

# 事业单位人力资源管理现存问题及优化建议研究

何飞英 桂佳佳

南方医科大学, 广东广州, 510515;

**摘要:** 事业单位作为我国公共服务体系的重要组成部分, 承担着教育、医疗、文化、科技等社会公共服务职能, 其人力资源管理水平直接关系到公共服务质量与单位长远发展。在市场经济体制不断完善、事业单位改革持续深化的背景下, 传统人力资源管理模式的弊端逐渐凸显, 难以适应新时代公共服务发展需求。本文基于事业单位人力资源管理的核心内涵, 分析当前事业单位人力资源管理存在的突出问题, 结合公共管理相关理论, 针对性提出优化改进建议, 旨在提升事业单位人力资源管理效率, 激发员工工作积极性, 推动事业单位高质量发展, 更好地履行社会公共服务职责。

**关键词:** 事业单位; 人力资源管理; 管理模式; 优化建议

**DOI:** 10.69979/3029-2700.26.02.089

## 引言

事业单位是我国特有的社会组织形式, 区别于政府机关和企业, 以提供社会公共服务为核心目标, 不以盈利为主要目的, 是保障民生、推动社会事业发展的重要力量。人力资源作为事业单位最核心的资源, 是单位运转、服务提升、改革创新的根本支撑。随着我国行政体制改革不断推进, 事业单位人事制度改革逐步深入, 对人力资源管理提出了更高要求, 从传统的人事管理向现代化人力资源管理转型成为必然趋势。而长期以来, 受计划经济体制、管理理念、制度体系等多重因素影响, 我国多数事业单位人力资源管理仍沿用传统模式, 存在管理理念滞后、人才招聘不规范、激励机制不完善、培训体系不健全等诸多问题, 导致人才活力不足、工作效率低下、公共服务质量难以提升, 制约了事业单位改革与发展进程。在此背景下, 深入剖析事业单位人力资源管理现存问题, 探索科学可行的优化路径, 对于完善事业单位管理体系、激发人才队伍活力、提高公共服务供给水平具有重要的现实意义。本文立足事业单位管理实际, 围绕人力资源管理核心环节展开研究, 提出针对性优化策略, 为事业单位人事管理工作提供理论参考与实践思路。

## 1 事业单位人力资源管理概述

### 1.1 事业单位人力资源管理的内涵

事业单位人力资源管理, 是指事业单位依据国家相关法律法规与政策要求, 结合自身公共服务职能与发展目标, 对单位内部工作人员进行招聘录用、岗位配置、培训开发、绩效考核、薪酬福利、职业发展等全流程管理的活动。与企业以经济效益为核心的人力资源管理不

同, 事业单位人力资源管理兼具公共性、公益性、规范性三大特点, 既要遵循国家人事管理政策、保障公共服务公平高效, 也要兼顾员工个人发展需求, 实现单位发展与人才成长的双向统一。

现代化事业单位人力资源管理, 不再是简单的人员考勤、档案管理、工资发放等事务性工作, 而是以人才为核心, 通过科学的管理手段, 优化人才资源配置, 激发员工工作潜能, 提升团队整体素质, 最终实现事业单位公共服务职能的高效履行。其核心目标是打造一支高素质、专业化、稳定化的人才队伍, 为事业单位各项工作的开展提供坚实的人才保障。

### 1.2 加强事业单位人力资源管理的重要性

一方面, 加强人力资源管理是事业单位深化改革的必然要求。当前, 事业单位分类改革、人事制度改革持续推进, 破除传统人事管理弊端、建立现代化管理机制是改革的核心内容, 只有优化人力资源管理体系, 才能顺应改革趋势, 突破发展瓶颈。另一方面, 优质人力资源管理是提升公共服务质量的关键。事业单位员工的专业能力、服务意识、工作效率直接决定公共服务水平, 通过科学的培训、考核与激励, 能够提升员工综合素养, 增强服务主动性, 更好地满足社会公众的公共服务需求。

此外完善的人力资源管理能够有效留住人才、吸引人才, 解决事业单位人才流失、人才断层问题, 营造积极向上、公平公正的工作氛围, 增强单位凝聚力与向心力, 推动事业单位持续健康发展, 充分发挥其在社会事业发展中的重要作用。

## 2 事业单位人力资源管理现存的主要问题

### 2.1 人力资源管理理念滞后

当前,多数事业单位尚未树立现代化人力资源管理理念,仍停留在传统人事管理阶段。部分事业单位管理者对人力资源管理重视程度不足,将人力资源工作简单等同于人员调配、工资核算、档案整理等基础性事务,忽视人才开发、职业规划、团队建设等核心内容,人力资源管理部门沦为“事务处理部门”,未能发挥人才管理与战略支撑作用。受传统管理思维影响,事业单位人力资源管理存在“重管理、轻服务”“重资历、轻能力”的倾向,管理方式较为僵化,缺乏以人为本的管理意识。在工作中往往以制度约束员工,忽视员工的个性化需求、职业发展诉求与心理诉求,难以调动员工的工作积极性与创造性,导致人力资源管理效率低下,人才价值无法得到充分发挥。

## 2.2 人才招聘与配置机制不规范

人才招聘与配置是人力资源管理的首要环节,直接决定事业单位人才队伍的整体质量,但当前这一环节存在诸多不规范问题。在招聘环节,部分事业单位招聘流程缺乏公平性与科学性,虽然实行公开招聘制度,但仍存在招聘标准模糊、岗位设置不合理、人为干预招聘等现象,招聘过程重学历、轻能力,重考试、轻实践,难以选拔出真正适配岗位的优秀人才。

在人才配置方面,存在“因人设岗”“论资排辈”的问题,岗位与人才能力不匹配,专业人才无法安排到对口岗位,导致人才资源浪费;同时,事业单位内部岗位流动机制不健全,员工长期固定在单一岗位,缺乏岗位交流机会,不仅限制员工个人能力提升,也导致工作积极性下降,人才活力难以激发。

## 2.3 绩效考核体系不完善

绩效考核是衡量员工工作表现、优化管理决策的重要依据,但事业单位绩效考核普遍存在形式化、片面化问题。首先,考核指标设置不合理,缺乏针对性与量化标准,多以“德、能、勤、绩、廉”为笼统考核内容,针对不同岗位、不同层级员工的考核指标差异化不足,难以真实反映员工的实际工作业绩。

其次就是考核流程流于形式,部分事业单位考核以主观评价为主,缺乏客观数据支撑,同事之间碍于情面,考核结果多为“合格”“良好”,存在“平均主义”“走过场”现象,考核结果无法区分员工工作优劣。最后,考核结果应用不足,绩效考核与员工薪酬调整、职务晋升、评优评先关联度不高,导致绩效考核失去约束力与激励作用,员工对考核工作重视程度不足,难以通过考核提升工作质量。

## 2.4 激励约束机制缺乏有效性

激励机制是激发员工工作动力的核心手段,但当前事业单位激励约束机制效果不佳,难以调动员工积极性。在薪酬激励方面,事业单位薪酬体系多以职级、职称、工龄为主要依据,薪酬分配与工作业绩、实际贡献脱节,“干多干少一个样、干好干坏一个样”的问题突出,优秀员工的劳动价值无法得到合理回报,薪酬激励作用大打折扣。

在精神激励与职业发展激励方面,激励形式单一,多以评优评先、口头表扬为主,缺乏对员工职业晋升、培训学习、荣誉认可等方面的系统规划;同时,约束机制不健全,对工作懈怠、履职不到位的员工缺乏有效的惩处措施,导致员工工作积极性不高、责任感不强,出现人浮于事、效率低下的问题。

## 2.5 员工培训与开发体系不健全

事业单位对员工培训与人才开发重视程度不足,培训体系存在诸多漏洞。一方面,培训计划缺乏系统性与针对性,培训内容多以政策理论学习为主,与岗位实际工作需求脱节,忽视专业技能、服务能力、综合素养等实用内容的培训,培训效果不佳;培训方式单一,多以集中授课、理论学习为主,缺乏实践操作、交流研讨等多元化培训形式,员工参与积极性不高。

另一方面,培训投入不足,培训资源有限,缺乏常态化培训机制,员工后续学习与能力提升得不到保障;同时,事业单位忽视员工职业发展规划,没有建立完善的人才培养与储备机制,导致员工专业能力更新缓慢,难以适应新时代公共服务工作的新要求,人才队伍整体素质提升缓慢。

## 3 事业单位人力资源管理的优化建议

### 3.1 更新现代化人力资源管理理念

事业单位管理者要转变传统管理思维,树立以人为本、人才优先的现代化人力资源管理理念,将人力资源管理提升到单位战略发展高度,重视人才的培养、开发与利用。明确人力资源管理部门的核心职能,从传统事务性管理向战略性人才管理转型,充分发挥人力资源管理在人才规划、队伍建设、服务保障等方面的作用。

在管理过程中,坚持以人为本,关注员工的工作需求、职业发展与心理状态,尊重员工的个性化差异,推行人性化管理模式,营造尊重人才、重视人才的良好氛围。同时,加强人力资源管理队伍建设,提升管理人员专业素养,使其掌握现代化管理知识与技能,推动人力资源管理工作科学化、规范化开展。

### 3.2 规范人才招聘与岗位配置机制

完善人才招聘制度,严格执行事业单位公开招聘政

策,坚持“公开、平等、竞争、择优”的招聘原则,优化招聘流程,科学设置招聘岗位与招聘标准,兼顾学历要求与实践能力,注重选拔综合素质高、岗位适配度强的专业人才。强化招聘过程监督,杜绝人为干预、暗箱操作等违规行为,保障招聘工作公平公正。

优化人才资源配置,坚持“以岗定人、人岗适配”的原则,结合员工专业能力、工作经验、个人特长合理安排岗位,避免人才浪费与岗位错配。建立健全事业单位内部岗位流动机制,推行轮岗交流制度,为员工提供多岗位锻炼机会,激发员工工作活力,提升员工综合工作能力,实现人才资源的最优配置。

### 3.3 完善科学化绩效考核体系

构建科学合理、切实可行的绩效考核体系,提升考核工作实效性。结合事业单位不同岗位、不同层级工作特点,制定差异化、量化的考核指标,将工作任务、服务质量、工作效率、群众满意度等纳入考核范围,做到定性考核与定量考核相结合,客观反映员工实际工作表现。

规范考核流程,强化考核过程监督,摒弃主观评价与平均主义,以实际工作业绩为核心考核依据,确保考核结果真实、公正。加强考核结果应用,将绩效考核结果与员工薪酬调整、职务晋升、评优评先、培训学习直接挂钩,发挥绩效考核的约束与导向作用,激励员工提升工作质量与工作效率。

### 3.4 健全多元化激励约束机制

建立多元化激励机制,打破传统薪酬分配弊端,优化事业单位薪酬体系,实现薪酬分配与工作业绩、实际贡献、岗位职责挂钩,适当拉开薪酬差距,体现多劳多得、优绩优酬,保障优秀员工的劳动价值。丰富激励形式,将物质激励与精神激励相结合,除薪酬激励外,完善职业晋升、荣誉表彰、培训深造、人文关怀等激励措施,满足员工多层次发展需求。健全约束机制,明确员工岗位职责与工作规范,对工作失职、履职不力、违反规章制度的员工,采取批评教育、绩效扣分、岗位调整等相应惩处措施,做到奖惩分明。通过有效的激励与约束,激发员工工作责任感与积极性,提升事业单位整体工作效能。

### 3.5 构建系统化员工培训与开发体系

重视员工培训与人才开发工作,制定系统化、常态化的培训计划,结合事业单位公共服务职能与岗位工作需求,优化培训内容,兼顾政策理论、专业技能、服务

能力、综合素养等多方面内容,提升培训针对性与实用性。创新培训方式,采用集中授课、实践操作、线上学习、交流研讨等多元化培训形式,提高员工参与培训的积极性。

加大培训资源投入,保障培训经费与培训师资,建立完善的培训效果评估机制,跟踪检验培训成效,及时优化培训方案。同时,为员工制定个性化职业发展规划,建立人才培养与储备机制,为优秀员工提供晋升与发展空间,助力员工成长成才,打造一支高素质、专业化的人才队伍,为事业单位发展提供持续人才支撑。

## 4 结论

事业单位人力资源管理是一项系统性、长期性工作,直接关系到事业单位公共服务职能的履行与长远发展。在事业单位全面深化改革的背景下,传统人力资源管理模式存在的理念滞后、招聘配置不规范、考核形式化、激励失效、培训缺失等问题,已成为制约事业单位发展的重要因素。

新时代下,事业单位必须正视人力资源管理存在的问题,通过更新管理理念、规范招聘配置、完善考核体系、健全激励机制、强化培训开发等一系列优化措施,破除传统管理弊端,构建现代化、科学化、规范化的人力资源管理体系。只有充分激发人才活力、优化人才资源配置、提升人才队伍素质,才能不断提高事业单位工作效率与公共服务质量,推动事业单位持续健康发展,更好地发挥其在社会事业发展、民生服务保障中的重要作用。事业单位人力资源管理优化并非一蹴而就,需要结合单位实际情况,持续探索、不断完善,在实践中调整优化管理策略,让人力资源管理真正成为事业单位发展的核心动力,助力我国社会公共事业高质量发展。

## 参考文献

- [1]戴沅均.浅谈事业单位人力资源管理存在问题及改进建议[J].商品与质量,2016,000(026):51-51.
- [2]丛楠棋.事业单位人力资源管理存在的常见问题及改进建议[J].2025(2):171-174.
- [3]杨丹.事业单位人力资源管理的现存挑战与优化策略研究[J].知识经济,2025(34):186-188.
- [4]宋畅.事业单位人力资源管理现状与优化策略[J].就业与保障,2025(10):114-116.
- [5]刘美灵.深化改革背景下事业单位人力资源管理优化路径探讨[J].知识经济,2025(34):189-192.
- [6]刘颖.事业单位人力资源规划的现存问题及对策研究[J].市场周刊,2024,37(15):179-182.