培训方面，更为侧重上级的安排及命令，这就导致各个部门存在着互相推诿、合作意识不强的情况^[4]。而在人力资源管理层面，仍旧是采用考勤、结算工资等方式，整个工作流程极为复杂，必然难以保证人资管理的效率。

（三）人资考核机制不全

以往的事业单位处于计划经济体制之下，实施的则是干部终身制与报酬均分制，这两种制度的存在制约了人力资源价值的发掘。新形势之下，因为当前我国的事业单位对于人力资源考核工作还不够重视，这就导致一些工作人员缺乏上进心，难以发挥自身的服务价值^[5]。尽管在改革开展以来，事业单位对绩效考核机制、薪酬分配机制进行了一定的革新，然而尚没有形成完善的考核体系，这就导致我国事业单位人力资源受到了限制。

二、新形势下事业单位人力资源管理创新的必要性

（一）经济转型的客观发展需要人力资源的改革及创新管理

目前，人们已经进入了知识经济时代，吸纳高素质人才则是各个领域发展的关键，也是推动社会进步与科技发展的关键。在知识经济时代之下，人才是能力与素质的综合性体现，人作为生产者与知识技术的载体，既可以对知识进行传播，还能够从事高层次的科研开发工作^[6]。在事业单位发展期间，既需要知识经济的创造者，还需要管理者、继承者、推动者，可以说经济转型的客观发展促进了事业单位人力资源的改革及创新。

（二）事业单位的特殊性需要人力资源管理进行改革与创新

今时今日，我国的各个事业单位对各项工作开展了深化改革，目的在于培育人才，调动人才的主观能动性来提升事业单位的服务水平、质量，全面提升事业单位的综合实力。但是，事业单位改革的方式，不仅需要减少资金支出、辞退工作人员等方面着手，还需要通过内外管理改革及监督，才能够提升工作人员服务效率，构建服务型单位的形象^[7]。

三、新形势下事业单位人力资源管理创新的途径

（一）革新人资管理理念

目前，事业单位发展的过程中，人力资源已经成为重要的竞争优势，当前必须重视人资管理的创新。当前，针对事业单位人资管理观念落后的问题，必须重视管理理念的革新，树立以人为本的管理思想，跟随时代发展的步伐。在新形势之下，党和国家更为关注事业单位在人力资源方面的管理与开发，对事业单位的发展提出了新的要求^[8]。为了更好地响应党和国家的倡议，事业单位则需要秉持以人为本的管理思想，及时的更新对人资管理的思想，充分地认识到事业单位的进步与发展最为首要的因素就是人。因此，在事业单位发展期间，管理层必须重视人资管理思想的更新，创新人力资源管理方式。

（二）完善人资管理机制

目前，事业单位对于人力资源管理的创新，不仅需要引进先进的管理思想，还需要以完善的管理体制作为支撑，这样才能够实现对人资管理的创新。所以，事业单位必须主动突破传统人资管理模式的制约，全面发掘事业单位在人力资源管理方面的价值^[9]。因此，在事业单位发展期间，必须关注人才引进方式的创新，对事业单位内部人员架构进行优化。现阶段事业单位在人才招聘方面，主要是以考试的方式进行人才招揽工作，并通过对考核结果的评审来选择最优秀的内部人员。

（三）合理规划工作岗位

新形势之下，事业单位人力资源管理的创新，还需要从内部管理机制着手，严格按照事业单位的特点以及发展目标制定科学的聘用及分配制度，并按照事业单位的实际情况合理的设置工作岗位。因此，事业单位的管理层需要秉持以人为本的理念，遵循精简高效、科学合理的原则，对各个岗位的职责进行合理的规划，严格按照“按岗聘用、竞争上岗、按需设岗”的原则，贯彻落实岗位设置原则（如图1）。在事

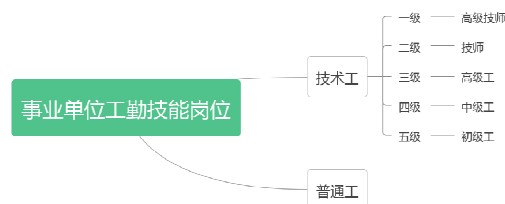


图1 事业单位工勤技能岗位

业单位人力资源管理工作开展期间，相应的管理人员必须严格的对岗位等级、岗位职责进行明确，确保签订的聘用合同保持严谨性，实现岗位与人员双向选择模式的落实。另外，在福利待遇层面，事业单位必须按照实际需求来制定统一的薪酬标准，并按照不同岗位的工作人员、工作能力等，改善工作人员的薪酬福利待遇（如图2）。

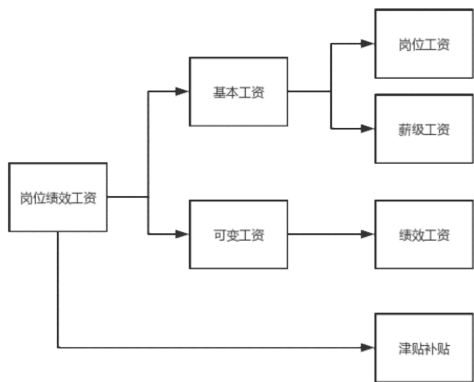


图2 岗位绩效工资结构图

（四）完善绩效考核机制

目前，我国的事业单位采用了绩效考核模式，虽然已经执行了多年，但是现阶段依旧存在着诸多的缺陷，其根源则是主观上的不重视。现阶段大多数的工作人员思想尚没有随着时代的变化发生变化，领导层面也没有将考核工作重视起来，工作人员在考核工作并没有积极的配合。同时，因为事业单位传统的考核方式较为刻板，并没有严格按照本事业单位的实际情况来设置绩效考核机制，导致考核内容失真，自然难以保证公正公平，最终的后果就是难以对配套的奖惩激励机制并不能有效地落实。因此，面对新形势的挑战，事业单位必须做好人才的培训教育工作，增强全体职工对绩效考核的认知，以此来使得绩效考核工作变得清晰、透明、公正。同时，事业单位还需要按照本单位的特点以及不同部门的实际情况来制定不同的绩效指标与评估方法（如图3），为了确保绩效评估的公平性，则需要构建完善的评估反馈体系，为工作人员提供多种意见反馈渠道。

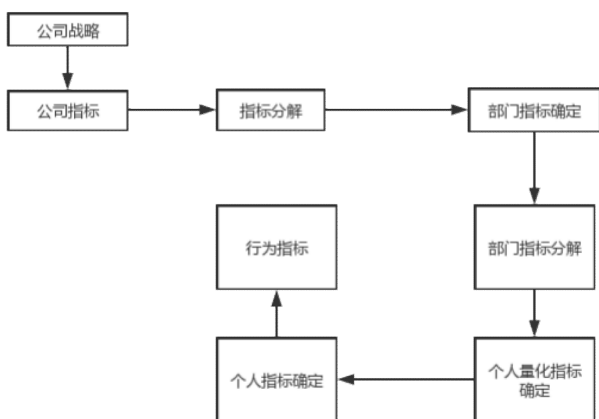


图3 绩效考核指标设计

（五）实施柔性管理方式

目前，在事业单位人资管理工作开展期间，通常有两种方式，即柔性管理与刚性管理。从刚性管理的角度分析来看，其是依托于各种规章制度的约束、纪律的监督以及奖罚手段来对工作人员进行管理的一种模式，但是该种管理模式比较适用于传统经济形态之下的工业企业生产中对工作人员的管理，而在新时期经济时代之下，事业单位处于不断的变

化之中，需要一个宽松的发展环境，该种管理模式自然难以满足当今事业单位发展的实际需求。从柔性管理的角度来看，该种管理模式是指一种以人为核心的管理方式，遵循以人为本的原则，以人的全面发展作为追求，以此来调动工作人员的积极性。因此，在知识经济时代之下，事业单位的管理人员必须转变自身的管理思路，采用柔性化管理方式来实施人力资源观。首先，为工作人员创造成长的机会，每个工作人员都有着自己的职业规划和理想目标，都希望在岗位上实现自己的价值，所以事业单位必须为工作人员创造更多机会。其次，构建一套具有激励机制的薪酬制度。任何工作人员都期待能够获得与自己付出成正比的薪酬和财富。

四、案例应用

近些年来，事业单位改革处于不断深入推进的状态，尤其是《事业单位人事管理条例》的颁布与执行，事业单位改革进入了深水区。我国现有126万家事业单位，有4000多万职工和退休职工，由于事业单位改革涉及的关系极其复杂，获得了广泛的关注。2019年6月27日，由宏景软件主办的“数字人力·变革创新——事业单位人力资源管理信息化实战案例交流会”在上海成功举办，会议以“数字人力，变革创新”为主题，遍邀医院、高校、科研院所等行业内知名单位人事管理专家分享管理经验，搭建人事信息化交流平台，共话事业单位人事信息化发展大势。从整个交流会来看，其是从大数据技术的角度来看待事业单位人力资源管理创新，以数据为依托，为事业单位的科学决策提供了依据，有助于实现事业单位系统建设目标。

结束语

总而言之，事业单位不同于一般的企业，其是一种公益性、为民服务的组织，其不以营利为目的，以为社会大众服务为最终目的，这就意味着事业单位工作具有复杂性、对优秀人才需求大的特点。所以，在新形势之下，为了全面发挥出事业单位社会职能，必须对人力资源管理进行创新。因此，事业单位必须了解新形势下事业单位人力资源管理创新的重要性，采取科学的措施来改进人力资源管理工作，全面提升人力资源的价值，为事业单位的发展提供高水平服务。

参考文献

[1]袁堂英. 事业单位经济师人力资源管理存在的问题及对策[J]. 经济研究导刊, 2021(10): 100-102.
 [2]韩冰. 浅谈事业单位人力资源管理中的绩效考核[J]. 中小企业管理与科技, 2021(3): 3-4.
 [3]姚小莉. 关于如何增强事业单位人力资源管理能力问题的思考[J]. 中小企业管理与科技, 2021(6): 35-36.
 [4]朱文杰. 网络经济环境下的事业单位人力资源管理研究[J]. 中国市场, 2021(8): 197-198.
 [5]卢风华. 激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用探讨[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(18): 56-57.
 [6]洪春源. 激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用[J]. 中小企业管理与科技, 2021(14): 26-27.
 [7]夏静. 有关事业单位人力资源管理中的绩效考核探析[J]. 中国市场, 2021(23): 116-117.
 [8]卢薇. 行政事业单位人力资源管理中应用柔性管理的策略[J]. 中国市场, 2021(11): 105-106.
 [9]胡少岳. 人力资源管理中政治工作对事业单位发展的影响分析[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(5): 99-100.

作者简介:

赵舒婷(1991.9—)，性别：女，民族：汉族，籍贯：内蒙古乌兰察布市，现为工商管理中级经济师，学历：大学本科，主要研究方向，工商管理人力资源管理方向。