

# 事业单位人事管理提质增效的措施建议

张明辉

(丰南区发展和改革局, 河北 唐山 063000)

**摘要:**人力资源管理的模式是机关事业单位进行人事管理工作的主要内容,运用科学合理的人力资源管理模式不但可以使机关事业单位的工作效率得到提升,还可以为机关事业单位不断地吸引优秀人才,使人才为机关事业单位效力,实现机关事业单位对人力资源的合理的运用。人力资源的模式在进行选择时常常会有很多种原因的影响,机关事业单位在选择的过程中需要根据自身的情况进行合理的选择。本文通过分析当前事业单位人事管理工作现状存在的问题,提出难点和思路,探讨加强人事管理组织机构、完整的人事管理体系、人事信息化建设、人事管理战略意义等四项措施提高事业单位人事管理工作水平,进一步增强事业单位活力,促进社会公益事业发展。

**关键词:** 事业单位 人事管理 水平 思路 对策建议

**DOI:** 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.18.49

随着互联网信息技术的高速发展,人力资源的管理工作成为机关事业单位发展过程中的必要环节。人力资源管理的模式对机关事业单位的顺利发展和运行产生着十分重要的作用,运用正确合理的模式能够为机关事业单位的发展起到促进作用,运用错误的模式就会对机关事业单位的稳定发展造成影响。因此,机关事业单位需要依据机关事业单位的状况,结合社会经济的不断变化,对人力资源管理进行不断地改善,运用科学合理的管理模式,这样可以提升机关事业单位的发展水平和质量,实现机关事业单位的长久发展。

## 一、人力资源管理工作的重要意义

在机关事业单位进行运行和发展的阶段,人力资源管理是机关事业单位的主要工作内容,它对机关事业单位的长久发展起着十分重要的作用,能够真正的提升机关事业单位的核心竞争力,对机关事业单位发展进行促进。机关事业单位为了可以提高自身的发展能力,对自身的竞争能力进行优化,就需要充分的发挥人力资源管理工作的优势,突出它的现实意义。大量的实践研究证明,科学合理的进行人力资源管理具有十分重要的意义。首先,人力资源管理可以对人才进行合理的配置,提升机关事业单位的人才竞争能力。机关事业单位是由人构成的,不同专业和能力的人之间需要进行工作上的协调和配合,这样才可以使机关事业单位不断地进步和发展,能够真正地促进机关事业单位竞争能力的提升<sup>[1]</sup>。所以,在运用科学合理的人力管理模式的基础上,需要创建完善的人力资源的管理系统,这样才可以将人才进行合理的安排,充分发挥他的个

人才能。进行科学合理的人力资源管理,可以帮助机关事业单位将人才配置到最合适的岗位上,这样可以整体上提升机关事业单位的人才竞争力,使每位工作人员都可以充分发挥他对机关事业单位的价值。其次,可以对机关事业单位的健康发展产生促进作用,保证机关事业单位的快速发展。在机关事业单位高速的发展阶段,人力资源工作扮演着十分重要的角色。科学完整的人力资源管理模式的运用,可以对人力资源工作进行全面合理的安排,这样可以使工作人员对自己的岗位具有充分的认可,实现岗位和职工的高度匹配,这样可以保证机关事业单位的稳定持续的发展,全面提升机关事业单位的组织效率。最后,可以加快机关事业单位的发展程度,帮助机关事业单位的组织目标顺利的实现。在机关事业单位的运行和发展的阶段,机关事业单位会设置不同的发展目标,这是机关事业单位的发展动力。机关事业单位需要进行科学合理的人力资源管理工作,这样才可以充分地实现机关事业单位的发展目标,为机关事业单位的发展吸引不同的优秀人才<sup>[2]</sup>。

## 二、事业单位人事管理存在的问题

### (一) 人事管理机构无保障

事业单位以管理业务为主,管理人员占比超70%以上,单位的主要职能是为行政管理部门或社会提供服务和支撑。因此,大多数事业单位对人事管理工作的重视力度不够,会在专业管理岗位上给予重点支持和保障,而在人事管理岗位上大都归属于办公室行政管理岗位,没有设置专门的人事管理机构和配备专职人员,大多数从事人事管理工作的人员不具有人力资源管理专业背景,缺乏科学的

人事管理理念，开展工作起来从茫然到跟从，没有形成一套科学的人事管理体系，影响实际工作效率和工作水平<sup>[3]</sup>。

### （二）人事管理体系不完整

一是涉及人员多。关系到每位职工入职、职务升迁、奖惩和工资福利等与个人切身利益密切相关的所有事项；二是情况复杂。人事政策法规具有系统性和连贯性，如果不了解政策“前生”和“今世”，必然会对人事工作质量造成影响，损害职工切身利益；三是制度性很强。必须按规章制度程序处理每一个问题。《事业单位人事管理条例》是事业单位人事管理的基本制度，但有些内容的具体程序和要求需在配套的规定中才能查到，如《事业单位岗位设置管理试行办法》《事业单位竞聘上岗管理办法》等等，同时还有很多事业单位其它组织人事工作没有在条例中得到一一体现，如干部选拔、职称评审、人事档案、退休等等，人事管理体系的不完整，使得刚接触到人事管理工作的人员很茫然，工作起来没有方向和方法，影响工作效率和水平<sup>[4]</sup>。

### （三）人事信息化建设滞后

随着互联网和信息技术的快速发展和广泛应用，信息化正成为当今新时代的发展趋势。当前，人事管理审批部门已逐步实现了编制管理系统、工资审批系统、社保审批系统、人事审批系统的信息化建设，事业单位也在办公系统信息化、档案数据化、专业管理等方面实现了信息化，但事业单位人事管理信息化建设仍很滞后，为了满足不同系统的要求，内部建立不同的人事信息数据被支离运用在各个外部管理系统，相互间没有建立起关联和统一标准，为人事信息的运用带来了困难，常常会因为一个人事信息数据的变化，需要在不同的管理系统中和管理台账中进行修改，增加了工作的重复性和数据的出错率，影响了人事管理的质量和水平<sup>[5]</sup>。

### （四）人事管理理念落后

一是长期以来，事业单位尤其是事业单位的人事管理工作都以“因事而为”的被动模式开展，人事管理战略前瞻性被忽略。传统的事业单位管理观念中，人事管理被狭隘地认为组织能力建设职工信息管理的部分，以及行政后勤管理中职工劳动保障的部分。二是管理层通常会将人事管理作为一个具体的行政管理工具使用，只有在业务部门提出相关的人才需求，才会通过使用人事管理工具来配合业务部门完成人才的引进和队伍的建设。三是单位长期人事管理工作中形成的数据信息，被简单地储存在档案柜以及其他电子存储媒介，没有进行深入的数据分析，无法发挥其重要的战略作用<sup>[6]</sup>。

## 三、提高事业单位人事管理工作水平的难点和思路

事业单位的人事管理工作一般大多由负责组织人事工作的同志担当，工作涵盖党组织建设、干部管理、人才管理、人事管理、队伍建设、职务职称晋升、劳动工资与社会保险等工作。因此，事业单位对组工人事干部综合素质要求较高。由于事业单位以提供管理服务为主，对人才的专业素养要求比较高，这也就要求负责人事管理工作的干部同时具备一定的专业知识。组织人事岗位人员素质的较高要求，限制了岗位人选的选择范围<sup>[7]</sup>。另外，在事业单位，专业管理人员可以专心于管理研究出管理成果，在专业管理岗位上可以有较好的发展空间，而组织人事干部工作多是服务性的，工作繁杂又难出明显的业绩，在工作考核中还很难量化，在管理岗位和专业管理岗位的发展空间都较窄，导致事业单位人事管理岗位人员难稳定。为了提高事业单位人事管理工作水平，应充分结合事业单位业务特点和人才成长规律来思考，紧紧围绕“以人为本、服务人才和事业发展”这个主线，重视组织人事机构建设，以构建完整的人事管理体系为抓手，推进事业单位人事管理信息数据库建设，促进事业单位人事管理提质增效，推进事业单位公益事业的高质量发展。为完善绩效考核，也要建立健全的绩效评价制度，将事业单位职员的绩效与其经济效益所挂钩，以此来提升职员对工作的积极性与热情度，保证事业单位的稳定可持续性发展。同时，事业单位也需优化职员的内部晋升机制与渠道，健全激励制度，增强职员的竞争意识，明确其职责所在，从而提升事业单位的综合效益，满足当今时代背景下的发展需求<sup>[8]</sup>。

## 四、提高事业单位人事管理工作水平的对策建议

### （一）加强人事管理组织建设

机关事业单位需要对工作人员进行定期的培训。现阶段很多机关事业单位都重视对人才进行培训和锻炼，有的单位还专门将人力资源管理部门改为培训发展部门，把人力资源管理的培训工作作为机关事业单位发展的主要内容。科学合理的对机关事业单位工作人员进行培训，不但可以提高工作人员的创新意识、专业能力，还可以从工作人员中筛选出优秀人员为单位效力。虽然很多的培训课程在当下看不到效果，但是从单位的长远发展角度来看，机关事业单位对员工的培训是远远大于其他方面投入的回报的。因此，机关事业单位需要将培训作为机关事业单位发展的基础，对工作人员进行有目的性的培训，制定培训的课程方案计划，对其不断进行改善。充分认识人事管理工作对建设高素质人才，促进事业单位高质量发展发挥的重

要作用，建立起独立的人事管理机构，选优配强组织人事干部，将人事干部从繁杂的行政后勤工作中抽离出来，加强人力资源管理专业知识的学习培训和实践锻炼，不断提高事业单位人事管理工作人员的专业素质和能力<sup>[9]</sup>。

### （二）加强人事管理体系建设

对事业单位的人事管理工作进行梳理和分类管理，在人事管理条例中规定的九项内容基本上，增加干部选拔、职称评审、人事档案、编制、法人、人员退休、实习、借调等人事管理相关工作内容，构建起一套系统的、完整的人事管理体系，形成一本完整的人事工作作业指导书，每个类别按照制度依据、工作流程规定、材料清单要求、通用文书模板、归档材料目录等内容进行编写，为人事管理工作人员提供一份详尽的工作手册，既帮助人事管理人员全面了解人事工作的整个体系内容，又帮助人事管理人员较快地熟悉掌握各类人事工作的政策依据和工作流程<sup>[10]</sup>。

### （三）加强人事信息化建设

充分结合事业单位业务和人才专业素质特点，做好信息化系统顶层设计，实现人事信息化与行政办公信息化、专业技术业务信息化的有机衔接和融合。对现有的人事信息进行整合，运用信息化技术，建立事业单位人事管理信息数据库和干部人事电子档案库，实现人员从入职、合同管理、岗位培训、岗位聘用、岗位考核、合同终止、离职（退休）等全流程控制和管理，实现干部人事档案资源和人事信息数据的共享，为事业单位绩效考核、人事管理、人才分析评价等工作提供准确统一的信息依据，从而推进人事管理工作向自动化、标准化、规范化、共享化发展，通过提高事业单位信息化管理水平，促进人事管理提质增效。

### （四）创新人事管理新理念

打破传统的人事管理观念，引进人力资源管理理论，摸索人事管理与人力资源管理的共通之处，人事管理工作从“因事而为”向“因人而为”积极转变。借鉴战略人力资源管理理论，结合单位业务特点，让人事管理工作更多的参与到单位的战略发展规划，确保人事管理成为组织的战略发展规划的重要组成部分。为管理层制定单位的战略发展规划提供人才储备建议和人才培养策略，保障人才队伍的建设能够更好地服务于单位长远发展的需要，做到人力资源的可持续发展。为了对机关事业单位发展过程中存在的问题进行解决，就要求机关事业单位根据每个部门的特

点，创建科学的绩效管理系统。在工资待遇方面，依据职工的实际绩效以及有关的数据进行判断，还可以进行关于绩效内容的交流和沟通，使机关事业单位的管理者对工作人员的想法有充分的了解，发现现阶段机关事业单位发展过程中存在的不足，及时的进行调整和变化，真正的提升机关事业单位人力资源管理工作的效率。

### 五、结语

总之，科学合理的机关事业单位人力资源管理模式对机关事业单位的发展具有十分重要的作用。机关事业单位需要根据自身的情况选择最合适的发展模式。这样才能可以提升机关事业单位在社会上的竞争力，吸引更多的人才为机关事业单位的发展贡献力量，真正提升人力资源管理工作的效率。人才是事业单位创新发展的原动力，留住并拥有人才是事业单位提升发展的有效途径，提高事业单位人事管理水平，可以充分调动事业单位各类人才干事创业的积极性，为事业单位提高公益服务水平。

### 参考文献

- [1]卢凌娟.基层公路管理机构人力资源精细化管理[J].人才资源开发,2021(24):30-31.
- [2]徐兵.互联网时代背景下事业单位人力资源管理分析[J].中国管理信息化,2021,24(24):150-151.
- [3]潘宇航.刍议事业单位人力资源绩效管理[J].中国管理信息化,2021,24(24):158-160.
- [4]石云霞.事业单位人力资源的信息化建设[J].商业文化,2021(35):105-107.
- [5]魏云华.信息技术对人力资源管理的影响与优化[J].商业文化,2021(35):68-69.
- [6]张美琴.事业单位改革后的制度革新与管理优化策略研究[J].商讯,2021(35):161-163.
- [7]郑玲玲.试论公开招聘背景下事业单位人才培养机制的建立[J].商业观察,2021(35):91-93.
- [8]彭丹丹.数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理[J].中国乡镇企业会计,2021(12):91-92.
- [9]杨美凤.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用情况分析[J].财经界,2021(35):173-174.
- [10]屈蛟龙.新形势下事业单位人力资源管理信息化探索核心研究[J].财经界,2021(35):197-198.