

事业单位人力资源管理方式的转变策略分析

韩伟

山东省日照市东港区教育和体育局, 山东日照, 276826;

摘要: 本文围绕事业单位人力资源管理方式的转变策略展开研究, 在社会经济快速发展与事业单位改革深化背景下, 传统管理模式在理念、方法和手段上滞后, 难以适应新时代对服务质量与运行效率的要求。文章剖析当前突出问题: 管理理念受传统行政模式束缚, 将员工视为被动管理对象, 忽视其职业发展需求; 激励机制有缺陷, 薪酬与绩效关联松散, 福利单一且缺乏针对性, 难以提高员工积极性; 培训开发缺乏系统规划, 内容与实际脱节, 方式陈旧致效果不佳; 信息化建设滞后, 依赖手工与纸质管理, 信息处理效率低且易出错。针对这些, 提出更新理念、优化激励、加强培训、推进信息化及完善绩效管理等策略, 为事业单位提升管理效能、增强竞争力、更好履行公益服务职能提供实践参考。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 转变策略; 信息化建设

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 06. 001

随着我国社会经济飞速发展及事业单位改革不断深入, 事业单位所处的环境发生显著变化, 面临着前所未有的挑战与机遇。人力资源作为事业单位发展的核心驱动力, 其管理方式的科学性与有效性, 直接关乎单位的运行效率、服务质量及核心竞争力。然而, 传统人力资源管理方式在理念上滞后, 将员工视为管理对象而非宝贵资源; 在方法上单一, 激励、培训等环节存在诸多不足; 在手段上落后, 信息化程度低, 已无法满足新时期事业单位的发展需求。因此, 深入探讨事业单位人力资源管理方式的转变策略, 对于推动单位适应社会发展、助力改革推进、提升自身竞争力具有重要的现实意义, 是促进事业单位持续健康发展的关键所在。

1 事业单位人力资源管理现状及问题

1.1 管理理念陈旧

部分事业单位仍受传统行政管理模式的影响, 人力资源管理理念较为落后, 将员工视为管理对象, 而非具有主观能动性的资源, 忽视了员工的个人发展和需求^[1]。在人员配置上, 缺乏科学的规划和合理的流动机制, 导致人员结构不合理, 工作效率低下。例如, 一些事业单位在岗位设置上, 存在因人设岗的现象, 没有充分考虑岗位的实际需求和员工的专业技能, 造成人力资源的浪费。同时, 在人才选拔和任用方面, 论资排辈现象较为严重, 优秀的年轻人才难以脱颖而出, 限制了事业单位的创新发展。

1.2 激励机制不完善

当前事业单位的激励机制存在诸多缺陷, 难以充分激发员工活力。薪酬体系固化, 多按职级、工龄定薪, 与工作绩效关联微弱, 干多干少、干好干坏收入差距不大, 严重削弱了员工的工作积极性。福利制度缺乏层次感, 多为统一的基础保障, 未考虑不同年龄段、岗位员工的差异化需求, 如青年员工对职业培训的需求、中年员工对家庭医疗的关注等均未得到满足。精神激励形式单一, 多集中在年终评优, 且常存在“轮流坐庄”“平衡照顾”等现象, 表彰缺乏针对性与公信力, 难以让员工产生成就感, 导致激励机制沦为摆设, 无法驱动员工主动提升工作质量。

1.3 培训开发不足

事业单位对员工的培训开发重视程度不够, 培训计划缺乏系统性和针对性, 没有为员工建立有针对性的“学习地图”。培训内容往往与实际工作需求脱节, 不能有效提升员工的专业技能和综合素质。培训方式较为单一, 多以传统的课堂讲授为主, 缺乏实践操作和互动交流。同时, 培训效果评估机制不完善, 无法准确了解培训对员工工作绩效的提升作用, 导致培训资源的浪费。例如, 一些事业单位为了完成培训任务, 组织的培训课程内容陈旧, 形式枯燥, 员工参与度不高, 学习积极性不高, 培训效果不佳。

1.4 信息化建设滞后

在信息化时代, 事业单位的人力资源管理信息化建设普遍存在滞后问题。不少单位仍依赖传统的手工操作和纸质档案管理, 员工信息登记、变动需手动录入, 档

案查询需翻找实体卷宗,不仅信息处理效率低下,还易因人为操作出现数据错误或遗漏。多数单位缺乏功能完善的人力资源管理信息系统,难以实现员工信息的实时共享与动态更新,导致管理层无法及时掌握人员结构、绩效数据等关键信息,影响决策的科学性与及时性。例如,人员招聘时需手动核对简历与岗位要求,绩效考核需人工统计多部门数据,流程繁琐且易出错,严重制约了管理效率的提升。

2 事业单位人力资源管理方式转变的必要性

2.1 适应社会发展的需要

随着社会进步,公众对事业单位的服务需求从“有没有”转向“好不好”,不仅关注服务效率,更看重服务专业性与人性化程度。事业单位需通过转变人力资源管理方式,优化人员配置、激发员工活力,以匹配社会发展节奏。例如,社区服务中心通过科学排班与技能培训,显著缩短了业务办理时长;基层医疗机构通过人才梯队建设,提高了常见病诊疗准确率。这种转变能直接提升服务质量,让公众享受更高效、优质的服务,为社会和谐发展注入动力。

2.2 推动事业单位改革的需要

事业单位改革是我国当前的一项重要任务,旨在提高事业单位的公益服务水平和运行效率。人力资源管理作为事业单位管理的重要组成部分,其管理方式的转变对于推动事业单位改革具有重要意义^[2]。通过更新管理理念、完善激励机制等措施,能够激发员工的积极性和创造性,促进事业单位的体制机制创新,推动改革的顺利进行。例如,在事业单位分类改革中,合理的人力资源管理能够确保人员的合理流动和安置,为改革的平稳推进提供保障^[3]。

2.3 提升事业单位竞争力的需要

在市场经济环境中,事业单位的竞争日趋激烈。同类机构间存在资源争夺,如科研院所争抢科研项目与经费,文化场馆比拼展览质量与公众参与度;同时还面临社会资本主体的挑战。而竞争力的核心在于人才,转变人力资源管理方式能有效吸引和留住优秀人才。通过建立科学的激励机制、规划清晰的职业发展路径,可聚集专业人才,提升团队创造力。像省级科研单位实施“项目分红+职称破格晋升”政策,短期内吸引多名青年学者,斩获多项国家级课题;美术馆推行“策展人负责制”,激发团队潜能,展览参观量显著增长,在行业竞争中保持领先。

3 事业单位人力资源管理方式的转变策略

3.1 更新管理理念

树立以人为本的管理理念,将员工视为事业单位发展的核心资源,尊重个体差异与多元需求,把员工职业发展纳入单位战略规划。打破传统行政管理的层级束缚,构建现代人力资源管理体系,通过搭建公平竞争平台、完善晋升通道,释放员工主观能动性与创新潜力。例如,建立员工职业发展档案,结合单位岗位需求与个人特质,制定涵盖技能提升、职位晋升的阶梯式规划,每季度开展职业发展面谈。同时,组织管理层参加人力资源管理专题培训,将人才培养成效纳入领导考核指标,推动管理理念落地,形成“重视人才、发展人才”的组织文化。

3.2 优化激励机制

建立科学合理的薪酬体系,将薪酬与工作绩效紧密挂钩,体现多劳多得、优绩优酬的原则。根据不同岗位的特点和要求,制定差异化的薪酬标准,提高薪酬的竞争力。丰富福利制度,除了传统的法定福利外,增加个性化的福利项目,如健康体检、带薪年假、职业培训等,满足员工多样化的需求。加强精神激励,建立多元化的表彰和奖励机制,对表现优秀的员工给予及时的肯定和奖励,激发员工的工作热情和成就感^[4]。例如,设立创新奖、优秀服务奖等专项奖励,鼓励员工在工作中积极创新、提高服务质量。

3.3 加强培训开发

制定系统的培训计划,根据员工的岗位需求和职业发展阶段,设计针对性的培训课程。培训内容应涵盖专业技能、管理能力、沟通技巧等多个方面,以提升员工的综合素质。采用多样化的培训方式,如线上培训、实地考察、案例分析等,提高培训的趣味性和实效性^[5]。建立完善的培训效果评估机制,通过考试、实践操作、问卷调查等方式,对培训效果进行全面评估,并将评估结果与员工的绩效考核和职业发展挂钩,确保培训资源的有效利用。例如,定期组织员工参加行业内的学术交流活动,拓宽员工的视野和知识面。

3.4 推进信息化建设

引入覆盖招聘、考勤、绩效、薪酬等全流程的一体化人力资源管理系统,实现员工信息实时更新、业务线上流转,替代传统手工台账与纸质档案,将人事业务办理时长缩短60%以上。系统内置的数据分析模块可自动生成人员结构、流动率、绩效分布等动态报表,为编制调整、培训规划提供精准数据支撑,如通过分析岗位空

缺与人才储备匹配度,智能推送招聘计划。搭建权限分级管理体系,设置数据加密与操作日志,每月开展信息安全培训,每季度联合专业机构进行漏洞检测,在提升管理效率的同时,筑牢信息安全防线。

3.5 完善绩效管理

以事业单位战略目标为导向,结合岗位职责梳理关键任务,构建“量化+质化”的绩效指标体系。量化指标涵盖工作完成率、服务响应时效等可直接衡量的内容,质化指标包括团队协作、创新贡献等维度,全面反映员工工作表现。采用关键绩效指标法聚焦核心任务,搭配360度评估法收集多方评价,确保考核客观公正。每月开展绩效跟踪,季度组织面对面反馈面谈,详细解析考核结果,共同制定针对性改进计划。将考核结果与薪酬调整、培训机会、晋升通道深度绑定,形成“设定目标—过程管控—结果应用”的闭环管理,激发员工持续提升动力。

4 案例分析

某市文化馆作为公益一类事业单位,曾因人力资源管理滞后陷入发展困境:员工积极性低迷,年度服务满意度仅68%,骨干人才流失率连续三年超15%。2022年,该馆以改革为契机,全面推进人力资源管理方式转变,取得显著成效。

改革前,馆内存在诸多问题:管理上论资排辈,晋升仅看工龄,35岁以下员工无一人担任部门副职;薪酬“大锅饭”,绩效奖金平均分配,福利仅有五险一金;培训流于形式,年均组织2次全员讲座,内容与群众文化活动策划无关;人事档案靠手工登记,查档需耗时1-2天。这些问题导致员工消极怠工,活动创新不足,年均开展群众文化活动不足50场。

针对问题,该馆实施系列转变策略:一是更新管理理念,建立“双轨晋升通道”,业务骨干可通过“技术职称+项目成果”晋升,打破年龄限制,2名30岁员工因策划非遗展获好评晋升部门副主任;二是优化激励机制,将薪酬拆分为基本工资(60%)+绩效奖金(30%)+创新津贴(10%),绩效与活动参与度、群众满意度挂钩,福利新增“文化研学补贴”“弹性调休假”;三是加强培训开发,与高校合作设计“群众文化策划”“数字文化馆运营”等课程,组织员工到先进馆交流,培训后需提交活动方案,优秀者给予经费支持;四是推进信息化建设,引入人力资源系统,实现人员信息、绩效数据实时查询,活动报名、考勤等线上完成,效率提升60%;

五是完善绩效管理,从“活动数量”“群众评价”“创新成果”三方面设指标,每月公示进度,季度面谈改进。

改革一年后,该馆员工满意度从52%升至89%,年度开展活动120场,服务满意度达92%,未出现骨干人才流失,成功创建省级示范文化馆,其转变实践为同类事业单位提供了可借鉴的经验。

5 结论与展望

5.1 结论

事业单位人力资源管理方式的转变是适应社会发展和自身改革的必然选择。从实际情况来看,当前事业单位在管理理念、激励机制、培训开发、信息化建设和绩效管理等方面存在的问题,严重制约了其服务效能的提升。而更新管理理念、优化激励机制、加强培训开发、推进信息化建设和完善绩效管理等策略,具有很强的针对性和可操作性。正如某市文化馆的实践所示,这些策略的实施能有效提升人力资源管理水平,激发员工活力,提高服务质量,增强单位竞争力和可持续发展能力,为事业单位更好地履行公益服务职能奠定坚实基础。

5.2 展望

未来,随着社会经济的持续发展和科技的快速进步,事业单位人力资源管理将迎来更多变革机遇。管理理念上,会更注重员工个性化发展与价值实现,构建更具包容性的组织文化;激励机制将向精准化、多元化发展,结合员工需求提供定制化方案。信息化建设将深度融合人工智能、大数据等技术,实现管理智能化与决策科学化。同时,事业单位需加强与企业、高校等外部机构的合作,借鉴先进经验,不断完善管理体系,以适应时代发展,为社会提供更优质高效的服务。

参考文献

- [1]朱映璠.“互联网+”时代背景下的事业单位人力资源管理创新探究[J].上海商业,2023,(12):167-169.
- [2]赵月.事业单位人力资源管理创新探讨[J].财经界,2022,(06):146-148.
- [3]郑越.企业化管理事业单位人力资源管理对策分析[J].内蒙古煤炭经济,2021,(18):72-74.
- [4]舒菲.进一步加强国有企业思政工作的路径探索[J].办公室业务,2023,(16):62-63+72.
- [5]李荣城.国企企业文化建设背景下员工管理存在的不足及建议[J].现代企业文化,2023,(25):13-16.