

# 事业单位人力资源优化与工作效能提升的策略

陆晓敏

浙江省交通工程管理中心，浙江杭州，310005

**摘要：**现如今，社会经济的蓬勃发展，促使事业单位迎来了全新的发展。然而，部分事业单位并没有根据自身的发展现状，创设出更加科学合理的人力资源管理制度，也没有充分发挥事业单位人力资源管理的作用与价值，致使单位难以实现可持续发展战略。要想改变这种状况，事业单位需要进一步完善人力资源管理工作内容，准确落实绩效考核以及激励等各项制度，从而保证人力资源管理工作能够顺利进行。

**关键词：**事业单位；人力资源优化；工作效能

**中图分类号：**D630.3      **文献标志码：**A

## 0 引言

部分事业单位受传统管理理念的影响，在人事管理工作中仍然存在着一些不足之处，所以需要针对这些问题采取针对性的解决措施，不断加大人力资源管理力度，优化人力资源配置方案，从而为事业单位的工作效能提供保障，也为事业单位的长远可持续发展提供有利条件。

## 1 人力资源管理对事业单位的重要意义

通常情况下，人力资源管理主要是指单位内部根据相关制度，通过招聘以及培训等各种管理形式对组织内外人力资源进行合理利用，从而满足组织的各种需求。首先，事业单位作为政府部门直接领导下的组织机构，所显现的发展情况取决于政府管理能力的强弱，所以事业单位应根据当前发展情况，持续优化人力资源管理制度，逐渐向可持续发展方向转变。其次，合理的人力资源管理制度，既可以提升单位整体的竞争力，还可提高员工的工作积极性，从而提升员工的工作效率。最后，事业单位通过合理配置人力资源，可以促使员工发挥自身优势，将全部的精力投入工作中，从而不但防止单位出现“养闲人”等各种状况，还能充分利用人力资源。

## 2 事业单位人力资源管理现状

近年来，事业单位的改革脚步逐渐加快，促使其人才招聘以及人事管理工作出现了较大的变化，而人员聘用制度的准确落实，可以为业务经验丰富的人才提供更多的就业机会，但这种情况需要事业单位快速提升内部管理力度，才能保证各项工作能够顺利开展。换言之，社会经济的蓬勃发展，促使传统的人事管理模式不得不向现代人力资源管理模式转变。

### 2.1 管理理念以及聘用制度较为传统

管理制度是保证各项管理工作顺利开展的重要基准。然而，部分事业单位并没有重视人资管理工作的作用和价值，也没有根据实际情况，制定更加科学合理的管理制度。通常情况下，其所制定的管理制度仅仅包含了工资发放、员工考勤以及赏罚制度，并没有以人性化角度思考各种问题，致使单位难以实现可持续发展。与此同时，事业单位聘用制度细节与人才的快速发展不相匹配，导致通过招聘流程选拔的人才无法匹配实际工作。除此之外，受传统管理制度影响，基层员工在开展业务时，过于被动，过度强调“服从”，致使事业单位内部的工作气氛沉闷，基层员工主动参与业务工作的积极性不高<sup>[1]</sup>。

## 2.2 用人制度存在缺陷

现如今,部分事业单位内部极易出现“职务终身制”以及“待遇可升不可降”等各种状况,再加上员工晋升以及评级以资历文凭为主要指标,使事业单位难以真正实现适才适用以及知人善任,致使员工的业务能力无法完美匹配工作岗位,最终显现的整体工作效率也难以达到预期标准。除此之外,这种状况的发生还会导致部分业务能力优秀的员工不愿意主动参与到竞争行列中,同时也减弱了业务能力较差员工应有的职业危机感,这种大家都未将全部精力投入工作中去的状况必然会使事业单位的整体活力相对较弱。

## 2.3 绩效考核不完善

绩效考核是评判员工业务能力和工作业绩的重要方式。然而,部分事业单位并没有将绩效管理准确落实到实际工作中去,再加上其并没有真正重视绩效考核的作用及价值,且所使用的考核以及管理方式较为片面,导致考核内容无法真正体现员工实际的工作能力和工作业绩,致使最终显现的考核结果不能达到公平公正。从另一个角度看,事业单位建立管理制度以及考核标准的主要目的在于规范员工的各种行为,合理判断员工是否在规定时间内完成相应的工作任务。其没有将考核与员工薪资等相关内容挂钩,致使绩效管理的作用价值无法得到真正发挥。

## 2.4 缺失激励制度

目前,虽然事业单位在逐渐优化人力资源管理制度,但相较于各种类型的企业,仍然存在着较大的差距,尤其在对员工的激励方面。事业单位所采取的激励方式较为单一,且严重缺少实质性激励内容,通常以口头表扬为主,实物奖励的次数较少,也没有重点考虑各个层级员工的各种需求,因此,相较于获得的奖励,员工更注重避免犯错,所以在开展相应工作时过于谨慎,不仅导致单位创设的激励制度无法充分发挥作用,还会严重影响员工主动工作的积极性,致使单位最终获得的工作成效难以达到预期标准<sup>[2]</sup>。

## 3 解决策略

### 3.1 将经济管理理论融入人力资源管理工作

事业单位要想进一步提升人力资源管理效果,应根据单位实时发展情况,合理优化人力资源管理制度,丰富人力资源管理内容,从多方面、多角度确保人员管理工作更加科学合理,保证单位最终显现的人力资源管理效果达到预期标准。与此同时,单位还应将经济管理理论合理融入人力资源管理工作中去,创新管理内容以及方式,从而合理解决各种问题。

以彼得困境为例,其通常是指在单位内部存在较多业务能力优秀的员工,但这类员工并不满足于当前的工作现状以及薪资待遇,盲目追求职位晋升,最终被领导安排到与自身能力不符的岗位上,导致本单位工作的整体效率持续下降。要想防止这种状况的发生,在调配人员时,应先明确员工的业务能力以及日后发展规划等相关内容,根据岗位需求合理挑选员工,保证员工能够完全匹配岗位需求。除此之外,单位在开展内部管理工作时,在编制范围内应尽可能扩招人员,防止出现部分员工承担的工作压力过大。同时,还应从多方面、多角度节约内部管理成本,保证单位能够实现可持续发展目标<sup>[3]</sup>。

### 3.2 转变思想观念

要想实现人力资源管理的创新发展,应转变人力资源管理者思想观念,使其敢于打破传统思想观念的束缚,从多维度提升自身的业务水平以及综合素养,使人事管理部门既是人事行政管理的执行处,又是领导班子实施人才战略的分析处。首先,可将各类人才划分等级,大致分为高端、中层以及基础人才,但是不能单纯地以学历、学位以及职称为重要评判标准,应注重强调能力以及实战经验,合理判断人才能否胜任岗位工作。与此同时,不要过度依赖从外部引进人才,要善于发现内部人才,重点培养内部人才。其次,应从事业单位发展角度详细分析人力资源管理的作用价值,去掉原有工作理念中的不合理

部分，注入更加鲜活的思想意识，最终形成全新的人力资源管理理念。最后，要为人才提供更加优秀的发展空间以及晋升机遇，促使人才能够主动加入良好氛围的竞争环境中<sup>[4]</sup>。

### 3.3 制定科学合理的人才聘用制度

事业单位人力资源管理工作应以创新为主要基准，制定更加科学合理的人才聘用计划。与此同时，事业单位还可以通过定期举办各种竞赛、培训活动，提升员工的业务水平以及综合素养，促使其理论水平、专业能力、实践能力都能跟上时代发展步伐，充分满足自身岗位的工作需求。例如，在招聘人才时，可采取公开招聘以及从其他机关事业单位选调人才的方式。公开招聘主要是指在机会均等的前提下，人员在得知招聘实际内容时，严格遵守相关招聘流程，进行公开竞争上岗；从其他机关事业单位选调人才通常是指，在单位内部职位出现空缺时，从其他事业单位调选人才，保证各项工作能够正常进行<sup>[5]</sup>。

### 3.4 提升人力资源管理者业务水平，优化信息化人资管理制度

现如今，数字化改革的不断推进为事业单位迎来了全新的发展契机，因此，事业单位应重视数字化人力资源管理的作用，根据实际情况不断优化人力资源管理体系。例如，以薪酬、绩效以及人员评价等各类业务系统为重要基准，构建更加科学合理的人力资源管理平台，形成统一的人力资源考核标准。在此平台中，每位员工都能在第一时间了解并掌握人资资源管理工作情况。首先，单位应定期开展内容丰富的培训活动，进一步提升人力资源管理人员的业务水平；其次，培训活动应设置多个环节，以便在各类活动中，参训人员能够充分交流，积极学习他人的长处，弥补自身的不足；最后，各类培训应包含足量的实践活动。同时，在资金允许的前提下，事业单位可聘请人力资源管理专家学者开展相关讲座活动，为单位人力资源管理人员学习更加先进的人力资源管理理念以及管理技术提供机会。除

此之外，事业单位还应该明确划分人力资源管理人员的职责范围，促使其工作职责能够与岗位实时匹配，确保人资管理人员能够将全部精力投入到本职工作中去<sup>[6]</sup>。

### 3.5 完善激励机制

要想促使事业单位人力资源管理工作实现真正意义上的改革创新，应提升职工的福利待遇，通过更加健全的赏罚制度，形成能者上、优者奖、庸者下、劣者汰的良好局面，促使员工积极主动地参与到相关工作中去。与此同时，部分岗位难以通过业绩进行直观分析，比如行政后勤岗位和设备管理岗位等，对此可以参照胜任力以及性格特征等设计权重系数，针对考核指标进行评价，最终形成绩效评定标准，将量化的绩效考核应用在人力资源配置与管理中。除此之外，还应该构建带有激励性质的薪酬制度，例如，可根据实际情况，分析并正视现有薪酬制度存在的各类问题，从而给出解决促使，使最终显现的考评结果遵循“三公原则”。与此同时，还应该构建更加完善的人才晋升机制，实现“人尽其才”目标。除此以外，还应该注重精神以及物质两种层面的激励，创造出更为优秀的工作环境，促使员工真正感受到事业单位的温暖，从而将全部精力投入到相关工作中去<sup>[8]</sup>。最后，还要建立健全员工担当作为的激励和保护机制，切实为勇于负责的员工负责、为勇于担当的员工担当、为改革的员工撑腰鼓劲；对有担当作为的员工，在提拔晋升、评优推优、重点培养等方面优先考虑，鼓励支持员工大胆探索创新，不断为单位的改革发展贡献智慧和力量。

### 3.6 完善绩效考核制度

更为科学合理的绩效考核制度同样也是激励机制实施的重要内容。因此，人力资源管理人员应采取更加公平的绩效考核方式，对员工业绩进行全方位考核评定，比如，建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，强化分类考核，近距离接触员工，使选出来的员工单位放心、群众满意、员工服气，并将最终获得的考核

结果与员工薪酬挂钩,激发员工工作动力,确保最终显现的工作效率能够达到预期标准,从而为本单位实现可持续发展奠定良好基础。其次,事业单位也应该紧跟时代发展的脚步,创造出更加完善的绩效考核制度,例如,可根据单位的发展情况以及未来发展计划,详细分析各个部门以及岗位的工作特征,最终创设出针对性更强的考核指标。从另一个角度看,就是单位创设的考核指标需要彰显岗位的工作重点和特点,确保绩效考核指标、考核流程更加公平公正,并得到员工的认同。除此之外,事业单位还应该根据实时情况选择更加符合考核目标的考核方式,促使定性以及定量考核实现深度融合<sup>[9]</sup>。

#### 4 结语

总而言之,事业单位要想在新时期背景下实现可持续发展目标,应敢于打破传统人事管理模式的束缚,重视现代人力资源管理工作的重要意义以及作用。事业单位应根据工作职责、岗位特点等,不断优化人力资源管理模式,合理配置人才,进一步提升事业单位的工作效能。除此之外,事业单位还应该明确人资管理制度的不足之

(上接第057页)

审核的工作,使企业管理水平得以不断提升<sup>[5]</sup>。

#### 5 结语

综上所述,本文从企业生产管理中ERP信息系统的展开分析与研究,在分析企业生产管理中存在问题的同时制定解决策略,并在之后的发展中明确方向,确保企业管理工作的精细化目标落实、集团公司与各子公司ERP综合管理系统的建设,以及业务闭环、业财融合、财务标准化、预算管控体系搭建、人事业务全过程管理等目标的实现。

处,根据实际情况,创设更加科学合理的培训以及激励制度,充分激发人才潜能,促使单位实现可持续发展。

#### 参考文献

- [1] 黄淑焜.事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略[J].老字号品牌营销,2022(10):39-41.
- [2] 侯俊霞.物流时代背景下事业单位人力资源优化与经济效能提升策略[J].中国储运,2022(05):192-193.
- [3] 郑洁.事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略[J].财经界,2022(11):158-160.
- [4] 马世军.事业单位人力资源优化与经济效能提升的策略[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2021(12):112-114.
- [5] 胡启帆.优化人力资源配置,提升事业单位经济效益[J].人力资源,2021(20):88-89.
- [6] 王华.事业单位人力资源管理的优化策略分析[J].环渤海经济瞭望,2020(11):100-101.
- [7] 周伦府.基于互联网的事业单位人力资源优化管理模式研究[J].知识经济,2018(18):88-89.
- [8] 张喆.事业单位人力资源管理的瓶颈及优化探讨[J].经贸实践,2017(13):157-158.
- [9] 刘鹏.事业单位人力资源优化与实践意义探索[J].环球市场信息导报,2016(38):72-73.

#### 参考文献

- [1] 岳书会,张磊,顾景民.基于NBU备份一体机的ERP系统数据库灾备研究[J].无线互联科技,2022,19(9):154-156.
- [2] 费智聪.基于ERP系统的企业内部控制研究[J].行政事业资产与财务,2022(14):58-60.
- [3] 郝丽萍.论ERP环境下如何实施企业会计业务流程[J].审计与理财,2022(7):37-39.
- [4] 秦红斌,孙齐,唐红涛,张雁翔,王玲军.面向ERP与CAD集成的液压缸产品图库管理系统研究[J].机床与液压,2022,50(13):102-106.
- [5] 王进.ERP系统在制造企业生产管理中的应用[J].电子元器件与信息技术,2021,5(3):24-25.