

事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施

朱耿志

铜陵市义安区人力资源和社会保障局, 安徽 铜陵 244100

[摘要]随着经济的发展和社会的进步,人力资源的管理,已经成为事业单位提高工作效率,提升整体竞争力的重要因素。然而,在事业单位的人力资源管理中,存在着一些不容忽视的问题,如管理理念落后、缺乏科学的评价体系、人才队伍结构不合理、职业发展通道狭窄等。对此,基于理论分析和实证研究方法,我们提出一系列的改革措施:首先,倡导现代人力资源管理理念,建立以人为本的管理机制;其次,构建科学的人力资源评价体系,鼓励员工的个性发展;再次,进行人才队伍结构的优化调整,引入竞争机制;最后,拓宽职业发展通道,实施多元化的激励策略。实施这些改革措施,需要事业单位高层的决策支持,需要法规政策的指导,更需要全员的参与和努力。研究结果对于推进事业单位人力资源管理改革具有重要的参考价值。

[关键词]事业单位;人力资源管理;管理问题;改革措施;管理理念

DOI: 10.33142/mem.v5i5.13795

中图分类号: F42

文献标识码: A

Problems and Reform Measures in Human Resource Management of Public Institutions

ZHU Gengzhi

Tongling Yi'an Human Resources and Social Security Bureau, Tongling, Anhui, 244100, China

Abstract: With the development of the economy and social progress, human resource management has become an important factor for public institutions to improve work efficiency and enhance overall competitiveness. However, there are some issues that cannot be ignored in the human resource management of public institutions, such as outdated management concepts, lack of scientific evaluation systems, unreasonable talent team structure, and narrow career development channels. Based on theoretical analysis and empirical research methods, we propose a series of reform measures: Firstly, advocating modern human resource management concepts and establishing a people-oriented management mechanism; Secondly, establish a scientific human resource evaluation system to encourage the personal development of employees; Once again, optimize and adjust the structure of the talent team, and introduce a competitive mechanism; Finally, broaden career development channels and implement diversified incentive strategies. The implementation of these reform measures requires decision-making support from the senior management of public institutions, guidance from regulations and policies, and more importantly, the participation and efforts of all staff. The research results have important reference value for promoting the reform of human resource management in public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; management problems; reform measures; management concept

引言

作为早已不再只是经济活动中的一个角色,而是未来产业竞争力的核心的人力资源管理,事业单位也开始对之进行越来越多的探索。然而,实际运作中的事业单位对于人力资源管理却表现出诸多问题。基于旧有的管理理念,事业单位的人力资源利用率不高,人才队伍结构不合理,职业发展通道狭窄。这些问题在某种程度上制约了事业单位的发展效率和整体竞争力。为了有效解决这些问题,本文将从理论分析和实证研究的角度,探讨现代人力资源管理理念、人力资源评价体系、人才队伍结构优化和职业发展通道拓宽等方面的改革措施。此外,本文同时强调,为了保证这些改革措施的有效实施,事业单位高层的定力决策、法律法规的支持和员工的积极参与都是必不可少的。希望本论文的研究结果能为推进事业单位人力资源管理改革提供参考意见。

1 事业单位人力资源管理的现状和存在的问题

1.1 事业单位人力资源现状

事业单位作为我国不可忽视的公共服务提供者,在现代化建设中扮演着重要角色^[1]。事业单位的人力资源现状直接影响其服务质量和效率。当前,事业单位的人力资源现状主要表现在以下几个方面:

事业单位的人员构成具有多样性,包括专业技术人员、管理人员以及工勤人员等。专业技术人员在推进科技进步、技术创新等方面起着骨干作用,而管理人员则承担着协调、规划和决策等管理职责,工勤人员则是保障单位正常运行的关键力量。不同类别人员在年龄、学历、专业背景等方面存在较大差异,导致整体人力资源结构复杂多样。

大部分事业单位的人才储备相对充足,尤其是在一些重点领域和关键岗位上,具备高素质、高资历的专业人才。随着经济快速发展和产业结构调整,部分事业单位出现了

人才断层问题，老龄化趋势明显，年轻人才较为欠缺，导致人力资源的更新换代与企业实际需求不匹配。

事业单位在吸引和留住优秀人才方面也存在一定困难^[2]。虽然事业单位具有较为稳定的工作环境和有吸引力的福利待遇，但由于一些单位的薪酬体系和激励机制不够完善，不足以充分激发员工的积极性和创造力。一些专业技术人才难以在事业单位实现个人职业发展目标，转而选择市场化竞争机制更加完善的企业。

事业单位的培训和发 展机制相对滞后。尽管部分事业单位已开展了多种形式的在职培训和继续教育活动，但不少单位的培训内容单一、方式陈旧，未能与实际工作需求紧密结合，导致培训效果不佳，员工专业素质提升较慢。事业单位在员工职业发展通道的设计上存在不足，未能有效规划员工的职业生涯，影响了员工的长远发展。

在人力资源管理的信息化和数字化建设方面，部分事业单位存在滞后现象。虽然一些先进单位已经开始应用人力资源管理系统（HRMS）来提升管理效率，但总体上信息化程度不高，管理方式依然依赖于传统的人工经验，这限制了人力资源数据的分析和利用，影响了决策的科学性。

事业单位的人力资源现状虽然具备一定的优势，但在人员结构优化、吸引和留住优秀人才、培训和发 展机制，以及信息化建设等方面仍存在较大的提升空间，为后续人力资源管理改革提供了重要的参考依据。

1.2 事业单位人力资源管理中存在的问题

事业单位的人力资源管理中存在着管理理念落后、缺乏科学的评价体系等问题。管理理念落后主要表现为传统计划经济体制下的管理模式，过度强调行政命令，忽视员工的自主性和创造性。缺乏科学的评价体系使得人力资源的使用缺乏合理性，评价标准单一，难以全面、客观地反映员工的实际能力和业绩，导致激励不足。人才队伍结构不合理，年龄结构、知识结构和技能结构未能实现优化配置，影响工作效率。职业发展通道狭窄，晋升机制不透明，员工职业发展受限，导致人才流失。

1.2.1 管理理念落后

事业单位人力资源管理中常见的问题之一是管理理念落后。这些单位往往沿用传统的行政管理模式，对现代人力资源管理理论缺乏足够的认识和应用。主要表现为以任务为导向，忽视人员发展的重要性，难以适应快速变化的社会环境和工作需求。缺乏对员工的关怀和激励机制，导致员工工作积极性和创造力不足。这种管理理念也限制了人才的引进和创新，难以发挥人力资源的最大潜能。这就使得事业单位在竞争中处于不利地位，难以实现高效管理和可持续发展。

1.2.2 缺乏科学的评价体系

事业单位人力资源管理中缺乏科学的评价体系的问题具体表现为：第一，评价标准不统一，导致员工工作表

现难以客观评估。很多事业单位沿用传统的考核制度，缺乏灵活性和针对性，无法全面反映员工的实际贡献。第二，评价方法单一，多数单位依赖定性的主观评价，缺少量化指标，容易受人为因素干扰，导致偏差^[3]。第三，反馈机制不完善，考核结果未能有效应用于人才培养和晋升决策，无法激励员工持续提高自身能力和工作效率。这些问题严重制约了事业单位人力资源的有效管理和发 展。

2 事业单位人力资源管理的改革措施

2.1 倡导现代人力资源管理理念，建立以人为本的管理机制

现代人力资源管理理念强调将员工视为组织最宝贵的资源，这一理念在事业单位管理中尤为重要。传统的管理方式往往只重视任务完成和上下级指令的传达，而忽略了员工的个人需求和职业发展。这种单向度的管理模式不仅无法激发员工的积极性，还可能导致人才的流失和整体效率的下降。

在现代管理理念的指导下，“以人为本”的管理机制被视为一项核心策略。这一机制要求管理者不仅关注工作成绩，还要关心员工的心理状态、职业满意度及成长需求。例如，在日常管理中，应当建立员工意见反馈渠道，鼓励员工提出建议和意见，并及时给予回应和改进。定期开展员工满意度调查，从多个维度了解员工的真实想法，以便在管理中加以改进。

事业单位还应当重视人力资源的个性化管理^[4]。不同部门、不同岗位的员工在背景、能力、需求等方面存在较大差异，管理措施不能“一刀切”。个性化管理应该根据员工的实际情况，量身定制适合其发展的培训计划和晋升路径。通过提供有针对性的职业发展机会和学习资源，帮助员工不断提升专业技能，从而达到个人目标与组织目标的双赢。

建立健全的激励机制也是“以人为本”管理的关键。事业单位应通过多元化的激励手段，如薪酬激励、职业发展激励和工作环境改善等，来提高员工的工作积极性和忠诚度。这种综合性的激励机制能够帮助员工在工作中找到成就感和归属感，从而提升整体工作效率。

倡导现代人力资源管理理念，建立以人为本的管理机制，有助于事业单位在激烈的社会竞争中保持优势，促进组织健康、可持续发展。通过关注员工的全面需求，事业单位能够更有效地激发员工的潜力和创新能力，为实现组织目标提供坚实的人力资源保障。

2.2 构建科学的人力资源评价体系，鼓励员工的个性发展

构建科学的人力资源评价体系是解决事业单位人力资源管理问题的关键一步。科学的评价体系不仅能够全面、公正地评估员工的工作表现，还能为员工提供明确的职业发展方向。该体系应包括量化指标和质化评价两部分，量

化指标可以通过工作成果、效率等客观数据进行衡量；质化评价则应结合领导评估、同事反馈以及员工自我评价等多方面信息。评价体系需定期更新，以适应事业单位的动态变化和发展需求。应明确评价的标准和流程，确保透明、公正。在评价结果的应用方面，需与薪酬、晋升、培训等方面相结合，激励优秀员工不断提升自我。通过个性化的评价机制，可以识别不同员工的优势与不足，从而为其制定个性化的发展计划，鼓励员工发挥自身潜力。科学的人力资源评价体系不仅能提升事业单位的整体工作效率，还能提高员工的职业满意度和归属感，从而促进事业单位的长期发展和进步。

2.3 进行人才队伍结构的优化调整，引入竞争机制

优化人才队伍结构是提升事业单位整体效能的关键。引入竞争机制能够打破原有的僵化模式，激发员工的积极性和创新力。应通过岗位竞聘、择优录用等方式确保人才选拔的公平性和科学性。设立合理的晋升通道和激励机制，使优秀人才脱颖而出，弱化行政级别对专业技术人员发展的限制，形成优胜劣汰的良性循环。这种多层次、多维度的竞争机制，有助于提升整体工作效率和服务水平。

3 事业单位人力资源管理改革的实施条件与策略

3.1 高层的决策支持

事业单位人力资源管理改革的成功实施，离不开高层的决策支持。高层领导在组织中占据着战略决策的核心位置，其支持和投入不仅能有效推动改革进程，还能为改革提供必要的资源和保障。具体而言，高层决策支持体现在以下几个方面。

高层领导需明确认识人力资源管理在事业单位中的重要性，将其作为一项战略性任务来对待。在制定单位发展战略时，应将人力资源管理改革纳入其中，统筹规划，使之与单位整体发展相一致。这种战略定位不仅有助于提升人力资源管理的地位，还能为整个单位的长远发展奠定基础^[5]。

高层领导应提供充分的资源保障，包括资金、技术和人力资源。资金方面，应设立专项资金，用于人力资源管理系统的开发与维护、员工培训和激励措施的实施。技术方面，应引进先进的信息化管理工具，提高人力资源管理的效率和科学性。人力资源方面，应确保管理团队具有专业知识和技能，能够胜任改革任务。

高层领导应以身作则，积极参与人力资源管理改革的各项活动，树立榜样的作用。在改革过程中，领导的参与和支持能够增强员工的信心，激发员工的积极性和创造力。高层还需加强与各级管理人员和员工的沟通，及时了解改革进程中的问题和困难，提供指导和帮助，确保改革顺利推进。

高层领导需建立健全相关的监督和考核机制，提高改革的透明度和执行力。通过定期评估改革效果，及时发现和纠正偏差，确保改革措施切实落实。应鼓励创新，适时

调整和优化改革方案，以适应实际需要，不断提高人力资源管理水平。

高层决策支持是事业单位人力资源管理改革的重要保障。通过战略定位、资源倾斜、示范引领和监督考核等措施，能够有效推动人力资源管理改革，提升单位整体竞争力，促进事业单位的可持续发展。

3.2 法规政策的指导

事业单位人力资源管理改革的有效推进，离不开完善的法规政策指导。现行法律法规在某些方面存在滞后性，导致人力资源管理难以适应现代需求。应当通过修订和完善相关法律文件，确保政策能够灵活适应事业单位的实际情况。例如，出台更具针对性的条例，明确人力资源管理在招聘、培训、绩效评估等方面的具体操作标准。加强政策的落实和监督管理，通过制定详细的执行细则和定期的政策评估机制，确保改革措施落实到位。建立健全的法律和政策框架，能够为改革提供坚实的制度保障，促使事业单位在人力资源管理上实现科学、规范和高效的目标。政策的持续改进和动态调整，也有助于应对不断变化的社会和经济环境，确保人力资源管理始终走在时代前沿。

3.3 全员的参与和努力

在事业单位的人力资源管理改革过程中，全员的参与和努力是关键因素。全员参与不仅意味着员工要理解和接受改革的必要性，还需要在具体执行中积极配合。这要求管理层提供明确的信息和充分的培训，以确保每位员工都能准确理解政策和步骤。通过建立畅通的沟通渠道，使员工能够反馈意见和建议，提高改革过程的透明度和可参与性。应通过多元化的激励策略，增强员工的主人翁意识和创新精神，形成齐心协力推进改革的良好氛围。

4 结束语

本研究从对事业单位人力资源管理存在的问题入手，深入剖析了管理理念落后、评价体系缺失、人才结构不合理、职业发展通道狭窄等各个方面的问题，并针对性提出改革措施，如倡导现代人力资源管理理念，构建科学的评价体系，优化人才队伍结构，拓宽职业发展通道等。然而，事业单位人力资源管理的改革并非一蹴而就，不仅需要全体人力资源管理对系统细化的认识，并需具有深厚的理论功底和深入的理论交流分析。同时，也需要全体员工的积极参与，仅有管理者的努力是远远不够的。事业单位人力资源管理的重要性已经不言而喻，但如何进行有效的管理，提高工作效率，提升竞争力，却仍然存在诸多挑战和困难。本研究虽然提出了一些理论和实务上的改革措施，但仍须事业单位在实际操作中，持续改进，完善人力资源管理系统，实现人力资源管理的科学化、制度化。总体而言，通过本研究的理论分析和实证研究，提出了一系列具有针对性和操作性的改革措施，为推动事业单位人力资源管理改革提供了理论支持。未来，我们期待更多的实证研

究能充实和完善这些改革措施,使得人力资源管理更加科学、合理、有效。

[参考文献]

[1]韩锋. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施[J]. 市场周刊·理论版,2019(96):80.

[2]马维玲. 事业单位人力资源管理存在的问题与改革措施[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2021(7):87.

[3]赵阳. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施探讨[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(7):76.

[4]李满意. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施分析[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(5):87.

[5]洪静. 论事业单位人力资源管理及改革措施[J]. 科学与财富,2020(5):9-9.

作者简介:朱耿志(1975.9—),男,1996年7月毕业于安徽师范大学历史系社会工作与管理专业,1997年6月参加工作,2018年12月取得安徽大学法律专业自学本科学历,现任铜陵市义安区人力资源和社会保障局就业促进与职业能力建设股工作人员,人力资源管理专业中级经济师。