

新时代事业单位人事劳资管理的挑战与优化路径研究

秦军生 王军亮* 秦一浪 张艳

河南省农业科学院组织人事处, 中国·河南 郑州 450002

摘要: 事业单位的人事劳资工作是其核心管理环节之一, 对组织文化的塑造、战略目标的实现和可持续发展具有深远影响。随着时代进步和外部环境变化, 人事劳资工作面临诸多挑战, 如管理战略不完善、人员配置与招聘困难、员工培训与绩效管理不足、劳资人员素质有待提高以及信息化建设滞后等。为应对这些挑战, 事业单位需优化人才管理机制, 提供多样化发展机会, 完善薪酬与激励机制; 加强单位文化建设, 营造和谐工作氛围; 提升人力资源管理水平, 更新管理理念, 完善管理制度; 制定科学的留人策略, 包括事业留人、制度留人和感情留人。此外, 还需构建科学的绩效考核体系, 明确目标与原则, 设计多维度考核指标, 并建立有效的考核流程。在信息化建设方面, 事业单位应明确目标, 制定科学规划, 推进关键领域信息化, 加强技术基础设施建设, 并完善保障体系。这些优化策略有助于提升事业单位的管理水平, 激发员工积极性, 促进单位可持续发展。

关键词: 事业单位; 人事劳资工作; 优化策略; 绩效考核; 信息化建设

Research on the Challenges and Optimisation Paths of Human Resources and Labour Management in Public Institutions in the New Era

Qin Junsheng, Wang Junliang*, Qin Yilang, Zhang Yan

Personnel Department of Henan Academy of Agricultural Sciences, China Henan Zhengzhou 450002

Abstract: Human resources and payroll management in public institutions is one of the core management links, which has a profound impact on the shaping of organizational culture, the realization of strategic goals, and sustainable development. With the progress of the times and changes in the external environment, human resources and payroll management face many challenges, such as imperfect management strategies, difficulties in personnel allocation and recruitment, insufficient employee training and performance management, the need to improve the quality of payroll staff, and lagging information construction. To address these challenges, public institutions need to optimize talent management mechanisms, provide diverse development opportunities, and improve remuneration and incentive mechanisms; strengthen institutional culture building, create a harmonious working atmosphere; enhance the level of human resource management, update management concepts, and improve management systems; and develop scientific retention strategies, including career retention, institutional retention, and emotional retention. In addition, it is necessary to build a scientific performance appraisal system, clarify goals and principles, design multidimensional appraisal indicators, and establish an effective appraisal process. In terms of information construction, public institutions should clarify goals, develop scientific plans, promote information construction in key areas, strengthen technical infrastructure construction, and improve the safeguard system. These optimization strategies help to improve the management level of public institutions, motivate employees, and promote sustainable development.

Keywords: Public institutions; Human resources and payroll management; Optimization strategies; Performance appraisal; Information construction

0 引言

在事业单位的日常运营中, 人事劳资工作是其核心管理环节之一。人事劳资工作的深远影响远不止于表面的人事管理流程, 而是深深植根于组织文化的塑造、战略目标的实现以及可持续发展的基石之中。随着时代的进步和外部环境的变化, 对人事劳资工作的理解和优化更需与时俱进, 以应对新的挑战与机遇。它不仅涉及到员工的招聘、

培训、考核和薪酬分配, 还关乎着单位整体的工作效率、团队凝聚力以及未来的发展潜力。因此, 深入理解和优化事业单位的人事劳资工作, 对于提升单位的管理水平和促进单位发展具有重要意义。

1 事业单位人事劳资概况

1.1 员工招聘与配置

根据单位的实际需求和岗位特点, 实现招聘渠道的多

元化和招聘流程的智能化, 同时进行科学合理的人才招聘, 确保能够精准识别并吸引符合单位需求的高素质人才^[1]。同时, 建立健全的选拔机制, 不仅关注应聘者的专业技能, 还重视其价值观、团队协作能力等软技能, 为构建高效、和谐的团队奠定坚实基础。

1.2 培训与发展的全面化

通过制定个性化的培训计划, 提供多样化的学习资源, 定期的培训和学习, 帮助员工不断提升员工的专业技能和综合素质, 帮助员工实现个人职业发展。同时, 鼓励并支持员工参与跨领域学习, 拓宽视野, 培养创新思维和解决问题的能力, 为单位的长远发展储备人才。

1.3 绩效考核

建立公平、公正、透明、科学的绩效考核体系, 确保考核标准与单位战略目标紧密相连。客观评价员工的工作表现和业绩成果, 真实反映员工的工作表现和贡献, 为薪酬分配和晋升提供依据。在此基础上, 设计科学合理的激励机制, 包括薪酬调整、职位晋升、荣誉表彰等多种方式, 激发员工的积极性和创造力, 促进形成积极向上的工作氛围。

1.4 薪酬管理

根据员工的岗位、能力、业绩等因素, 同时结合单位实际情况, 提供丰富多样的福利待遇, 制定合理的薪酬标准和分配方案, 确保薪酬的公平性和激励性, 以增强员工的归属感和满意度。

2 事业单位人事劳资工作的挑战与对策

随着社会的进步和经济的发展, 事业单位的人事劳资工作面临着一些新的挑战, 主要包括:

2.1 管理战略与规划层面

第一缺乏有效规划, 事业单位人事劳资管理的主要问题之一, 在于缺乏一个系统的人事劳资管理工作体系, 未能根据单位职工需求采用全面且科学的人事劳资管理方法。第二管理战略不完善, 许多事业单位在人事劳资管理方面面临的一个显著问题是缺乏一个全面且有效的人事劳资管理工作体系, 这直接导致了战略制定上的不足和缺陷, 例如在招聘、人员配置、成本控制等方面出现问题, 影响了工作效率。

2.2 人员配置与招聘挑战

第一人才稀缺, 随着科技的快速发展和数字化转型的深入, 事业单位对具备专业技能、创新思维 and 良好综合素质人才需求急剧增加。然而, 市场上这类优秀人才相对稀缺, 使得事业单位在招聘过程中面临激烈竞争。第二招聘

渠道多样化: 虽然事业单位可以利用多种招聘渠道(如网络平台、招聘平台、社交媒体、校园招聘、猎头公司等), 但每种渠道都有其特点和局限性。如何精准选择适合自身需求的招聘渠道, 并有效吸引高质量求职者, 成为事业单位需要解决的重要问题。

2.3 员工培训与绩效管理

第一培训内容与方式不足, 事业单位在制定符合单位需求的培训内容和方式上存在困难, 影响了员工综合素质和能力的提升。第二绩效评估的主观性, 在绩效评估过程中, 绩效评估标准往往不够明确和具体, 主观性和不公平性问题普遍存在, 导致评价者在评价过程中容易受到个人偏见和主观印象的影响, 影响了评估结果的公正性和准确性。

2.4 劳资人员素质与服务意识

第一业务能力有待提高, 部分事业单位劳资人员在面对职称评聘、工资调整等关键人事劳资管理工作时, 确实存在对相关政策了解不足以及电脑操作能力有限的问题, 这些问题进一步影响了工作效率和准确性。第二服务意识有待加强, 当劳资人员面对繁杂且琐碎的工作时, 长时间的高压状态确实容易引发情绪上的波动和服务意识的减弱, 进而影响到工作的各个环节, 包括上传下达的效率和政策宣传的到位程度。

2.5 信息化建设不足

第一信息化水平滞后, 部分事业单位在信息化建设方面投入不足时, 滞后现象尤为明显, 进一步限制了其管理能力和服务质量的提升。第二是信息安全风险, 随着信息化的深入, 信息安全风险也逐渐增大, 而部分事业单位在信息安全保护方面存在的不足尤为明显。这些不足不仅威胁到事业单位自身的正常运作, 还可能对国家安全和社会稳定造成潜在影响。

3 优化事业单位人事劳资工作的策略

3.1 事业单位在应对人才流失风险时, 需要采取一系列策略来确保人才队伍的稳定性

3.1.1 建立竞争性的薪酬机制

优化薪资奖励制度: 深入研究技术、管理等要素, 以科学合理地分配资源、提取比例及确定薪酬的经济指标和考核标准, 是确保人才贡献得到合理回报的关键。这一过程不仅关乎企业的运营效率与竞争力, 更直接影响到员工的积极性与忠诚度。注重长期激励: 除了要关注基础薪资的设定, 更要构建一套全面且具有吸引力的薪酬与激励体系的长期激励方案, 如员工持股计划、期权激励等, 以增

强员工对单位的归属感和忠诚度^[2]。针对个性差异制定激励机制：需要深刻认识到高学历人才对自我实现和精神满足的独特需求。为了吸引、留住并激励这些宝贵的人才，我们必须设计一套差别化的激励机制，以满足他们个人成长、职业发展以及精神层面的追求。

3.1.2 优化人才管理机制

提供更多发展机会：针对年轻人才，提供更多的表现机会，让他们进入第一实践岗位，避免人才浪费和流失。优化招聘和选拔机制：完善人才引进机制，确保招聘到符合单位发展需要的优秀人才。这不仅是确保单位能够持续注入新鲜血液、保持竞争力的关键，也是推动单位持续发展的重要动力。加强在职培训：提供持续的在职培训，帮助员工提升技能和素质。单位可以吸引和留住更多优秀人才，为单位的长期发展提供有力的人才保障^[3]。同时，这些措施也有助于提升员工的满意度和忠诚度，促进单位的和谐稳定和可持续发展。

3.1.3 加强单位文化建设

强化单位价值观：通过宣传和教育来深化员工对单位价值观的认同，进而增强归属感和凝聚力，是一个系统性且持续性的过程。营造和谐工作氛围：注重团队建设，加强员工间的沟通与协作，创造更加和谐且高效的工作氛围。

3.1.4 提升人力资源管理水平

更新管理理念：摆脱传统管理思维的束缚，引入现代人力资源管理理念，提高管理效率。完善管理制度：建立健全的人力资源管理制度，确保人力资源管理工作的规范性和有效性。加强人性化管理：关注员工的生活和心理健康，提供必要的支持和帮助，增强员工的幸福感和满意度。

3.1.5 制定留人策略

事业留人：为员工提供有挑战性的工作，并鼓励员工参与单位的决策和管理，让员工成为单位的主人翁，是激发员工潜能、增强团队凝聚力和提升单位整体效能的关键举措。制度留人：建立科学的长期的激励机制和约束机制，如期权激励等，确保员工与单位共同发展。这不仅有助于激发员工的积极性和创造力，还能促进单位的持续稳定发展。感情留人：关注员工的情感需求，加强与员工的情感联系，让员工感受到单位的温暖和关怀，是构建积极、和谐工作环境的重要一环。

3.2 针对省直机关绩效考核体系建设的方法，可以从下面几个方面构建

3.2.1 明确绩效考核目标与原则

目标设定：绩效考核体系应围绕省直机关的战略目标

和工作重点进行设置，确保考核内容与单位整体发展方向一致，具有针对性和有效性。原则确定：绩效考核应遵循公平、公正、公开的原则，确保考核过程的透明度和结果的客观性^[4]。

3.2.2 构建科学的绩效考核指标体系

指标设计：根据省直机关的具体职责和工作内容，设计包括工作质量、工作效率、工作效果等多维度的考核指标，以确保考核内容的全面性、针对性和实用性。工作质量指标：如工作准确率、工作规范性等。工作效率指标：如任务完成率、工作效率提升等。工作效果指标：如客户满意度、工作创新等。指标量化：尽可能将考核指标量化，以便更直观地反映员工的工作表现和业绩成果。指标权重：根据不同指标的重要性的影响力，合理设置指标的权重，确保考核结果的全面性和准确性。

3.2.3 建立有效的绩效考核流程

计划阶段：明确考核周期、考核对象、考核内容等，制定详细的考核计划。实施阶段：按照考核计划，收集员工的工作数据和信息，进行定量和定性分析。反馈阶段：将考核结果及时反馈给员工，同时确保反馈过程的透明度和公正性，让员工了解考核的依据和标准，并提供改进和发展的建议。应用阶段：将考核结果作为员工晋升、奖励、培训等决策的重要依据。

3.2.4 完善绩效考核的配套制度

激励机制：建立与考核结果挂钩的激励机制，如绩效工资、晋升机会等，以激发员工的工作积极性。约束机制：对于考核结果不佳的员工，采取适当的约束措施，如培训、调整岗位等，以促使其改进工作表现。申诉机制：建立考核结果的申诉机制，确保员工对考核结果的异议能够得到妥善处理。

3.2.5 加强绩效考核体系的持续改进

定期评估：定期对年度或半年度的绩效考核体系进行评估和调整，以适应省直机关的发展变化和市场需求。当市场需求、战略目标或政策法规发生变化时，应迅速调整考核体系，确保其始终与单位的发展方向保持一致。引入新技术：利用现代信息技术手段，如大数据、人工智能等，提高绩效考核的效率和准确性^[5]。同时，也有助于提高透明度，确保所有员工都能公平地参与考核过程。培训与教育：加强对员工的培训和教育，提高员工对绩效考核体系的认同度和满意度，进而增强其执行力度和效果。

3.3 加强省直机关信息化建设的方法可以归纳如下

3.3.1 明确信息化建设目标

确立总体目标：根据省直机关的发展战略和实际需求，确立信息化建设的总体目标，确保信息化建设与单位整体发展方向一致。

3.3.2 建立科学的信息化建设规划

梳理业务流程：对省直机关的各项业务流程进行全面、深入的梳理，明确信息化建设的重点和优化方向。制定详细规划：根据业务流程梳理结果，制定详细的信息化规划建设规划，明确建设内容、时间表、预算等关键要素。规划内容应涵盖硬件基础设施建设、软件系统开发、数据安全与备份、人员培训等多个方面，确保信息化建设的全面性和系统性。同时，设定里程碑和阶段性目标，以便于对项目的进度和质量进行监控和管理。

3.3.3 推进信息化建设关键领域

办公系统信息化：选择或定制合适的 OA 办公系统，提高公文流转、审批、发布等工作效率。梳理内部日常办公流程，如请假、报销、审批等流程，实现规范化管理，提高管理效率和透明度。业务应用系统建设：深入调研机关单位的具体业务需求，如监管平台、办事系统、扫码验证程序等，明确系统的功能需求和性能要求。以政府委办局的办事系统为例，详细梳理办事场景、流程、相关材料清单，确保系统能够精准对接业务需求，实现线上办理。大数据和人工智能应用：建立基于大数据和人工智能的决策支持系统，以数据治理为基础，实现数据的协同分析、挖掘和可视化。以舆情监测系统为例，对涉及本单位业务或关注领域的舆情数据进行采集、分析和研判，辅助决策。

3.3.4 加强技术基础设施建设

加快 5G 网络建设：确保省直机关内部和外部网络的高速、稳定和安全。提升信息安全保护：建立全面覆盖的信息安全体系，加强网络安全监管和法律法规建设。明确网络安全责任主体和监管要求，为网络安全工作提供有力的法律保障。

3.3.5 完善信息化建设保障体系

加强人才队伍建设：引进和培养具备信息技术和管理

能力的人才，建立专业化的信息化团队。加大资金投入：确保信息化建设有充足的资金支持，合理分配资金，优化投资结构，确保资金使用的合规性和效益性。建立标准化管理体系：制定统一的信息化建设标准和管理规范，确保信息化建设的质量和效率。

3.3.6 持续改进与评估

定期评估：对信息化建设成果进行定期评估，确保问题得到及时关注和解决。持续改进：根据评估结果和市场需求的变化，及时调整和改进信息化建设规划，确保信息化建设与单位发展同步。通过以上方法，省直机关可以加强信息化建设，提高工作效率和管理水平，为单位的发展提供有力支持。

综上所述，事业单位人事劳资工作面临的挑战是复杂而多面的，但通过加强人才队伍建设、推进绩效考核体系建设和深化薪酬制度改革等对策，可以有效应对这些挑战。这些对策不仅能够提高事业单位的管理水平和竞争力，还能够激发员工的工作积极性和创造力，为单位的长远发展注入新的活力和动力。因此，事业单位人事劳资工作的优化与提升是一个系统工程，需要单位领导的高度重视和全体员工的共同努力，不断探索和实践新的管理理念和方法，以适应社会经济的发展和人才竞争的需求。

参考文献：

- [1] 周秋好. 事业单位人员招聘的现状与优化策略[J]. 活力, 2023,(14):67-69.
- [2] 张朝圣. 关于激励机制在事业单位人力资源管理中的重要性探讨[J]. 市场瞭望, 2024,(12):190-192.
- [3] 赵霞. 对提高事业单位财务人员素质的思考[J]. 财会学习, 2017,(05):60.
- [4] 曹美荣. 行政事业单位人力资源管理中绩效考核工作的提升策略[J]. 环渤海经济瞭望, 2022,(05):111-113.
- [5] 郑华乐. 加强事业单位人事管理信息化建设的策略探究[J]. 乡镇企业导报, 2025,(16):225-227.

作者简介：第一作者：秦军生（1971.07-），男，河南安阳人，助理研究员，研究方向：科研管理。

通讯作者：王军亮（1985.01-），男，河南林州人，副研究员，研究方向：科研管理。