

人力资源管理在行政事业单位管理中的价值及创新策略探究

■ 张然然

(三河市鼎盛东街道办事处, 河北 廊坊, 065200)

一、引言

新时代背景下,行政事业单位进行了全面深化的体制改革,并逐步完善相关制度,这对其人力资源管理工作也提出了更高的要求。实现人力资源管理的规范化和系统化,可以激发行政事业单位的服务功能和社会功能。目前,个别行政事业单位人力资源管理中存在着管理体系不完善、观念落后、模式陈旧等问题。

行政事业单位具有公益性和社会服务性,招募、甄选了大批优秀人才。在行政事业单位改革发展的进程中,要充分发挥工作人员的能动性,提高工作效率,激发工作热情,强化责任担当和增强责任心,急需转变错误观念,提高其对人力资源的认识程度。行政事业单位的工作离不开人力资源管理工作。人力资源管理工作贯穿于行政事业单位工作的始终,而人才是人力资源管理工作对象,如何培养好人才,发挥人才的最大作用,使人尽其用是事业单位人力资源管理工作重点。行政事业单位需要建构一套科学、合理、具体、可行的人力资源管理制度,注重人力资源管理的创新,时其符合新时代的发展要求。因此,本文重点分析人力资源管理的主要特点、价值,围绕人力资源管理的现状,基于现实,创新实施策略,以期顺应行政事业单位的快速发展。

二、行政事业单位人力资源管理的主要特点

(一)行政事业单位人力资源管理的复杂性

行政事业单位人力资源管理的重点是对人的管理,通过人力资源的甄选、招募、培训、分配等管理内容,旨在提高单位服务管理的素养,履行单位的公共服务职能。行政事业单位涉及我国的诸多行业,与各行业之间的经营和发展都有很大的差异性。以行政事业单位内部工作人员的身份类别为例,有公务员编制人员、事业编制人员,还有劳务派遣人员及公益人员,因此,人力资源管理工作比较复杂,加之行政事业单位人力资源管理层级和系统比较庞杂,无形之中给行政事业单位的人力资源

管理工作带来了极大的压力。

(二)行政事业单位人力资源管理的规范性

行政事业单位在管理上有严格的管理制度和部门规章,人力资源管理也不例外。以行政事业单位人才招聘为例,其人才招聘录用渠道较为复杂,所招聘的人才较为多样,人员整体素质较高,而且到岗前还需要根据管理制度进行统一规范的岗前培训和技能提升。通过这一程序,可以加强录用人员对岗位的了解和认知,让他们具备与岗位相匹配的工作能力,强化他们的责任感和使命感,使录用的人才能立即投身于工作岗位中。规范的人力资源管理程序是行政事业单位工作得以正常开展的前提和基础,人力资源管理维护了行政事业单位管理工作的正常运转,人力资源管理工作除了要有新的方法和理念,还要提升管理的规范化程度。

(三)行政事业单位人力资源管理的服务性

行政事业单位是公益性、服务性的组织,在人力资源管理工作中也彰显了这一特点。事业单位在文化、科学、教育、医疗等诸多领域都占有一席之地,始终践行为人民服务的根本宗旨。行政事业单位致力于优化社会事务管理和社会公共服务,如教育事业单位管理,旨在努力培养国家需要的各行各业人才。在履行管理和服务职能方面,行政事业单位作为领头羊,努力践行着自己的职责和使命。经济飞速发展,社会不断进步,我国对于公共服务的要求越来越高,服务标准也越来越细化。服务性逐渐成为行政事业单位的鲜明标志。

三、行政事业单位人力资源管理的价值体现

(一)人力资源管理符合行政事业单位的管理需求

人力资源在行政事业单位管理工作中占据着比较重要的地位,行政事业单位的发展离不开人力资源的作用。人力资源管理围绕行政事业单位管理工作开展,人力资源管理就是通过一系列的管理措施加强对人的管理,使人的素质和能力得以全面提升,优化行政事业单位的管理工作。例如,合理优化管理措施中的岗位配置,更有助于加强工作人员

的职能作用，提升内部工作人员整体素质。与此同时，加强人力资源管理工作，还可以提高群众对公共服务的满意度，结合先进的信息化管理模式，完善人力资源管理结构，科学合理地进行岗位设置，拓宽晋升渠道，提升工作人员的归属感，优化办公环境，提高工作效率和工作的积极性。

（二）人力资源管理促进人的全面发展

人力资源管理工作包括招募、甄选、培训、绩效考核，开发及任用等内容，对于提升人员素质和能力、提高整体的工作效率，发挥着极其重要的作用。不只是行政事业单位，各行各业的人力资源管理都很重要。要想让招募进来的新人能充分胜任自己的岗位，就要开展一系列的培养措施。从素质的提升到能力的提高再到对单位文化氛围、价值感的认同和人的全面发展，都离不开人力资源管理工作。进入新时期，人才的竞争尤为重要，任何企事业单位的良性发展都得益于人力资源管理工作。人力资源管理工作要不断创新改革，跟上高速发展的信息化时代潮流，保持良好的生机和活力，以促进行政事业单位长久、良性的发展。综上所述，人力资源管理在行政事业单位的发展中起着重要的作用。

四、行政事业单位人力资源管理的现状分析

（一）管理模式陈旧

现阶段，个别行政事业单位还在沿用传统的人力资源管理方式，不利于行政事业单位的有序发展。在全面深化改革的大背景下，行政事业单位的发展有了很大改变，人才任用、人才管理等工作发生了很多变化。人员聘用的方式不断改进，同时，人员流动速度加快，涌现了一批综合能力强、工作经验丰富的人才，为行政事业单位的发展提供了新的机遇。在此大环境下，新模式、新理念、新方法显得尤为重要，行政事业单位采用创新的管理模式和先进的管理理念，有助于人力资源管理工作的发展。人力资源管理工作需要注入新的方法和策略，管理模式需要与时俱进，紧跟社会前进的步伐，加快发展。

（二）管理机制有待健全

个别行政事业单位人力资源管理机制还不够健全、不够成熟，人力资源管理工作的高度重视程度还有待提升，在人力、财力、物力方面没有得到足够的支持。以激励机制为例，行政事业单位在激励机制方面形式多样，采用精神奖励和物质奖励相结合的方式，满足了不同级别工作人员的需求。在行政事

业单位中，人员充分发挥先锋模范作用，积极进取，踏实肯干，时刻牢记自己的使命和责任，极大地提高了工作人员的工作积极性。同时，行政事业单位采用科学的培训体系，以思想教育为主，岗位工作培训为辅，利用新媒体采用线上、线下相结合等多种方式。在培训需求与岗位设置方面，经过实际调研，为了取得更好的培训效果，采用相互探讨与培训相结合的方式，使工作人员的综合素质和业务能力得到了实质性的提升。

（三）管理理念不科学

传统的人力资源管理理念还不够科学、不够完善，而个别行政事业单位会受到这些传统管理理念的影响。在经济飞速发展、社会快速进步的时代背景下，传统的人力资源管理方式不能满足现代化发展模式的要求。我国的人力资源管理理念需要与时俱进。人力资源管理工作需要不断进行转型升级，比如人才的选拔和任用，除了要考虑人才的工作能力，还要考虑人员综合素质、价值观、团队意识、责任感、使命感等等。同时，还要提升领导层对行政事业单位人力资源管理工作的高度重视程度，少数事业单位缺乏专门的人事部门，人事管理工作常由一人承担，人才的选拔、任用、培训主要以上级部门的意见为主，缺乏自主性，不能很好地结合实际情况灵活处理。为了提高行政事业单位的工作效率，充分展现工作人员的工作能力和职业能力，全面提高人员工作的积极性，吸引大批的优秀人才，科学的管理理念就显得尤为重要。

（四）资源配置不合理

个别行政事业单位的人力资源配置存在不合理现象，单位之间、部门之间的人力资源配置也不够科学。在一些基层单位，如街道办事处、乡镇政府，其工作繁重、任务量大，工作人员缺口较大，而个别市直行政单位工作人员却相对冗余。同一行政事业单位内部各部门之间的人员配置也不尽合理，有些部门工作量大，人员相对紧张，有些部门工作任务量小，人员却比较多，这或多或少会带来一些影响。合理的人员配置会极大地提高工作人员的工作积极性，消除部分工作人员的负面情绪，促使工作人员“心往一块儿想，劲儿往一处使”，极大地提高工作效率，让日常工作顺利开展。

五、行政事业单位人力资源管理创新策略

（一）创新人力资源管理模式

新时代下，行政事业单位要长远发展，创新人力资源管理模式已成必然，勇于创新、勇于改革是

行政事业单位发展的必然要求。人力资源管理工
作要坚持以人为本的理念,为工作人员拓宽晋升渠
道,注重员工的个人能力发展。在互联网时代下,
行政事业单位要利用先进的互联网技术和信息,改
变人力资源管理的方式方法,将人力资源管理的
“人”与“事”充分结合,改变传统以“事”为主的方
式。人力资源管理创新还体现为要充分挖掘人才的
潜力,培养高素质、全面发展的综合型人才,为行
政事业单位的长久发展积蓄能量。

(二)健全人力资源管理机制

行政事业单位要建立健全人力资源管理机制,
搭建完整的管理体系。健全的管理制度可以提高
员工的工作热情和工作积极性,充分挖掘个人的潜
能。行政事业单位可以根据行政事业单位的改革背
景,结合现实的工作开展状况,规划人力资源管理。
健全的制度支撑是人力资源管理的根本,建立健全
人才选聘、人才培养、岗位分配、人才任用等制度,
对工作中出现的问题进行有效处理,将各项工作落
到实处。

为了取得更好的管理效果,在健全人力资源管
理机制时要着重完善人力资源管理的激励考核机
制,建立科学的培训机制。一方面,科学合理的激
励考核机制对工作人员的心理、物质需求有积极
作用,它关系到能否调动工作人员的积极性。严
格的激励考核机制,可以对工作积极努力、责任较
大、付出较多的工作人员起到正面作用,还可以很
好地督促消极怠工的人员,端正其工作态度。另
一方面,建立科学有效的培训机制,是提高工作人
员综合素质的重要手段。在行政事业单位内部开展
培训工作,要充分结合实际工作情况。针对不同的
职能部门、不同的岗位需求、不同的学历水平的工作
人员,要分别匹配不同的培训内容,不能一概而论,
搞“一刀切”。在培训内容上,不仅要注重岗位技能
和业务能力的培养,还要注重职业素养的培训;在培
训形式上,要采用线上与线下,短期与长期培训相
结合的方式,增强培训的实效性。

(三)创新人力资源管理理念

创新人力资源的管理理念,就要打破原有的传
统观念束缚,坚持以人为本的管理原则,强化人力
资源管理的功能;整合人力资源管理的规划、组织、
协调功能,弱化上下级的控制过程,强化支持鼓励
的作用。领导指派工作,员工服从安排,是行政事
业单位传统的管理方法。基层员工按照上级命令照
做执行,在工作内容和工作态度上缺乏自主权,难

以保证工作效率。个别行政事业单位的人力资源管
理工作缺少鼓励措施,很难满足工作人员的需要,
继而难以调动工作人员的主动性。对此,进行行政
事业单位要更新人力资源管理理念,提高人力资源
管理工作的重视程度,结合先进的信息化技术,充
分重视员工的个性发展和能力潜质,探索出适合自
己的人力资源管理方法。

(四)提高人力资源配置水平

人力资源配置也是人力资源管理工作的重要一
环,行政事业单位要根据自身的部门情况,合理进
行人员配置和岗位设置,实现资源配置的最优化。
例如,在单位内部建立合理的人员流动机制,将有
能力的人安排到合适的岗位,充分发挥优秀人才的
带动作用。还要根据不同部门的工作任务量合理
安排人员,尽量做到人与事均等匹配,规避“事多
人少,事少人多”的不均衡状态。与此同时,还要
对冗余的岗位进行精简调整,确保人尽其用。在不
同的单位之间,对工作量大的基层行政事业单位,
如街道办事处、乡镇政府等,应在人力资源配置上
给予适当倾斜,改变基层岗位事多无人的窘境,平
衡基层工作岗位人员的心态,使他们积极投身于工
作,提高行政事业单位的服务效率。

六、结语

新形势下,我国的经济进入了一个全新的发展
时期,但是我国的行政事业单位人力资源管理的发展
还比较传统、落后。完善人力资源管理制度,结
合本单位工作人员的实际情况,科学合理地设置岗
位,转变人力资源管理观念,促进行政事业单位的
长远发展势在必行。结合人力资源管理的现状,相
关人员要采取积极有效的措施,使人力资源管理符
合行政事业单位的发展需求。注重人的发展、培养
和管理,在提高人才的综合素质和业务能力上下功
夫,开辟多元化、具有实践性价值的发展模式,为
行政事业单位的长久发展打下坚实基础。

【作者简介】张然然(1987—),女,河北廊坊人,本科,中级经
济师,三河市鼎盛东街道办事处,研究方向为高级经济师人力
资源。