

# Research on the Optimization and Allocation Strategy of Human Resources in Public Institutions

Qiongqiong Wu

Zhaoyuan Senior Cadre Activity Center, Zhaoyuan, Shandong, 265400, China

## Abstract

With the continuous development of China's social economy and the gradual expansion of the functions of public institutions, how to optimize the allocation of human resources through scientific and reasonable methods has become an important issue in the current management of public institutions. As a key factor for the sustainable development of public institutions, optimizing the allocation of human resources can not only improve work efficiency and enhance service capabilities, but also promote the achievement of overall development goals. This article starts from the current situation of optimizing human resource allocation in public institutions, analyzes the problems existing in current human resource allocation, and proposes targeted optimization strategies based on relevant research at home and abroad. By improving the talent selection mechanism, enhancing the quality of personnel training, and designing a reasonable job structure, the aim is to provide effective decision-making basis for managers of public institutions and promote their efficient operation and sustainable development in the new era.

## Keywords

public institutions, human resources, optimized allocation, job design, talent selection

## 事业单位人力资源优化配置策略研究

吴琼琼

招远市老干部活动中心, 中国·山东 招远 265400

## 摘要

随着我国社会经济的不断发展和事业单位职能的逐步拓展,如何通过科学合理的方式进行人力资源的优化配置,已成为当前事业单位管理中的一项重要课题。人力资源作为事业单位持续发展的关键因素,其优化配置不仅能够提升单位的工作效率、增强服务能力,还能推动单位整体发展目标的实现。本文从事业单位人力资源优化配置的现状出发,分析了当前人力资源配置中存在的问题,结合国内外的相关研究,提出了针对性的优化策略。通过改善人才选拔机制、提升人员培训质量、合理设计岗位结构等方式,旨在为事业单位的管理者提供有效的决策依据,促进事业单位在新时代下的高效运营和可持续发展。

## 关键词

事业单位、人力资源、优化配置、岗位设计、人才选拔

## 1 引言

近年来,我国社会事业发展逐步进入新阶段,事业单位作为公共服务的重要组成部分,其在国家发展和社会进步中的作用愈加凸显。然而,随着我国经济社会的转型以及对公共服务需求的多样化,传统的事业单位人力资源管理模式已逐渐暴露出其结构性和动态性不足的问题,亟须进行优化和改进。特别是在人才的引进、培训、配置以及绩效考核等环节,仍然存在许多不合理之处,影响了事业单位的整体效率和工作质量。因此,研究事业单位人力资源的优化配置策略,已经成为学术界和实务界的关注重点。

事业单位的性质决定了其人才的特殊性。与企业不同,事业单位在社会公共服务中扮演着不可替代的角色,这要求其在进行人力资源配置时,必须考虑到服务的广泛性与复杂性。有效的资源配置不仅能够提高员工的工作积极性,提升单位整体的工作效率,还能够促进人力资本的积累和优化。在此背景下,本研究基于事业单位人力资源配置的实际情况,结合当前社会发展趋势,探讨如何通过有效的策略优化人力资源配置,以推动事业单位在新时代背景下的快速发展。

## 2 事业单位人力资源配置的现状分析

### 2.1 人力资源配置中的问题与挑战

当前,事业单位在进行人力资源配置时,普遍存在一些问题,主要表现为:首先,人才结构不合理。随着社会需

【作者简介】吴琼琼(1989-),女,中国山东淄博人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

求的变化和事业单位职责的拓展,传统的岗位设计和人员配置方式未能及时调整,导致人才结构和业务需求的脱节,部分单位存在“人浮于事”的情况,人才利用率低。其次,选拔机制不完善。许多事业单位在招聘过程中,过于依赖传统的选拔方式,忽视了市场化、职业化人才的引进和培养。这使得一些岗位上缺乏具备创新能力和专业技能的高素质人才,影响了单位的整体竞争力。第三,激励机制不健全。事业单位的薪酬和晋升体系普遍存在着“一刀切”的问题,未能根据员工的实际表现进行差异化奖励,缺乏对高层次人才和关键岗位的激励措施,导致了人才流失和工作积极性的下降。第四,岗位设计和职责划分不明确。一些事业单位在进行岗位设计时,存在职责重叠、人员过度集中或分配不均等情况,影响了单位的整体效率和工作的顺畅性。

## 2.2 事业单位人力资源的需求变化

随着我国社会发展模式的转型,事业单位的职能和服务内容不断扩展,相关的岗位需求也随之发生变化。传统的事业单位更多依赖于行政人员和技术人员,而现代化事业单位则需要更多的创新型、复合型人才。例如,随着互联网技术的发展和信息化的推进,很多传统事业单位开始增加信息技术、数据分析等岗位,急需具备技术和管理双重能力的人才。面对这种变化,事业单位的人力资源配置必须进行动态调整,不能仅仅依赖于传统的固定岗位设置,而应根据社会需求的变化进行灵活配置。此外,人才的流动性也在增加,这要求事业单位在人力资源配置过程中要更加关注人才的引进、培养与保留。

## 3 事业单位人力资源优化配置的策略

### 3.1 科学制定岗位设置与结构调整

为了优化事业单位的人力资源配置,科学制定岗位设置与结构调整是至关重要的步骤。事业单位应根据其业务发展需求和外部环境的变化,对各类岗位进行科学、合理地划分与设置。在这一过程中,首先要确保岗位职责与单位目标相一致。根据单位的服务定位与发展目标,事业单位应明确各岗位的具体职责,确保每一位员工在岗位上都能最大程度地发挥其作用,并为单位的长期发展作出贡献。与此同时,在现代化建设过程中,单位应加强岗位的灵活性,设计具有创新性、跨学科及复合型的岗位要求,以应对日益变化的技术环境和服务需求。为应对快速发展的技术革新和社会服务多元化,岗位设置的灵活性至关重要。特别是在智能化、数字化等新兴技术的应用背景下,岗位职责和工作方式的转变越来越快,要求单位能够及时进行岗位的动态调整,保证员工的角色与单位目标的持续一致性。其次,根据单位实际情况和工作负荷的变化,事业单位应对组织结构与岗位层级进行优化调整。

### 3.2 完善人才选拔机制,吸引高素质人才

优化人才选拔机制是事业单位优化人力资源配置的核心

环节之一。为了应对市场和社会需求的不断变化,事业单位必须改革传统的人才选拔机制,建立更加科学、透明、公正的招聘制度。传统的选拔方式多以书面考试或面试为主,这种方式虽然能够考察应聘者的基础知识和表达能力,但往往忽视了应聘者的综合素质和潜力。因此,事业单位应当在选拔过程中,强化对应聘者创新能力、适应能力、团队协作能力、职业道德等综合素质的评估。比如,针对技术类岗位,除了技术能力的考核外,还可以关注应聘者在实际工作中解决复杂问题的能力、对新兴技术的掌握情况以及持续学习的意愿。对于管理类岗位,则应重视其领导力、决策能力和团队管理能力的评估。此外,事业单位应加大对高素质人才的引进力度,特别是在技术性岗位和管理性岗位的人员配备上,要注重吸引具备专业技能和创新意识的高级人才。这不仅仅是对技能的需求,更是对人才潜力和创新能力的渴求。

## 4 事业单位人力资源优化配置的实践路径

### 4.1 强化内部培训,提升员工能力

在进行事业单位人力资源优化配置时,内部培训的作用不容忽视。随着社会和科技的快速发展,事业单位面临的业务需求不断变化,员工必须不断提升自身的专业素养和适应能力。为此,定期开展针对性强的培训课程成为提高员工能力的有效途径。例如,专业技能培训、管理能力提升课程、软技能培养等,可以帮助员工不断强化其岗位所需的专业能力。同时,单位应根据不同岗位的职责要求,为员工量身定制个性化的培训计划,以培养其更为全面的职业素质。通过科学规划的培训体系,不仅可以使员工在工作中更加得心应手,提升工作效率,还能够增强员工的团队协作能力,形成一种合作共赢的工作氛围。长期来看,企业可以通过提升员工的综合能力,增强单位的核心竞争力,进而促进事业单位在复杂多变的环境中保持稳定发展。此外,随着信息化和智能化技术的不断发展,线上培训和混合式学习逐渐成为一种流行的学习方式。

### 4.2 建立灵活的激励机制

为了实现事业单位人力资源的优化配置,激励机制的建立至关重要。传统的薪酬和晋升激励方式在一定程度上已经不能有效激发员工的积极性和创新潜力,尤其在现代事业单位中,工作内容的复杂性和员工的个性化需求日益增强,单一的物质激励手段已经显得不够灵活。为了更好地吸引、留住和激励优秀人才,事业单位应当根据员工的工作表现、创新能力、工作态度和贡献度,制定差异化的激励措施。比如,除了传统的薪酬激励,还可以通过设置奖励基金、股份激励、年终奖金等形式,对高绩效员工进行奖励。同时,针对不同职位和层级的员工,事业单位应设计多样化的晋升机制和职业发展路径,鼓励员工不断提升自己的工作能力和岗位价值。此外,非物质激励手段同样不可忽视。包括灵活的工作时间、优越的工作环境、健康管理计划、职业发展规划、

团队建设活动等，都是有效提升员工工作满意度和归属感的措施。尤其在竞争激烈的事业单位领域，如何构建与员工需求相契合的工作环境，如何满足员工的自我价值实现和职业发展需求，成为吸引高素质人才、降低人才流失率的关键。通过这些灵活多样的激励机制，事业单位不仅能够促进员工的积极性，还能够建立起一种更具凝聚力和创造力的团队文化，提升单位的整体执行力和创新力。

## 5 事业单位人力资源优化配置的未来发展趋势

### 5.1 技术化、人性化的综合发展

随着信息技术的飞速发展，事业单位人力资源的管理将逐步向技术化、智能化方向转型。未来，借助大数据、人工智能和云计算等先进技术，事业单位将在人才管理、绩效评估、培训体系等方面更加精细化、数据化。通过建立数字化的人力资源管理平台，单位能够更加精确地掌握员工的工作状态和能力变化，实时调整岗位配置和人员调动，实现资源的最优配置。这种技术化手段不仅能够提高管理效率，还能够减少人为操作带来的偏差，确保人才选拔和管理的公正性与透明性。此外，未来的事业单位将越来越注重人性化管理，考虑员工的个性化需求，尊重其职业发展和生活平衡。在制定人力资源政策时，不仅要考虑单位的利益，也要关注员工的工作与生活质量，致力于营造更加人性化的工作氛围。这种综合发展模式，既能提升单位的人力资源管理效能，又能增强员工的归属感和满意度，推动单位向更高效、更具有创造力的方向发展。

### 5.2 多元化人才管理模式的引入

随着社会对高技能人才的需求日益增加，事业单位的人才结构将趋向更加多元化。在这一过程中，事业单位需要根据自身的需求与发展方向，调整和优化人才配置模式。例如，除传统的全职人员外，事业单位可以适当引入兼职人员、项目外包人员、外部专家和顾问等多种人才形式。通过这些灵活的人力资源配置方式，事业单位不仅能够在工作负荷较轻或需要专业知识的领域引入高层次人才，还可以降低用

人成本，提升单位的灵活性和适应性。同时，事业单位还应加强跨部门、跨领域的协作，鼓励不同专业背景和技能的人才之间的互动与合作，促进不同思想、不同视角的碰撞与融合，从而推动创新思维的提升。在未来的人力资源管理中，企业将更加强调团队协作、跨领域的协作以及创新的能力，以实现各类人才资源的最大化利用。此外，随着全球化趋势的发展，事业单位在人才配置上也应考虑到跨国背景的引入。通过国际化视野和全球化人才的引入，不仅能够丰富单位的人力资源结构，还能够提升单位的国际竞争力，推动事业单位在全球范围内的布局与扩展。

## 6 结语

事业单位的人力资源优化配置，作为提升单位竞争力和推动可持续发展的关键环节，涉及人才选拔、岗位设计、激励机制等多个方面。通过对人力资源管理模式的创新与优化，事业单位能够更加高效地实现自身的公共服务功能和社会责任，进而提升其整体效益。在未来，随着科技的不断发展和社会需求的变化，事业单位在人力资源配置上的策略将更加精准与高效。通过引入先进的信息技术、注重个性化管理、推行灵活的激励机制和人才管理模式，事业单位将能够实现人力资源的最大化利用，提升员工的积极性与创造力，推动单位的高效运作和可持续发展。事业单位的管理者应当充分认识到人力资源优化配置的重要性，并在实践中不断探索创新，为事业单位的长期发展奠定坚实的基础。

### 参考文献

- [1] 毛晓娟.事业单位人力资源培训存在的问题及对策[J].投资与创业,2024,35(24):119-121.
- [2] 夏梦玥.事业单位人力资源管理面临的困境及发展策略研究[J].市场周刊,2024,37(36):183-186.
- [3] 刘晓非.事业单位人事档案管理的优化策略[J].四川劳动保障,2024,(12):74-75.
- [4] 李芳.浅析教育类行政事业单位内部控制现状及优化措施[J].乡镇企业导报,2024,(24):69-71.