

提升行政事业单位人力资源管理工作有效性探究

赵启霞

山西省晋中市介休市义棠镇综合便民服务中心, 山西 晋中 030600

DOI: 10.61369/IED.2024120019

摘 要 : 当前,我国行政事业单位正处于改革与发展的关键时期,对人才的需求尤为迫切。人才资源的质量直接决定了,行政事业单位能否实现更高水平的发展。本文分析了提升行政事业单位人力资源管理工作有效性的重要性、工作现状,并从四个方面进行了初步探究。

关 键 词 : 行政事业单位;人力资源管理;工作开展

Exploration into Enhancing the Effectiveness of Human Resource Management in Administrative Institutions

Zhao Qixia

Yitang Town Comprehensive Convenience Service Center, Jiexiu City, Jinzhong, Shanxi 030600

Abstract : Currently, China's administrative institutions are in a critical period of reform and development, and the demand for talent is particularly urgent. The quality of talent resources directly determines whether administrative institutions can achieve higher levels of development. This article analyzes the importance and current situation of improving the effectiveness of human resource management in administrative institutions, and conducts preliminary exploration from four aspects.

Keywords : administrative institutions; human resource management; work development

在我国经济体制持续完善的进程中,行政事业单位正在经历新一轮的变革与发展。在这一新时代背景下,强化人力资源管理显得尤为重要,这不仅是行政事业单位需要重点关注的领域,更是其实现稳定发展的基石。然而,当前由于多种原因,这些单位在人力资源管理上仍存在不少问题,需要管理者高度重视并积极寻求解决方案。

一、提升行政事业单位人力资源管理工作有效性的重要性

(一) 提高人资人员工作积极性

与普通企业人力资源管理工作一样,行政事业单位人力资源管理工作同样具有很强的枯燥性和乏味性。^[1]长期处于重复、单调的工作环境中,难免会降低行政事业单位人力资源管理人员工作的热情和积极性。而通过多元手段的应用,可以有效改善他们的工作状态,重新激活他们的工作积极性和主动性,减少缺职、失误的情况,进而提高行政事业单位的社会效益和经济效益。

(二) 实现行政事业单位长远发展

通过转变人力资源管理理念、健全人力资源管理体系等方法的应用,能够有效增强行政事业单位的综合能力。同时,行政事业单位机构大部分都是以知识为主的机构,且所招纳的员工都是行业精英人才,通过转变人力资源管理理念、健全人力资源管理体系,可以进一步激发他们的潜力,使他们在行政事业单位的中发挥出更加重要的作用,从而推动单位不断迈向新的高度。

(三) 提高国家综合实力

政府或行政事业单位与其他企业共同构成完整的市场,其

中,行政事业单位肩负着重要的公共服务职能,它的管理水平直接关系到人民的日常生活。不同于普通企业人员的录用制度,行政事业单位的录用制度十分严格,不符合相关要求的人员很难进去行政事业单位。由此可见,行政事业单位对国家综合实力的提升具有不可忽视的作用。而通过优化人力资源管理系统,不仅能为国家培养更多高素质、创新型人才,还能更好地满足人民群众的需求,从而推动综合国力持续向前发展。^[2]

二、行政事业单位人力资源管理工作现状

(一) 人力资源管理观念较为落后

受传统管理理念的影响,部分行政事业单位人力资源管理部门很难将人才培养工作与事业单位整体发展挂钩。特别是基层行政事业单位,人力资源管理更加薄弱、滞后,难以为行政事业单位的长远发展提供充足的、现代化的人才支持,一定程度上阻碍了行政事业单位的升级和转型。

(二) 团队整体素养有待提高

行政事业单位在人力资源管理方面,虽然具有严格的要求,但是,部分行政事业单位在人才培养方面缺乏健全的制度和系

统。同时，加上行政事业单位“终身制”的性质，直接导致现有工作人员存在“养老思想”，即不提升自我能力、不接触新鲜事物、不追求上进，进而引发老龄化、结构单一性、职业素养良莠不齐等问题的出现。^[3]

（三）职责划分混乱

部分行政事业单位中人力资源管理部门的工作，常常由综合办公室“代劳”。而综合办公室本就事务繁杂，如此一来，难免会导致人力资源管理工作的专业性和效率大打折扣，影响单位的正常运转，进而引发职责划分混乱问题的出现。此外，一些在行政事业单位中，人力资源管理部门不仅要负责人员招聘方面的工作，还要完成其他办公室的工作任务，使其难以专注于自身核心职能，进一步加剧了职责混乱不清的状况。^[4]

（四）人力资源的培训力度一般

相较于一般民营企业而言，行政事业单位在人员招聘方面要求较高，相关的培养投入也较大。但是，就目前来看，各级行政事业单位在内部员工培训方面，存在不重视、培训少等问题。一方面部分行政事业单位在培训方面，财力有限无法兼顾所有人员，另一方面个别行政事业单位在内部员工培训方面，具有“表面文章”的嫌疑。这些问题的存在，不仅使得培训系统成了形式化的内容，更是无法为行政事业单位的发展提供助力。^[5]

三、提升行政事业单位人力资源管理工作有效性的对策

（一）转变人力资源管理理念

通过上文不难看出，一些行政事业单位在人力资源管理方面的理念存在明显的落后。鉴于新时代发展的大背景，行政事业单位领导层必须要认识到传统人力资源管理理念的弊端，意识到发展才是硬道理，而发展就意味着要勇于变革、敢于创新。^[6]与当下实体行业转型升级一样，行政事业单位领导层必须转变管理理念，突出“以人为本”的管理思维，注重人才的培养，才能够有效提升行政事业单位人力资源管理工作的质量和效率。人力资源管理部门作为行政事业单位重要部门之一，它主要负责人员的招聘、培训、考核等工作。在转变理念后，行政事业单位应更加注重员工的个人发展需求，为员工提供更多的培训机会和晋升空间，尤其是对专业能力强、经验丰富人才的“照顾”，能够进一步激发员工的工作积极性和创造力，从而提升整个单位的绩效和竞争力。同时，行政事业单位领导层还需要树立正确的用人理念，如“重创新、重能力”“德才兼备、以德为先”“任人唯贤、唯才是举”等理念，切实发挥出人力资源部门的价值和作用。^[7]

（二）健全人力资源管理体系

人力资源管理体系的健全，与其他部门管理体系的健全基本一样，都需明确各岗位职责与权限，建立公平合理的绩效考核制度，加强沟通与反馈机制，完善薪酬福利体系。同时，人力资源管理体系的健全还需要加入构建科学的招聘流程，注重员工培训与发展，从而提高人力资源利用效率，促进事业单位持续发展。^[8]此外，行政事业单位领导层在完善人力资源管理体系的过程中，

还必须要充分考虑到单位的战略目标、发展需求以及相关政策法规要求，从而将人力资源管理与单位整体规划紧密结合到一起。^[9]

例如，在制定招聘计划时，行政事业单位领导层或是人力资源部领导层必须要根据单位的战略目标和岗位需求，明确招聘的人数、岗位要求和任职资格等，确保招聘到的人员能够满足单位发展的需要；在员工培训与发展方面，同样需要结合单位的战略目标和员工的个人发展需求，制定个性化的培训计划，并通过内部培训、外部培训、岗位轮换等方式，定时、定期对内部人员展开培训工作，进而培养出一批管理能力高、综合素质强的优秀人力资源管理人才。^[10]此外，在具体培训活动中，培训人员还应遵循“循序渐进”“由浅入深”原则。这些原则的遵循，能够有效解决事业单位职工“老龄化”的问题，大大提高了人才培养的效率和质量。为了更好地为单位发展提供有力的人才支持，人力资源部领导层需要加大人才引进力度，定期吸纳高素质、高技能的管理人才，借助这些新鲜血液，持续推动事业单位发展和进步。

（三）创新人力资源管理方法

时代在进步，社会需求在变化，行政事业单位不断创新人力资源管理方法，才能吸引和留住高素质人才，提升单位的整体竞争力和服务水平，更好地履行公共服务职能，推动社会的发展与进步，适应新时代对行政事业单位的要求和挑战。^[11]因此，行政事业单位中的领导人员，在革新管理思想、理念的过程中，要辩证对待“外来文化”，积极学习国外行政部门在人才管理方面的经验和做法，杜绝“闭门造车”现象的出现，并将“去其糟粕、取其精华”的态度，带入到人力资源管理工作中去，切实提高人力资源管理工作效率和水平。在人员方面，行政事业单位人力资源管理的新方法有：

1. 人才盘点：通过定期对各部门人员进行能力测评等方式，人力资源管理部门可以全面评估单位内部所有人员的能力，如技能、潜力、经验等，从而实现“人”的能力与“事”的要求的明确对比。当人力资源管理部门能够清晰地了解到每个人的能力与所承担事务的要求后，“对应的人”在处理“对应的事务”时会得心应手，大大提高了任务完成的速度、准确率，有效避免了因能力不足而导致的拖延和错误，影响工作进度。^[12]

2. 内部竞聘：在行政事业单位中，公开进行针对内部员工的竞聘会议，一方面可以激发员工的积极性和竞争意识，另一方面也能够促进人才在单位内部流动和优化配置。

3. 导师制：为新入职员工或有发展潜力的员工安排导师进行辅导。通过导师的经验传授、工作指导，一方面可以帮助新员工或是潜力员工快速成长，另一方面能让他们更好地融入新的团队，减少适应期的迷茫与困惑，为其未来的职业发展奠定坚实基础。^[13]

4. 团队建设活动：通过组织、开展各种形式的团队建设活动，不仅仅能够增强员工之间的沟通与协作，还能提升团队凝聚力和工作效率。例如，户外拓展训练、团队文化活动等。

5. 个性化激励：在人才盘点的基础，人力资源管理部门可以根据不同员工的特点和需求，制定个性化的激励措施，如物质激励、精神激励、职业发展激励等，能够从根本上激发员工的工作

动力和创造力。

除了上述方法，人力资源管理领导层，还应发挥表率作用，引导工作人员积极摒弃传统的管理理念和方法，对员工多一些嘉奖和鼓励，以此来增强人力资源管理人员的工作自信心。

（四）增加人力资源管理科技含量

在人工智能技术、大数据“炙手可热”的今天，行政事业单位人力资源管理工作也应紧跟时代潮流，努力提升自身的科技含量、信息化水平，积极构建专门的人力资源信息化管理平台。^[14]通过人力资源信息化管理平台，行政事业单位领导层、管理层能够快速查阅、调取工作人员的基本信息、近期工作状态，或是发现日常管理中可能存在的问题，同时，也能更高效地进行人员考核、绩效评估等工作，为人力资源的合理配置提供精准的数据支持，科学、合理分配与安排人员的工作任务与职责，充分激发员

工的潜能，进而推动行政事业单位的发展。^[15]此外，在人员培训系统中，还可以加入相关技术内容的培训，让员工深入了解人工智能技术和大数据的原理、应用及发展趋势，不断提升他们的专业素养和综合能力。

四、结束语

总之，在当前全新的发展阶段中，行政事业单位迎来了全新的发展业态。高效的人力资源管理，既可以为单位的进步提供强有力的支持，又可以实现其长期稳定的发展。为此，行政事业单位领导层必须要高度重视这一工作，紧密结合单位的实际状况，针对人力资源管理中存在的不足采取有效措施，确保人力资源的合理开发和充分利用，从而为单位的长远发展奠定坚实基础。

参考文献

[1] 李帅. 新形势下行政事业单位人力资源管理信息化的探究 [J]. 财经界, 2024, (30): 162-164.
[2] 李帅. 提升行政事业单位人力资源管理工作有效性的探究 [J]. 经济师, 2024, (10): 271-272.
[3] 张梦珂. 行政事业单位加强人力资源开发与管理的措施研究 [J]. 财经界, 2024, (27): 174-176.
[4] 高红选. 行政事业单位人力资源管理的优化措施 [J]. 市场瞭望, 2024, (05): 160-162.
[5] 李万明. 新时期行政事业单位人力资源管理研究 [J]. 中国产经, 2024, (01): 182-184.
[6] 何佳欣. 行政事业单位人力资源管理的优化路径 [J]. 人才资源开发, 2023, (20): 48-50.
[7] 王丽茹. 行政事业单位人力资源管理中的激励机制研究 [J]. 中国乡镇企业会计, 2023, (10): 93-95.
[8] 李倩倩. 新时代行政事业单位人力资源管理创新研究 [J]. 老字号品牌营销, 2023, (15): 38-40.
[9] 胡勋洋. 行政事业单位人力资源管理的优化路径 [J]. 人才资源开发, 2023, (12): 47-49.
[10] 王亚丽. 行政事业单位人力资源管理的创新策略解析 [J]. 中国乡镇企业会计, 2023, (05): 126-128.
[11] 宋君凤. 对新经济时代行政事业单位人力资源管理模式的创新 [J]. 财经界, 2023, (12): 174-176.
[12] 王爱丽. 行政事业单位人力资源柔性管理工作思考 [J]. 活力, 2023, (04): 163-165.
[13] 吴晓燕. 行政事业单位人力资源管理的发展与创新路径 [J]. 人才资源开发, 2023, (04): 27-29.
[14] 卢俊云. 行政事业单位人力资源管理的优化措施 [J]. 人才资源开发, 2022, (21): 36-37.
[15] 曹阳阳. 事业单位人力资源管理存在的问题及改革措施 [J]. 国际公关, 2022, (19): 110-112.