

基于人力资源管理中员工关系管理效能提升的路径探索 ——以 H 事业单位为例

徐安达

北京计算机技术及应用研究所, 北京 100039

[摘要]伴随着科学技术的持续进步, 事业单位的人力资源管理也不断发展。在数字化时代背景下, 为提升事业单位人力资源管理的效率, 相关技术应用的重要性日益凸显, 员工关系管理效能提升也成为人力资源管理模块中的重要内容。基于此, 文章以 H 事业单位为研究和分析对象, 在说明员工关系管理内容的基础上, 阐述了员工在人力资源管理中的主体地位, 并分析了实际管理中存在的薄弱环节, 进而深入探究基于事业单位的人力资源管理效能提升路径, 具体涉及搭建人力资源管理制度保障体系、建立人力资源信息化系统、做好员工职业规划, 优化员工关系管理等内容, 旨在为事业单位提供理论参考与实践借鉴。

[关键词]事业单位; 人力资源管理; 员工关系管理; 路径分析

DOI: 10.33142/mem.v7i5.20533

中图分类号: F241

文献标识码: A

Exploration the Path to Enhancing the Efficiency of Employee Relationship Management in Human Resource Management — Taking H Public Institution as an Example

XU Anda

Beijing Institute of Computer Technology and Applications, Beijing, 100039, China

Abstract: With the continuous progress of science and technology, human resource management in public institutions is also constantly developing. In the context of the digital age, in order to improve the efficiency of human resource management in public institutions, the importance of relevant technology applications is increasingly prominent, and improving the effectiveness of employee relationship management has become an important part of the human resource management module. Based on this, the article takes H public institution as the research and analysis object. On the basis of explaining the content of employee relationship management, it elaborates on the main position of employees in human resource management, analyzes the weak links in actual management, and further explores the path of improving the efficiency of human resource management based on public institutions. Specifically, it involves building a human resource management system guarantee system, establishing a human resource information system, doing a good job in employee career planning, optimizing employee relationship management, etc., aiming to provide theoretical and practical reference for public institutions.

Keywords: public institutions; human resource management; employee relationship management; path analysis

引言

在新发展格局下, 事业单位承担着不可替代的社会服务功能, 其人力资源管理水平的高低直接影响着公共服务品质和经济效能。当前, 随着事业单位改革的不断深化, 传统的人力资源管理模式面临着转型升级的更高要求。特别是在员工关系管理方面, 面对日益复杂的用工环境, 部分事业单位在管理理念和机制建设上呈现出一定的不适应性。以 H 事业单位为例, 其在实际运行中同样面临着

发展阶段带来的共性挑战, 如制度建设有待完善、劳动用工风险合规管理有待加强、专业化建设仍需提升、风险防控机制尚需健全等。由此可见, 如果对员工关系管理这一核心模块关注不够, 将难以满足当前高质量发展的要求。因此, 亟需探寻适应新时代发展需求的人力资源管理新模式。本文正是基于这一现实需求, 旨在通过客观剖析 H 事业单位面临的具体管理瓶颈, 探索员工关系管理效能提升的有效路径, 具有较强的理论价值与现实指导意义。

1 在人力资源管理中员工主体地位

在 H 事业单位的人力资源管理实践中,确立员工的主体地位不仅是现代组织管理的内在要求,更是提升组织效能的基础。具体而言,这种主体地位体现在尊重信任、发展成长与健康福祉三个维度。

1.1 尊重与信任

管理层应该积极听取员工的意见和建议,尤其是关于工作条件、福利待遇等方面,给予合理的回应和支持。可以通过定期会议、内部通讯等方式,保持信息的开放与流动,让员工了解组织的战略方向和发展计划。

1.2 发展与成长

单位应将员工视为战略伙伴,高度重视员工职业发展投入,从战略层面统筹提供内外部多元化培训资源,助力员工持续更新知识、习得新技能;同时,着力搭建公平有序、良性竞争的晋升体系,激励优秀人才争取更高岗位发展机会,实现个人成长与组织发展的同频共振。

1.3 健康与福祉

单位应关注员工的身体和心理健康,提供健身房、心理咨询等服务,缓解工作压力,如推广弹性工作时间和远程办公选项,改善工作生活平衡。此外,还应确保劳动合同具有法律效力,保障工资支付、休假权利等基本劳工权益^[1]。

2 目前 H 事业单位在人力资源管理中存在的问题

2.1 制度体系建设有待健全

H 事业单位在劳动用工制度建设方面,呈现出与当前业务快速发展需求不相适应的阶段性特征。近年来,伴随着事业单位市场化程度的不断提高,H 事业单位在原有正式编制人员基础上,因为业务拓展等需要,逐步引入了社会聘用、劳务派遣人员等多种用工形式。然而,现有的管理制度的更新节奏未能完全跟上实际应用场景及内部用工多元化的步伐,制度的覆盖面和精细度仍有进一步提升的空间。例如,对员工违规处罚实施的衡量标准和方式上,相关制度尚还不够明确;在薪酬管理等配套制度方面,也存在与实际管理场景衔接不够紧密的现象。此外,针对正式编制人员与其他用工形式人员如何在日常管理、工作考核与薪酬分配等方面的统一化管理,也需要进一步梳理。这些制度层面与时俱进不够及时的现象,在一定程度上增加了在执行层面的难度,容易导致员工关系管理在具体落实中缺乏充分的依据。

2.2 劳动用工合规管理需进一步加强

受历史沿革和外部环境变化的影响,H 事业单位在劳动用工合规管理方面面临一些新的挑战,防范化解风险能

力有待提升。首先,在合同管理方面,部分合同条款的拟定尚需进一步细化,以尽可能减少因条款界定不够清晰而引发的理解差异;同时,在合同续签、解除等动态操作流程上,及时性和规范性还有待进一步强化,以更好地适应法治化管理的要求。其次,在员工考核评价方面,目前的考核标准带有一定的定性化特征,量化指标有待进一步丰富,另外,考核结果在薪酬分配、晋升通道等方面应进一步深化,向优秀人才适当倾斜,以更好发挥考核的激励导向作用,进一步提升员工的工作积极性与满意度。

2.3 人力资源管理专业化建设有待加强专业化程度不足

受传统人事管理惯性影响,H 事业单位的人力资源管理目前仍偏重于事务性工作,其战略支撑作用尚未充分释放,尚未实现从传统行政事务型向现代战略型的转变。而且,在现有人员编制和预算经费的客观约束下,人力资源管理部门在招聘、培训、信息系统建设等方面的力量投入相对有限,进而制约专业化手段和技术的应用和推广,如先进的 HR 软件、在线培训平台等^[2],导致专业化水平的提升面临瓶颈。

2.4 劳动用工风险防控机制有待完善

在日常管理中,H 事业单位对部分国家劳动法律法规及最新政策动态的把握和运用仍需进一步深化,部分用人单位管理者对自身在劳动关系中的权责边界认识尚需进一步厘清,在日常管理过程中有时未能准确把握合规要求,给用工管理带来了一定风险。在招聘、解除等关键环节,流程设计的精细化程度有待提升,例如,背景调查的范围和深度、合同签订时效性以及离职手续的规范性、及时性等方面,仍有进一步优化的空间,以减少劳动争议隐患。另外,目前单位在系统性的风险预警与应对机制建设方面虽有一定的基础,但用人单位对潜在风险点的识别与前置化解能力相对薄弱,这会导致在面对突发用工事件时,投入较多的精力进行事后处置,不利于矛盾的及时妥善化解。

3 基于 H 事业单位的人力资源管理效能提升路径

3.1 搭建人力资源管理制度保障体系

法治化基础建设是人力资源管理制度保障体系的重要基础,旨在确保所有的管理和业务操作都在法律框架内进行,不仅可维护组织的正当权益,还能保护员工的合法权益。

第一,要进行政策法规库建设。通过搜集整理国家、地区发布的有关劳动法、社会保障法、公务员法等相关法律文件,搭建适合自身的政策法规库。然后,依据国家法律和地方政策,结合单位实际情况,制定详细的内部规章

制度，如《员工管理规定》《薪酬管理办法》《员工考核管理办法》等。其中，应明确规定员工的权利义务、工作流程、奖惩机制等，确保每项规定都有法可依，有章可循。

第二，通过组织定期的培训课程。对部门领导及骨干成员组织开展管理岗位能力提升培训，开设劳动用工合规管理专题培训，讲授劳动用工常见法律知识、分析不同情形下应采取的合规管理方式。鼓励人力资源部门业务主管人员参加外部专业培训，由外部专家讲解最新法律法规及实操技巧，进而提升人力资源管理的法律素养。

最高人民法院司法统计公报及人社部监测数据显示，近十年间我国劳动争议案件数量经历“先升后稳”的演变轨迹。2013—2018 年处于快速攀升期，年均增长率达 12.7%；自 2019 年起增速明显放缓。所以，我们需要通过分析典型劳动争议案例[如（2021）佛中法民四终字第 1394 号：何某诉广东陶商中企科技有限公司追索经济赔偿金案]，从类似案件中学习经验教训，掌握并运用法律武器维护单位的利益。在单位运行中，聘请专业的法律顾问团队，为日常运营中遇到的各种法律问题提供咨询，特别是在重大决策前，进行全面的法律风险评估。例如，在法律审核流程中，所有重要文档、协议在发布前经过法务部门的审查，确保内容的合法性与合规性。此外，还需建立预警机制预防风险。利用信息技术手段将劳动用工风险管理工作整合到一起，例如及时预警提示“两期”人员的处理工作，即试用期临期与合同临期人员的考核，确定是否通过试用期以及到期是否续签，对不予通过试用期考核、不予续签的人员及时开展后续洽谈工作，避免产生劳动用工风险，以此来降低员工关系管理的人力成本与经济成本。也可以设立单位内部劳动争议调解委员会，对内部纠纷进行初步调解，尽可能在内部解决争议，防止升级至法律诉讼，扩大负面影响^[3]。

流程标准化与优化是在事业单位人力资源管理中实现高效、有序运行的重要手段。将员工置于流程标准化体系的核心位置，旨在确保每一个环节都能够反映和尊重员工的需求与贡献，从而提升员工的参与感、满意度和整体工作效能。首先，应通过问卷调查、面谈等方式收集员工对现有流程的意见和建议，了解其具体需求。也可以邀请员工代表参与流程设计与优化讨论，确保决策符合民意。在此基础上逐步推进标准化流程的实施，并收集部门及员工的反馈。其次，设立常态化的反馈渠道，比如定期组织员工大会、设立匿名意见箱，鼓励员工随时提出意见。针对收集到的反馈，制定具体的改进措施，并向员工通报进

展。然后，全面审视现有的人力资源管理流程，包括招聘、培训、绩效评价、薪酬福利、员工关系管理等，识别瓶颈、冗余和无效环节，并与各部门沟通，了解其对人力资源服务的实际需求，以确保流程优化后的方案切实可行。在标准化设计中，通过交流学习其他优秀事业单位的经验，借鉴人力资源管理流程，再通过结合本单位特色，定制一套标准化的管理流程。例如，使用流程图清晰展示管理中的每一个环节，包括参与者、时间节点、所需资料等，确保流程直观明了，便于理解和遵循。

3.2 建立人力资源信息化系统

在人力资源管理效能提升路径中，需求分析与规划是构建人力资源信息化系统的基础阶段，该步骤直接关系到后续系统的实用性和有效性，具体为：

根据业务需求评估现状。通过与各部门负责人及一线员工交流，了解当前人力资源管理中存在的问题和挑战，如招聘难、培训不足、绩效管理不公等问题。并梳理现有的人力资源管理流程，包括入、转、调、离等全周期流程，找出低效环节。

基于上述发现的问题，确定通过信息化要达成的目标，如缩短招聘周期、降低人工成本、提升员工满意度等。进一步，还要确定系统所需要具备的功能模块，如入职、离职、转岗、调薪、考勤等。在此基础上，还得考虑系统的易用性、安全性、兼容性、扩展性等非功能方面的要求。

在人力资源信息化系统中，建立风险信息预警机制能够帮助企业预防和快速应对潜在的风险，保障单位运营稳定。明确影响人力资源管理的潜在风险，如合同到期未及时续签、试用期到期未及时转正、离职手续未及时办理等引发的劳动用工风险。设置相应预警提示，例如，针对事业单位中处于“两期”人员，即试用期将结束及合同临近到期的员工，建立风险信息预警机制可以提前识别并妥善处理可能的人事变动风险，维护组织内部的稳定与发展。在试用期临近结束前一定时间，自动提醒用人单位启动试用期考核流程，讨论并评价员工试用期表现和未来规划。若达到预设条件，通知员工及时在人力资源信息化系统中提交转正申请；若部门存在疑虑，及时与人事部门联系，启动延期或终止试用的程序。对于合同临期预警，在数据库管理（储存有员工的劳动合同信息）中设置自动预警功能，在合同到期前 1~3 个月提醒相关部门开始续约谈判，了解员工对于续约的态度和要求，根据员工的表现和个人职业发展规划，决定是否继续续约。此外，在合同更新过程（如续约或解约）中，应确保遵守最新劳动法律法规，

避免潜在的法律纠纷^[4]。

3.3 做好员工职业规划, 优化员工关系管理

为员工提供充足的培训与学习资源, 不仅是提升员工技能、满足职业发展需求的有效手段, 也是增强组织核心竞争力的重要途径。首先, 通过调查问卷、面试或绩效评估确定员工的具体需求和兴趣, 制定个性化的学习计划。并与员工一起设定具体的学习目标, 确保它们与个人职业路径和组织目标一致。其次, 应使学习材料多样化, 包括在线课程和实体资料。在线课程可通过与具有权威资质的培训机构合作, 在机构的在线教育平台, 为员工提供丰富的视频教程、电子书和专业认证课程。实体资料则主要是提供专业杂志、专业期刊、行业报告等, 以满足不同员工深度的阅读和研究需求。在此基础上, 应定期举办技术、管理和领导力方面的实战工作坊, 加强实操技巧, 并邀请行业专家或成功人士进行讲座, 分享前沿知识和宝贵经验。同时, 可以鼓励员工组建或加入单位兴趣社团, 定期举行活动, 愉悦身心。再次, 应让员工参与到真实项目中, 应用理论于实践, 加深理解和掌握。

构建顺畅的内部晋升通道留住优秀人才、激发员工潜能的关键策略。有效的内部晋升机制不仅体现了单位的公平性和透明度, 也促进了员工的长期职业发展。具体为: 一是明确晋升政策。应确立清晰的晋升条件和流程, 包括工作经验、业绩指标、技能要求等; 确保晋升政策对所有员工公开, 避免任何形式的偏见和不公。二是设定梯级架构。应设定不同级别的职位等级, 形成清晰的晋升阶梯或薪酬进阶阶梯。也可以提供多种晋升路径, 涵盖技术和管理两大方向, 满足员工不同的职业偏好。三是优化绩效评估。应定期开展年度或半年度绩效考核, 依据客观标准评价员工表现, 如结合自我评估、上司评定、同事反馈等多方面意见, 全面考察员工的工作能力与态度。

除了职业发展维度的支持, 在员工关系管理方面, 还需注重人文关怀与沟通机制的构建。一方面, 应建立常态化沟通机制, 通过定期召开员工恳谈会、设立匿名意见箱

等方式, 畅通员工诉求表达渠道, 及时了解和化解工作中的矛盾与不满。另一方面, 应加强心理契约建设, 引入员工帮助计划(EAP), 关注员工心理健康, 缓解工作压力。同时, 结合单位文化建设, 定期举办文体活动或团队建设, 增强员工的归属感和组织凝聚力, 从而真正实现员工关系管理的全面优化。

4 结束语

综上所述, 在新发展格局的背景下, 人力资源将成为用人单位经营管理和规划发展过程中最核心的竞争能力, 员工关系管理效能的不断提升对于提升自身竞争力无疑具有不可忽视的作用。本文以 H 事业单位为例, 探讨了在事业单位改革深化背景下, 通过健全制度保障、强化合规管理、数字赋能预警、规划职业路径来提升员工关系管理效能的可行路径。展望未来, 随着科学技术的进步和大数据分析技术的发展, 人力资源管理的手段将更加高效、实用。事业单位在未来的管理中, 不仅要强调制度的刚性约束, 更要注重数字技术与人本管理的深度融合, 通过持续优化人力资源信息化系统和员工关怀体系, 助力各项精准决策的实施, 确保事业单位战略目标的实现^[5]。

[参考文献]

- [1]徐志红.新经济下的事业单位社保工作与人力资源管理[J].今日财富,2024(31):35-37.
- [2]牛得宝.数智化人力资源管理对员工创新行为的影响[J].活力,2024,42(20):25-27.
- [3]周昭.关于事业单位人力资源管理绩效考核的思考[J].乡镇企业导报,2024(19):219-221.
- [4]郭忠喜.数字经济时代如何优化事业单位人力资源管理[J].中国集体经济,2024(29):129-132.
- [5]洪莉珊.新时代下事业单位干部人事档案管理探析[J].厦门科技,2024,30(5):48-51.

作者简介: 徐安达(1995—), 男, 汉族, 北京计算机技术及应用研究所从事人力资源方面工作, 中级经济师(人力资源方向)/中级工程师(工程师)。