

# 人力资源管理模式及其选择因素分析

程瑞芬

中国人民政治协商会议河南省安阳市殷都区委员会

**[摘要]**行政事业单位的成功在于获取核心竞争优势。行政事业单位中的人力资源是最有竞争力的，而在组织内部管理中，人力资源管理又十分关键。所以，管理层需高效增加人力资源的收益率，结合具体状况筛选适宜的人力资源管理模式，实现持续发展。基于此，本文将主要分析人力资源管理模式，以及制定相应的管理模式，以此在最大程度上增强工作效率。

**[关键词]**人力资源；管理模式；影响因素

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.08.1787

## 引言

经研究显示，针对物质资源方面，把资本投入在人力资源所能获取到的收益更高。加强人力资源管理有助于行政事业单位在综合能力上取得优势。现阶段人的潜在价值已得到重视，开始注重培养员工能力，通过对人员的开发，增强竞争力。人力资源管理相关工作主要是负责人力资源的配置，充分培养行政事业单位中的员工。

## 一、人力资源管理模式

### (一) 类型

结合过去的研究，国内现阶段主要有以下几种人力资源管理模式：

1. 承诺型。承诺型人力资源管理模式是指管理层和员工间存在明显的雇佣关系，在工作中，管理者大部分会应用承诺等形式，激起人员的工作热情，借此方法获得收益，不断发展。承诺人员在完成相应任务，或者是达到一定指标的时候，会获取等额报酬，鼓励人员提供更多的服务。但这一模式中人员的能力并没有被完全激发，虽然是多劳多得，但大部分人员只是按照所分配的任务，完成职能范围内的工作。经研究证明，物质上的奖励并不能充分激起人员的动力，行政事业单位若是想实现长久发展，那么人员就一定要产生归属感，这是非常重要的一点。所以，这一模式主要适用于初创型单位。通过承诺，促使人员为行政事业单位发展出谋划策。

2. 控制型。其是指约束人员行为，主要通过计划明确的规章制度方式。人员通过学习规章制度明确工作任务，以及考核要求。这一模式主要适用于国有企业等。此模式中人员结合制度做事情，忽略各部门之间的协作，和人员分配的合理性，按部就班地完成工作，缺少创新性，丧失活力，不利于探索新领域和模式，难以快速应对市场环境的突发性改变。

3. 混合型。其是指有规章制度约束的同时，也重视对员工任务效果的认可。这一模式吸收了之前两种类型的优势，也弱化了它们的劣势，在行政事业单位中得到了大量的应用。承诺型的行政事业单位更加关注健全相应的管理制度，也更需要系统的管理方式。所以，对管理能力要求很高，多数行政事业单位很难真正达到。此外，对处于快速发展、抢占市场份额的初创期的行政事业单位，团队的稳定性是尤为重要的，不能只是简单通过制度的约束来加强员工的工作效率，达到推动行政单位成长的目的。所以，大部分行政事业单位应用混合型的管理模式对员工展开管理。通过发挥以上两个管理模式的优势，克服其劣势，能够进一步强化人力资源管理。

### (二) 重要性

作为行政事业单位管理的核心内容，怎样筛选员工，并对员工展开管理，是其主要决策。行政事业单位发展的情况和员工整体素质的培养，是连接在一起的。首先，只有确保人力资源管理模式的科学、合理性，人才优化配置才能更

好地达成，人才竞争力得到最大化的增强。行政事业单位是由人组成的，只有不同专业素养、不同岗位的人相互协调配合，员工才会和行政事业单位共同得到更大的发展空间，进而稳固竞争地位。其次，只有和行政事业单位经营发展理念相适宜，此管理模式才可确保行政事业单位的高效运转。只有认真选择适合管理员工的方法，并真正落实这一模式中的内容，才可把全体员工及其具体工作岗位、职责高度匹配起来，确保行政事业单位的稳定运行，得以在最大程度上提高运行效率。最后，行政事业单位若是想更好地完成战略目标，吸引高端人才，就一定要健全人才管理模式。而在管理模式中的筛选过程中，科学合理性是主要核心，是评价管理者计划制度的标准。

## 二、我国人力资源管理模式的不足

### (一) 人力资源管理理念不完善

对比于国外发展来看，我们国家的人力资源管理理念有着起步晚、结构简单、发展不完善等诸多不足。虽然管理者开始注重人力资源的发展，并把人力资源视为具有不可替代作用的战略资源，而不仅是简单地进行人力资源招聘，以及绩效考核工作。但国内相关理论匮乏，规范化研究比较少，几乎是完全根据国外的管理模式，难以真正满足本土行政事业单位的发展需要。所以，首要任务是健全我国人力资源管理的相关理论。立足于理论，创设科学合理的人力资源管理模式，以此适应我们国家行政事业单位的发展路径，使得此模式在市场环境中发挥作用。把人力资源管理理论应用在具体经营管理中，在实践中检验这一理论，进而可真正满足其发展要求的人员管理模式。

### (二) 缺少专业化人力资源管理人才

随着人力资源相关专业的种类不断丰富，以及行政事业单位发展的需求不断提高，人力资源管理人才得到行政事业单位的关注，但这并不是普遍现象。大部分行政事业单位依然应用过去的管理方式，创设人力资源管理岗位，但工作职责却过于单一，主要是进行人才招聘，或者发放工资和考勤统计等。没有展现出其对促进行政单位发展的重要作用。出现这一类问题的主要原因是我国缺少专业化人力资源管理人才，难以满足具体工作的需要。并且行政事业单位的以往观念还没有改善，对此类人才的引进没有重视起来，依然没有意识到人力资源管理直接关乎行政单位的未来发展。

### (三) 员工绩效考核与激励制度不科学

大部分行政事业单位结合职位和工作任务设置工资。以往的绩效考核制度主要是通过考核工作的完成度，以及人员日常的考勤来决定人员的收入，并没有考虑到工作效率，和存在超额完成工作或者没有完成工作的情况，对认真工作的员工没有奖励，对偷懒的员工没有惩罚，员工薪资水平大部分保持一致。不健全的绩效考核制度使员工失去为服务的热情，和努力工作的激情，逐渐产生出懒惰的心理，员工整体缺少工作热情，工作效率达不到相关要求。而规范化的绩效考核，并在管理过程中对员工进行适当的激励，不仅可以

充分确保薪资的公平性，强化每一位人员的竞争意识，还能展示出公正。激励制度直接关乎员工的态度，适当的鼓励可激起人员的工作热情，促使其和管理者树立起相同的战略目标，提高他们的归属感，奉献时间和精力。激励制度将会深入挖掘每个人的潜力，指引其创造高于既定目标的收益。

### 三、人力资源管理模式的影响因素

#### (一) 规模

规模的大小是行政事业单位在筛选人力资源管理模式中，应当优先考虑的因素。规模是以具备员工数量，涉及的业务范围，以及创造的利润收入等指标展开衡量。若是拥有较大的规模，有较好的资源，那么其管理策略常常都是比较先进的。所以，最重要的是稳定管理模式，形成管理文化。在外部环境都发生变化的时候，可结合现阶段的需要，做出相应的调整，以此应对市场变化，特别要在持续经营中对员工管理做出贡献，主要体现为激起员工的动力。

对于小规模行政单位，受到缺少健全的人力资源管理制度，以及相应岗位人员较少，难以展开细致分工等因素的影响，其管理模式应具备一定的灵活性。虽没有严谨的规章制度，但能结合行政事业单位不断壮大过程中的现实需要加以调整，不断满足其发展需求，体现出其优势。

#### (二) 所有权形式

国有单位的现行模式和管理制度，使得员工普遍缺少竞争意识。所以，其创设的管理模式应当更加重视奖励制度、工作人员的培训等方面，有意识地培养文化，指引员工积极投入到工作中，而不是认为国企是铁饭碗，工作完成的好坏，与是否完成工作内容无明显的区别。文化培养可促使员工熟悉发展战略和目标。对员工实行奖励机制，在给予员工物质奖励的过程中，需更加注重对员工精神方面的鼓舞。只有员工实现归属，才可充分激起他们的工作热情。强调这不仅是工作，更是属于自身的一份事业。

行政事业单位的员工有着较强的危机意识，愿意把自己的时间和精力放在工作上，不断强化自我能力。但是他们的制度意识较为薄弱，缺乏制度约束。所以，增强规章制度建设得到行政单位的重视。创建严格的制度规范，不能一味强调工作效率的提高只依靠个人能力。要把工作流程化，明确责任，善于借助团体的力量和优势，整体加强员工的工作质量，促使所有员工的水平，都能得到进一步的提升。

#### (三) 战略目标

其能够指导行政事业单位的未来发展，让员工创建清晰的使命感。所以，为达成更大的市场价值，一定要把管理模式和其战略目标保持一致。此外，因为战略目标的制定需要综合考虑行政事业单位内外部环境、市场环境所带来的机遇和风险，所以，需全方位考察以上因素对人力资源管理模式的影响。

#### (四) 文化

它是行政事业单位软实力的结晶，更是在长期发展中凝聚的智慧，对人力资源管理模式的选择有着极大的影响。其是人力资源管理模式的来源，但绝大多数行政单位的文化并不全面，大部分的行政单位最开始并没有形成文化，都是以盈利为目的，但是在长期发展中，都已开始思考怎样在更好的环境中盈利，它也就应运而生。其价值不容小觑，优秀的文化将会促进行政事业单位获得更大的发展空间，可辅助人力资源管理更好的留住优秀员工。

#### (五) 影响人力资源管理模式的外部因素

影响人力资源管理模式的外部因素，主要分为两个部分，其一是行业，不管是什么行业都有自己的生存规则，对人员要求大相径庭，因此，应对自身所处行业有明确的认知，掌握到哪些人才适宜本行业发展；其二是人才市场的竞

争程度，绝大多数的行政事业单位都是通过软件，或者人才市场进行招聘，人才市场的竞争程度也会影响人力资源管理模式，在人才招聘困难的时候，急需用人就会开出高薪吸引人才。

1. 行业特征。生存发展一定要紧跟行业特征开展。行业特征是外部环境中影响较大的因素之一，人力资源管理模式也应对这一因素进行匹配，筛选适宜所处行业的人力资源管理模式。如属于人力资源密集型产业，需要大量的工人进行加工等工作，这时人力资源管理部门应当选择人才市场，或者学历较低的应聘者进行面试。当处于高科技行业，对人才专业素质要求比较高，这需要对接专业的猎头展开招聘。同时人力资源管理的后续环节也应当以此为基础，作出相应的调整。行业特征筛选不同人力资源管理模式的基础，不同类型的行政事业单位人力资源管理模式，挑选不能撇开行业特征进行，不按照行业特征而进行的人力资源管理，一定会折戟沉沙效率低下，并且难以满足真实需要。

2. 人才市场的竞争程度。绝大多数的行政事业单位多从当地的人才市场获取人力资源，近年来网络招聘也获得了很大的发展空间，但是从实际上来看，无论是网络招聘渠道，还是当地人才市场，人才获取环境虽然发生了改变，但是人力资源的来源相差无几。当人才市场竞争激励的时候，行政事业单位需要改善现阶段的人力资源管理模式，以此更好地适应人才市场环境，加强新员工待遇，以此获得人才。当人才市场的竞争并不激烈时，人力资源和行政事业单位之间的供求关系改变，人才供大于求时，也要改善相关的人力资源管理模式，节约人力资源成本。人才市场的竞争程度，也是影响行政事业单位人力资源管理模式的外部因素之一。人才市场竞争激励会提高用人成本，但是也会提高员工的忠诚度和积极性，员工最为根本的目的就是赚钱，而行政事业单位主动涨薪，就会获得员工的好感，从而在最大程度上增强工作效率。对于行政事业单位来说，人力资源成本并不高，在激烈的人才市场竞争环境下，若是不能获得员工的好感，人才就会迅速流失，致使经营不善。

### 结束语

总的来说，如今面对复杂多变的市场环境，只有充分对员工进行高效的管理，才可充分激起他们每个人潜在的力量。并且还要结合类型，以及面对的市场环境，计划出适宜发展、具有鲜明特色的人力资源管理模式。

### 参考文献

- [1] 宋玉娜. 事业单位人力资源经济管理模式优化措施[J]. 财经界, 2021, (34): 49-51.
- [2] 郭宇, 程良. 论事业单位人力资源管理信息化建设模式[A]. 四川劳动保障杂志出版有限公司. 劳动保障研究会议论文集(十二)[C]. 四川劳动保障杂志出版有限公司: 四川劳动保障杂志出版有限公司, 2021: 37-38.
- [3] 王寿如. 行政事业单位人力资源柔性管理的思考[J]. 财经界, 2021, (28): 195-196.
- [4] 郭红建. 新时代行政事业单位人力资源管理创新[A]. 成都市陶行知研究会. 首届“何以为师”学术研讨会论文集[C]. 成都市陶行知研究会: 成都市陶行知研究会, 2021: 394-399.
- [5] 柯慧慧. 事业单位人力资源管理信息化建设模式构建探讨[J]. 商讯, 2021, (24): 183-185.
- [6] 于潇. 提升事业单位人力资源管理科学化的建议[J]. 商业文化, 2021, (24): 66-67.
- [7] 赵向云. 事业单位人力资源管理信息化建设模式浅析[J]. 中国产经, 2021, (16): 180-181.