

事业单位人力资源优化配置与人才队伍建设研究

杜佳佳

河南省地质局地质灾害防治中心

DOI:10.32629/ej.v9i3.3446

[摘要] 事业单位人力资源优化配置是提升公共服务效能与治理能力的重要基础。围绕建设高素质专业化人才队伍这一核心目标,系统分析当前事业单位在人力结构失衡、岗位匹配度不足、激励机制单一等方面存在的突出问题,提出以岗位科学设置为前提、以绩效管理为导向、以分类分层培养为支撑的优化路径,构建权责明晰、结构合理、活力充沛的人才发展体系,从而实现资源配置效率与人才价值发挥的协同提升。

[关键词] 事业单位; 人力资源优化配置; 人才队伍建设; 绩效管理; 体制机制改革

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Research on the Optimization of Human Resource Allocation and Talent Team Building in Public Institutions

Jiajia Du

Geological Disaster Prevention and Control Center, Henan Provincial Geological Bureau

[Abstract] Optimizing human resource allocation in public institutions serves as a critical foundation for enhancing public service efficiency and governance capabilities. With the core objective of building a high-quality, professional talent pool, this study systematically analyzes prominent issues in current public institutions, including structural imbalances in workforce composition, inadequate job matching, and monotonous incentive mechanisms. It proposes an optimization pathway grounded in scientific position design, performance management orientation, and tiered training support. The approach aims to establish a talent development system characterized by clear responsibilities, rational structure, and dynamic vitality, thereby achieving synergistic improvements in resource allocation efficiency and talent value realization.

[Key words] public institutions; human resource optimization; talent team building; performance management; institutional reform

引言

公共服务质量的提升离不开高效的人力资源配置和稳定的人才支撑。事业单位作为社会公共事务的重要承担者,其人员结构与管理方式直接影响服务供给水平与社会满意度。当前,在管理理念更新与服务需求多样化的背景下,传统的人事管理模式已难以满足高质量发展的要求。如何通过科学配置人力资源、完善激励约束机制、强化人才培养体系,形成结构合理、能力突出、充满活力的人才队伍,成为亟需深入探讨的重要课题。围绕这一问题展开系统研究,有助于为事业单位管理改革提供理论依据与实践路径。

1 事业单位人力资源配置与人才队伍建设的现实问题

1.1 人员结构与岗位设置匹配度不足

部分事业单位在人力资源配置过程中存在结构性失衡问题,

专业技术人员、管理人员与工勤人员比例不尽合理,高层次紧缺人才储备不足,基层一线岗位却相对饱和,导致人力资本效能难以充分释放。岗位设置与单位职能定位之间衔接不够紧密,岗位说明书与实际工作内容存在偏差,职责边界模糊,岗位价值评估缺乏科学化依据,使人岗匹配度下降。在编制管理刚性约束下,部分单位难以及时根据业务发展需求调整人员结构,形成“岗位空转”与“人员沉淀”并存的现象,既影响组织运行效率,也制约专业能力的优化组合。

在人力资源规划层面,缺乏基于战略目标的人才需求预测机制,未能通过数据分析对人员年龄梯队、学历层次和专业结构进行系统测算,导致结构老化与断层并行。部分岗位长期未开展岗位分析与工作评价,岗位等级设置与绩效贡献脱节,难以体现岗位责任与技术含量差异,影响内部公平感和组织认同感。岗位动态调整机制不健全,跨部门流动与轮岗制度执行力度有限,人

才资源难以在更大范围内实现优化配置,制约了事业单位整体功能的协同提升。

1.2 选人用人机制与激励体系相对滞后

在选人用人环节,一些事业单位仍以资历和身份属性作为重要参考,能力导向与绩效导向不够突出,竞争性选拔机制运行不够充分,公开招聘、内部竞聘与岗位聘任之间缺乏有效衔接,造成人才选拔标准与岗位胜任力模型脱节^[1]。人才评价体系以定性判断为主,缺乏基于关键绩效指标和行为评价指标的综合测评工具,难以准确反映个人专业水平与岗位适配度。干部考核与专业技术人员评价体系分割明显,未能形成统一的人才评价框架,影响选拔任用的科学性与公信力。

激励体系方面,薪酬分配结构较为单一,绩效工资浮动比例偏低,激励杠杆作用有限,难以对高绩效人员形成有效激励。精神激励与职业发展激励措施相对薄弱,岗位晋升通道狭窄,横向发展空间不足,专业技术人员职业成长路径不够清晰。绩效考核结果与薪酬分配、岗位调整、培训机会之间关联度不高,绩效管理未能形成闭环运行机制,导致激励约束功能弱化。长此以往,容易削弱人才的积极性与创新动力,不利于构建充满活力和竞争力的人才队伍。

1.3 人才培养体系与发展通道不够完善

部分事业单位在人才培养体系建设上缺乏系统规划,培训内容与岗位胜任力要求衔接不紧,课程设置偏重理论宣讲,实践能力与专业技能提升效果有限。培训需求分析机制不健全,未能围绕单位功能定位和业务发展方向开展分层分类设计,导致培养资源投入与实际能力缺口之间存在偏差。继续教育、在岗研修与岗位实践锻炼之间缺少统筹安排,学习成果转化机制薄弱,难以形成能力提升的闭环管理。高层次专业人才培养依赖外部短期培训,内部导师制和项目制培养模式运行不够规范,人才成长路径缺乏连续性和针对性,制约专业能力积累与组织核心竞争力的提升。

职业发展通道设计不够立体,管理序列与专业技术序列之间转换机制不畅,岗位晋升层级有限,评价标准侧重行政层级而忽视专业贡献,导致部分专业人才面临发展瓶颈。岗位聘期管理与职称评审之间衔接不足,任职资格体系与能力模型未形成动态更新机制,影响人才职业生涯规划的科学性。横向交流、挂职锻炼和跨领域合作机会相对有限,人才流动渠道不够通畅,难以实现多岗位历练与复合型能力培养。缺乏基于绩效表现和潜力评估的梯队建设机制,后备人才库建设流于形式,影响组织人才结构的持续优化与战略储备能力。

2 事业单位人力资源优化配置的路径构建

2.1 完善岗位管理与分类分级配置机制

岗位管理是事业单位人力资源优化配置的基础环节,应以单位功能定位和公共服务目标为依据,重构岗位体系与职责结构。系统开展岗位分析与岗位评价,明确岗位职责边界、任职资格条件和能力要素,形成权责清晰、标准统一的岗位说明书体系,为人岗匹配提供制度依据。在编制管理框架内建立动态调整机

制,根据业务量变化、技术更新和服务对象需求变化,对岗位类别与数量进行科学测算,提升岗位设置的弹性与适配度。分类管理理念应贯穿全过程,对管理岗位、专业技术岗位和辅助岗位实施差异化配置策略,强化专业技术岗位的核心地位,优化人员结构比例,提升人力资本配置效率。

分级管理机制需要与岗位价值评估结果相衔接,依据岗位责任程度、专业复杂度和风险承担水平进行等级划分,构建层级分明的岗位序列体系。建立岗位竞聘与聘期管理制度,实现岗位与人员之间的动态匹配,增强内部流动性和组织活力。信息化手段可用于建立岗位数据库与人员能力档案,实现数据驱动的人力资源配置决策。跨部门岗位交流机制与轮岗制度的制度化运行,有助于打破部门壁垒,推动人才资源在更大范围内实现优化整合,为事业单位整体效能提升奠定坚实基础。

2.2 健全绩效考核与激励约束体系

绩效管理体系的构建应围绕公共服务质量与组织目标达成度展开,将战略目标逐级分解为可量化的绩效指标,形成目标管理与绩效评价相结合的运行机制。建立关键绩效指标体系与岗位职责相匹配的评价模型,将工作质量、服务对象满意度、创新成果与团队协作情况纳入考核范围,实现多维度综合评价^[2]。绩效考核过程应强化过程管理与结果反馈,完善绩效面谈制度,使考核结果成为改进工作与能力提升的重要依据。绩效数据的采集与分析应依托信息系统平台,提高评价的客观性与透明度,增强制度公信力。

激励约束机制需要与绩效结果形成紧密联动,将绩效等级与薪酬分配、岗位聘任、职级晋升以及培训机会挂钩,强化绩效导向。薪酬结构可适度提高绩效浮动比例,体现多劳多得与优绩优酬原则,增强激励弹性。精神激励措施与荣誉体系建设同样不可或缺,设立专业奖项、优秀团队评选等方式强化价值认同。对绩效长期低于标准的人员,应启动岗位调整与能力提升计划,形成有效约束机制。激励与约束并行运行,有助于营造公平竞争、积极进取的组织氛围。

2.3 构建分层分类的人才培养与引进机制

人才培养体系应依据岗位序列和专业领域实施分层分类设计,围绕核心岗位能力模型制定差异化培养方案。管理人才侧重组织协调能力和决策能力提升,专业技术人才强化技术创新能力与业务深度,青年人才注重综合素质与实践能力培养。建立内部培训学院、专家工作室和实践基地,推动理论学习与项目实践相结合,实现能力提升的系统化与持续化。导师带教制度与岗位实践锻炼机制应形成常态化安排,使人才在真实工作场景中积累经验,增强解决复杂问题的能力。

人才引进机制需与单位发展规划紧密衔接,围绕紧缺专业和关键岗位实施精准引才策略。完善公开招聘与高层次人才引进政策,优化引才程序与评价标准,突出专业能力与发展潜力导向。建立人才储备库和后备人才梯队,通过岗位轮换、专项任务锻炼等方式加快成长速度。外部引进与内部培养形成互补结构,增强人才结构的多样性与专业化程度。通过制度化安排保障人

才引进后的融入与发展,提升组织吸引力与凝聚力,为事业单位高质量发展提供持续的人才支撑。

3 人力资源优化与人才队伍建设的协同推进机制

3.1 强化制度保障与组织统筹

事业单位人力资源优化配置与人才队伍建设的持续推进,有赖于系统完备的制度体系作为支撑。围绕岗位管理、人员聘用、绩效分配、职称评审等关键环节,应构建相互衔接、运行顺畅的制度框架,提升制度供给的整体性与协同性。完善内部规章制度和实施细则,明确权责边界与操作流程,增强制度执行的规范性与约束力。组织层面需要建立统一领导、分工明确的人力资源管理格局,强化党委或领导班子对人才工作的统筹协调功能,将人才队伍建设纳入单位发展规划与年度重点任务,形成纵向贯通、横向协同的管理体系,避免职能分散与责任交叉影响政策落实效果。

制度运行效果取决于执行机制与监督机制的完善程度。建立常态化评估与反馈机制,对人力资源政策实施情况进行动态监测和绩效评估,及时修订不适应发展需求的条款,提高制度适应性与前瞻性。内部审计与纪检监察应融入人才管理全过程,确保选人用人、公平竞争和资源分配环节公开透明。组织统筹还体现在跨部门协同与资源整合方面,建立人才工作联席会议制度和信息共享平台,增强部门之间的沟通效率,实现人力资源配置与业务发展目标的高度一致,推动事业单位治理结构与人才战略深度融合。

3.2 推动信息化管理与数据支撑

信息化建设为人力资源管理模式转型提供重要技术基础。依托人力资源管理信息系统,构建涵盖人员基本信息、岗位结构、绩效结果和培训记录在内的综合数据库,实现数据集中管理与实时更新^[3]。通过数据挖掘与统计分析技术,对人员结构、流动趋势和能力分布进行系统研判,为岗位调整与人才引进决策提供量化依据。信息平台可实现招聘、考核、薪酬核算等业务流程的线上运行,提高管理效率,减少人工操作误差,增强流程透明度与可追溯性,推动人力资源管理由经验判断向数据决策转变。

数据支撑体现在管理效率提升层面,更有助于战略层面的科学规划。建立人力资源指标体系和预警机制,对关键岗位空缺率、人才流失率和绩效达标率等核心指标进行持续监测,提前识别潜在风险。将数据分析结果与单位发展规划相结合,可实现人员配置与业务布局的精准对接。信息安全与数据治理同样需要制度保障,明确数据采集、存储与使用权限,防止信息泄露。信

息化管理体系的完善,有助于提升人力资源配置的精细化水平和决策的科学性。通过数据整合与智能分析技术的运用,可以实现人员结构动态监测与岗位需求精准预测,增强管理前瞻性与资源统筹能力,推动人力资源管理向数字化、智能化方向升级。

3.3 促进人才价值实现与单位效能提升

人才价值的充分发挥是优化配置工作的最终目标。事业单位应构建以能力贡献为导向的价值评价体系,将专业成果、服务质量和社会效益纳入综合考量范围,使人才评价标准与单位使命高度契合。设立重点项目、创新课题和专项工作平台,为专业技术人员和骨干提供施展才能的空间,增强其参与重大决策与核心业务的机会。建立成果转化与奖励机制,使科研成果、技术创新和管理改进能够转化为实际绩效和社会效益,提升人才的职业获得感与成就感。

单位效能提升离不开人才结构优化与团队协作机制的完善。构建跨专业协作团队和项目化运作模式,增强组织内部资源整合能力,推动知识共享与经验传承。完善内部沟通机制和绩效反馈机制,有助于形成良性互动的组织氛围。人才价值实现与单位绩效之间应形成正向循环,优秀人才的成长带动服务质量提升,组织效能的增强又反过来提高对高层次人才吸引力。通过制度引导与文化建设相结合,逐步形成尊重专业、崇尚实干的人才发展环境,为事业单位长远发展夯实基础。强化价值认同与使命意识培育,增强组织凝聚力与向心力,推动人才成长与单位战略目标实现同频共振。

4 结语

本文围绕事业单位人力资源优化配置与人才队伍建设这一核心议题,系统梳理现实问题,提出完善岗位管理、健全绩效体系、优化培养与引进机制等路径,并从制度保障与信息化支撑层面加以深化。构建结构合理、运行高效的人才管理体系,有助于激发人员活力,提升公共服务质量与组织治理效能,为事业单位实现高质量发展奠定坚实基础。

[参考文献]

- [1]李昀陶.事业单位人力资源管理中人才培养管理优化探析[J].乡镇企业导报,2025,(24):214-216.
- [2]张美兰.事业单位岗位设置的动态调整与优化[J].市场瞭望,2025,(21):88-90.
- [3]孙娇艳.事业单位加强人力资源培训和开发工作的意义及途径[J].乡镇企业导报,2025,(16):237-239.

作者简介:

杜佳佳(1982--),女,郑州人,本科,研究方向:人力资源。