

公共服务改革背景下事业单位人力资源配置的结构性优化

宋泽倩

乌海市自然资源政务保障中心

DOI:10.12238/ej.v8i9.2883

[摘要] 在公共服务改革持续深化的当下,事业单位人力资源配置的结构性优化成为提升服务效能、推动社会发展的关键环节。本文深入剖析了公共服务改革对事业单位人力资源配置提出的新要求,全面审视了当前事业单位人力资源配置的现实困境,如配置结构失衡、配置机制僵化、岗位设置与职责不匹配等问题。通过对这些问题的系统分析,从优化人员结构、创新编制管理、完善激励机制等多个维度提出了针对性强、切实可行的优化策略,旨提升事业单位人力资源结构的适配性与活力,以实现高效、均衡、可持续的人才资源配置,为公共服务体系现代化提供有力支撑。

[关键词] 公共服务改革; 事业单位; 人力资源配置; 结构性优化

中图分类号: F062.1 **文献标识码:** A

Structural optimization of human resource allocation in public institutions under the background of public service reform

Zeqian Song

Wuhai Natural Resources Government Security Center

[Abstract] In the current context of the continuous deepening of public service reform, the structural optimization of human resource allocation in public institutions has become a key link in enhancing service efficiency and promoting social development. This article conducts an in-depth analysis of the new requirements put forward by the reform of public services for the allocation of human resources in public institutions, and comprehensively examines the current practical predicaments in the allocation of human resources in public institutions, such as the imbalance in the allocation structure, the rigidity of the allocation mechanism, and the mismatch between job settings and responsibilities. Through systematic analysis of these issues, targeted and practical optimization strategies have been proposed from multiple dimensions such as optimizing personnel structure, innovating establishment management, and improving incentive mechanisms, aiming to enhance the adaptability and vitality of the human resource structure in public institutions, so as to achieve efficient, balanced and sustainable allocation of human resources and provide strong support for the modernization of the public service system.

[Key words] Public Service reform Public institutions; Human resource allocation Structural optimization

引言

新时代国家治理体系和治理能力现代化背景下,公共服务改革成为深化我国行政体制改革的一项重要内容。事业单位是我国提供公共服务的主要载体,其在教育、医疗、科研和文化等方面都有着无可取代的地位^[1]。但在公共服务需求越来越多样化和专业化的背景下,事业单位传统人力资源配置方式已逐步显露出不适应新时代发展需要的问题,迫切需要从结构性视角对其进行系统性优化。人力资源是事业单位最关键的生产要素和发展支撑。配置结构的合理与否直接关系着单位服务质量、运转效率和创新能力的

1 公共服务改革对事业单位人力资源配置的新要求

1.1 服务理念转变对人力资源的需求

公共服务改革强调由政府主导服务的传统模式转向公众主导服务的模式,这一观念的变化给事业单位人力资源管理提出了新的要求^[2]。需要事业单位职工树立较强的服务意识与责任意识,深入理解和实践公众需求导向服务理念。这就决定了员工既要有坚实的专业知识与技能,又要有良好的沟通能力、团队协作能力与服务精神,能积极听取大众的呼声并对其需求做出及时准确的反应。

为满足这一要求,事业单位需全面优化人力资源的招聘、培

训和开发。招聘时,更重视挑选有服务意识、沟通能力强的人,并把有关品质列入招聘标准体系。在员工培训上,加大服务理念、沟通技巧、团队协作等方面的培训力度,并定期安排员工参加有关培训课程及实践活动,以持续增强员工服务意识及综合服务能力。

1.2 服务内容拓展与更新对人员结构的挑战

随着社会的发展和民众需求的日益多样化,公共服务的内容不断拓展与更新^[3]。以教育领域为例,除传统基础教育与高等教育之外,终身教育、在线教育、个性化教育等新兴教育服务的需求也层出不穷;在医疗领域中,健康管理、康复护理和远程医疗等服务内容已逐步成为公共医疗服务中的主要内容。公共服务内容的这些变化对事业单位的人员结构提出了严峻的挑战。

一方面,事业单位需适时进行人员结构调整,增补具备新兴专业知识与技能的优秀人才^[4]。比如,教育事业单位要招募一批既熟悉在线教育技术又有课程设计和开发能力的专业人才来适应在线教育服务的需求;医疗事业单位需引入康复护理和健康管理专业背景医护人员充实医疗服务队伍。另一方面,对现有职工,事业单位需强化培训和再教育工作,提高知识和技能水平,以满足服务内容扩展和更新的需求。

1.3 服务方式创新对人力资源能力的新要求

公共服务改革促使服务方式不断创新,以数字化、智能化和网络化为特征的现代信息技术被广泛运用于公共服务领域。比如电子政务平台建设使得人们可以通过网络方便处理各种政务事项;医疗领域信息化建设使电子病历共享、网上预约挂号、远程医疗诊断成为可能,医疗服务效率与质量大大提高。这些服务方式上的革新,对于事业单位人力资源在能力方面也有了全新的要求^[5]。

事业单位职工需具有一定信息技术应用能力并能熟练使用各类数字化工具与平台进行工作。这包括掌握办公软件的操作技能、熟悉电子政务系统和业务管理信息系统的使用方法、具备基本的网络安全知识等。为促进职工信息技术应用能力发展,事业单位要加大职工信息技术培训投入力度,定期举办信息技术培训课程与技能竞赛活动等,激励职工主动学习与运用信息技术。

2 公共服务改革背景下事业单位人力资源配置的现实困境

2.1 配置结构失衡

当前,事业单位在人员结构上普遍存在着“倒金字塔”现象,即在基层一线的工作人员不够多的情况下,管理人员以及辅助性岗位的工作人员却比较多余。在部分教育、医疗及科研机构中,青年骨干力量缺乏,存在着年龄大、学历低、知识更新落后等现象。以基层医疗机构为例,临床医生、护士等专业技术人员紧缺,而后勤人员、文书人员却配比过高,形成“重视管理,忽视服务”的倾向。这种结构失衡在造成资源浪费的同时,还直接影响到单位的运转效率和服务质量,很难满足人们对公共服务越

来越复杂多变的需求。

2.2 配置机制僵化

受编制体制的制约,事业单位的人力资源配置弹性与自主权严重不足。许多单位“编制满额却人岗不适”,造成“用人缺口较大,人员调配困难”。一方面,一些紧缺岗位不能及时得到补充,人才引进程序烦琐,周期较长,很难满足日新月异的公共服务需求;另一方面,编制外用工很难融入正规管理体系中,出现待遇偏低且不稳等现象,从而影响人才吸引力与留存率。另外,员工“能进不能出”现象普遍,退出机制不够完善,使冗员清退难,结构优化难,人力资源结构进一步固化。

2.3 岗位设置与职责不匹配

部分事业单位在职能调整和机构重组过程中,未能同步优化岗位设置,导致职责划分不清、岗位职责与实际需求脱节。一方面,部分关键业务岗位为非专业人员所占,影响工作专业性与有效性;另一方面,相当一部分员工“人浮于事”,长期处于非核心工作状态,职位冗杂但价值导向缺失,弱化了职位功能性和绩效导向。此外,部分事业单位存在“一岗多责”、“一人多岗”问题,特别是在基层单位,人员配置紧张,员工需兼任多个职责,不仅工作负担加重,而且易产生责任界限不清,考核标准不明确的管理难题。

2.4 激励机制与人才发展脱节

就绩效激励与职业发展而言,很多事业单位仍然延续着“平均主义”的分配思路,绩效评价流于空泛,激励机制不够完善,没有真正反映能力和贡献的奖励体系。这种“干多干少一个样”的状况严重地打击了职工的积极性和创造力。同时,晋升空间狭窄、专业发展通道不畅也是普遍问题。特别是在专业技术岗位上,人员晋升受限于岗位等级与编制数量,造成“晋升难、上升慢”的现象。一些优秀人才由于没有看到发展前景,纷纷向其他产业或者区域流动,加剧人才“空心化”,影响事业单位队伍持续发展。

3 公共服务改革背景下事业单位人力资源配置结构优化的路径策略

3.1 优化人员结构,实现人岗精准匹配

人岗精准匹配是优化人力资源结构的中心目标和促进公共服务效率提高的基本前提。当前许多事业单位存在“有人无岗、有人不适岗”的问题,究其原因,一方面是岗位设置缺乏科学性,另一方面是人员配置未依据实际职能需求动态调整。因此,要促进岗位体系重新设计和优化。首先,制定科学岗位分类和职责标准。以职责划分为主线,细化人员岗位分类,确定不同职位任职条件、能力要求和绩效目标。通过岗位说明书制度明确每个岗位的职责、考核标准和晋升通道,推动“岗位定人”,而非“人等岗位”。其次,加强人岗评估,建立动态调整机制。运用测评工具综合测评现有职工知识能力、岗位胜任力、发展潜力等指标,并结合业务需要与职工专长做出适配式调整。对长期职位不相称的人员可以考虑通过转岗、培训或者退出机制等方式对人力资源进行“内部重新布局”。最后,推进“专业+综合”型队伍建

设。应根据不同事业单位的行业特性,既要配置专业技术人才,确保服务的专业性,也要适当引入综合管理和跨界型人才,增强单位的综合运营与协同能力。

3.2 创新编制管理模式,提升编制使用效能

传统的编制管理方式主要依赖于“身份管理”和“编制控制”,这导致了其存在的问题,存在刚性强、响应慢、难以动态调整的问题。为满足灵活多样的服务需求,要逐步向“岗位管理”为主“服务绩效”为辅的新型编制管理模式过渡。可以推行“编制总量控制、动态使用”机制,通过建立编制周转池,将一定比例的编制资源由上级主管部门统一管理,临时配置实际业务量较大且人员不足的机构,跨机构跨区域配置编制资源,促进资源配置效率提高。也可推行岗位管理制度以削弱编制的身份属性。逐步推动“以岗定人”,将编制向岗位转移,强化“岗位聘用、合同管理、绩效激励”的机制联动,推动事业单位由“编制依赖”向“岗位导向”转变。同时,为突破编制总量瓶颈,可适度引入政府购买服务、项目聘用等柔性机制,补充人力缺口。另外,要健全人的“能进能出”工作机制。要厘清人员退出渠道,对于长期不能胜任任务的员工要建立合理转岗培训和考核淘汰机制,破除“铁饭碗”模式;对于高级人才,应该创建优先通道,简化招聘流程,灵活设置职位和薪酬,以增加吸引人才的活力。

3.3 完善激励机制,激发员工工作活力

激励机制是人力资源配置结构良性运行的动力系统。当前,事业单位普遍存在薪酬僵化、考核形式化、激励缺乏针对性等问题,导致员工积极性不足,人才流动加剧。完善激励机制的关键在于形成公平、透明、有差异化的激励体系。依据工作内容、服务对象、绩效结果等维度分类设定考核指标,对业务主线岗位、高强度岗位、关键人才给予更高权重,体现岗位价值与工作贡献之间的对应关系。落实“多劳多得、优绩优酬”,提升薪酬分配的激励效应。除物质激励外,应重视精神激励和成长激励,如设立“优秀员工”、“年度贡献奖”等荣誉体系,营造价值认同和职业荣誉感;同时,打通横向交流、纵向晋升通道,提供岗位轮岗、学习进修、挂职交流等发展机会,增强员工成长获得感。此外,针对管理类、专业技术类、辅助服务类员工,分别设计适配的成长路径与激励标准,避免“千人一面”的晋升通道设计,使不同岗位、不同能力的人才能够“各展所长、各得其所”。

3.4 推进数字化技术应用,提升人力资源管理效率

信息化、智能化技术的发展为人力资源管理带来了全新机遇。传统人事管理以手工操作为主,存在信息滞后、数据割裂、事务性负担重等问题,严重制约了结构优化的效率与精准度。引入数字化技术,有助于推动人力资源管理从“经验判断”转向“数据决策”。首先,可以建立统一的人力资源信息管理系统。整合编制管理、岗位设置、人员流动、绩效考核、培训发展等模块,形成“全生命周期”的员工档案,实现信息共享与动态管理。通过数据实时更新与智能分析,为管理决策提供科学支撑。其次,运用数据挖掘技术分析岗位需求趋势、人才匹配度、考核指标完成情况等,辅助岗位调整、人岗匹配、绩效优化等关键决策。基于算法模型可预测人力资源短缺风险,提前制定储备方案。同时,加强网络安全与隐私保护,保障数字管理的合规性与安全性。

4 结语

公共服务改革需要事业单位从责任、流程、人员配置等方面进行全方位的重塑。人力资源作为服务供给的核心要素,其结构性优化是提升公共服务质量和效率的关键。今后,要以政策引导和制度创新为依托,促进事业单位人力资源由“身份管理”走向“能力管理”、由“静态配置”走向“动态调配”,构建结构合理、配置高效、机制灵活多样的人才管理新模式,为打造优质公共服务体系提供有力保障。

【参考文献】

- [1]相振国,张宝.新常态下做好事业单位人力资源管理工作探究[J].产城:上半月,2023(1):0097-0099.
- [2]杨琨.事业单位人事制度改革与人力资源优化配置分析[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(4):0064-0067.
- [3]杜继艳.“互联网+”背景下人力资源配置的优化分析[J].经济技术协作信息,2023(1):0055-0057.
- [4]陈晓红.新时代事业单位人力资源管理与服务社会经济发展深度融合模式探索[J].知识经济,2024(10):211-213.
- [5]赵云芳.试论市场经济体制下的政府公共服务改革趋向[J].女报,2023(7):0193-0195.

作者简介:

宋泽倩(1994--),女,蒙古族,陕西省神木市人,大学本科,法学专业,现在乌海市自然资源局政务保障中心工作,已聘任为中级经济师人力资源方向。