

# 以人为本视角下事业单位人力资源管理探究

罗 娟

保山市人力资源市场, 中国·云南 保山 678000

**【摘要】**随着知识经济时代的到来, 事业单位的核心竞争力日益转变为对人才的竞争。作为国民经济的重要支柱, 事业单位在推动社会进步和经济发展中发挥着至关重要的作用, 其人力资源管理水平直接关系到事业单位的竞争力和可持续发展能力。科学合理的人力资源管理不仅能够提升事业单位的运行效率, 还能助力其顺利完成各项任务。基于此, 本文从人本视角出发, 探讨事业单位的人力资源管理。首先, 介绍人本观念的内涵与特征; 其次, 明确事业单位人力资源管理的目标; 再次, 阐述人本观念在事业单位人力资源管理中的应用意义; 最后, 基于人本视角提出若干管理建议, 以供参考。

**【关键词】**人本视角; 事业单位; 人力资源管理

事业单位在实施人力资源管理过程中, 应始终围绕核心目标, 采取科学合理的管理策略, 在先进管理理念的引领下, 全面提升各项管理工作的优化与创新。随着社会的快速发展, “人”作为组织最为宝贵的资源, 其在人力资源管理中的地位与作用愈发重要。坚持“以人为本”的管理理念, 能够显著提升事业单位人力资源管理的效果, 有效解决管理效率低下、人才流动性不足、人才竞争环境不公以及人才福利保障机制不健全等问题。事业单位应当积极采纳更为灵活的人力资源管理模式, 融入深厚的人文关怀, 持续推动人力资源管理体系的创新和完善。因此, 以人本观念为指导, 优化事业单位的人力资源管理方法, 不仅是切实可行的选择, 更是顺应当前社会发展趋势的必要举措。

## 1 人本观念的内涵和特征

### 1.1 人本观念内涵

人本观念在组织管理中占据核心地位, 强调在所有管理活动中始终坚持“以人为本”的原则。这种理念不仅注重人力资源的开发与利用, 更致力于激发每位员工的内在潜能, 提升其个人价值。通过充分调动和激发员工的主观能动性, 人本观念旨在推动组织目标的高效达成。其最终目标是显著提升员工的工作效率和个人价值, 确保每位员工都能在其岗位上发挥最大潜能。这一管理模式已在各类企事业单位中得到广泛应用, 并证明了其在提高管理效能、促进组织发展方面的卓越效果。人本观念认为, 只有当组织真正尊重并满足员工的需求时, 才能持续激发员工的积极性, 全面开发人力资本与知识资本, 从而实现组织与个人的共同成长与发展。

### 1.2 人本观念的特征

#### 1.2.1 人为要素第一

人本观念的核心在于将人视为最宝贵的资源。无论是在任何管理活动还是情境中, 人都应处于核心地位, 负责

整体规划并高效地利用其他资源, 同时在解决各种管理问题时发挥决定性的作用。这一理念源于人类的独特性——作为自然界中唯一具备高级思维能力的生物, 人类拥有创造性的思考方式, 能够灵活应对复杂多变的环境与挑战。此外, 人是知识资本、劳动力和智慧的载体, 没有人的参与, 这些资本要素将失去其价值和意义。因此, 强调人的中心地位不仅是对人类潜能的充分认可, 也是实现组织目标和持续发展的关键。

#### 1.2.2 尊重知识

尊重知识是人本观念的核心特征, 体现了对个体价值的深刻认识与重视。在人类社会的发展历程中, 知识不仅是推动文明进步的重要力量, 也是个人成长与发展的基石。然而, 由于每个人的成长背景、生活环境以及所接受的教育资源存在显著差异, 因此人们在知识积累、认知水平以及综合能力方面呈现出多样化的特点。首先, 教育背景的不同是影响个体知识结构和能力发展的一个重要因素。受过高等教育的人群往往能够接触到更为广泛和深入的知识领域, 具备更强的学习能力和批判性思维; 而那些未能接受系统化教育的人, 则可能在某些专业知识上有所欠缺, 但他们在实践中积累的经验同样宝贵且不可替代。其次, 人生经历的多样性也为个人带来了独特的视角和见解。不同的人生轨迹使得每个人都有机会从多角度观察世界, 形成自己独到的理解。例如, 经历过创业失败的企业家或许能更好地理解市场风险, 而长期从事公益事业的志愿者则可能更懂得如何关怀他人和社会。最后, 生理条件如大脑和身体发育的程度也会对人的学习效率和能力产生影响。研究表明, 良好的身体健康状况有助于提高记忆力、注意力等认知功能, 从而促进知识的吸收与应用; 相反, 身体或心理上的障碍可能会给学习过程带来额外的挑战, 但这并不意味着这些个体无法取得成就, 许多身残志坚的例子证明了这一点。尊重知识意味着不仅要认

识到知识本身的价值, 还要理解并接纳每个个体因教育、经历及生理因素造成的差异。这种包容性和多元化的态度, 对于构建一个和谐、进步的社会具有重要意义。

### 1.2.3 解放人的双手

人本观念实际上并不是要求全面使用人力资源, 反而要求解放人的双手, 追求人的全面发展, 倡导用其他手段。在现代社会, 科技进步为这一理念的实现提供了可能。自动化和智能化技术的发展, 不仅大幅提高了生产效率, 还使得人们从繁重的体力劳动中解脱出来, 有更多时间和精力投入到个人兴趣和自我提升上。企业和社会应更加注重人的价值和需求, 通过合理的技术应用, 促进人的自由和全面发展, 构建和谐的人机共存环境。这样, 不仅能够提高社会的整体福祉, 还能激发更多的创新与创造力, 推动社会持续进步。

## 2 事业单位人力资源管理的目标

### 2.1 打造具有奉献精神的人才队伍

作为承担公益职能的管理机构, 事业单位肩负着履行社会责任和参与社会公共事务的重要使命。因此, 构建一支具备奉献精神的高素质人才队伍, 成为事业单位人力资源管理的核心目标之一。事业单位员工不仅需具备岗位所需的专业技能与知识, 还应拥有良好的职业素养, 以及主动奉献社会、服务民众的意识。为此, 在人力资源培训过程中, 事业单位应当高度重视思想教育与服务意识的培养, 确保员工能够更好地服务于社会公众。

### 2.2 推动职工队伍年轻化

事业单位的人才流动性相对较低, 这一点从实际的人力资源管理经验中可见一斑。事业单位的离职率和入职率长期保持在低位, 这主要归因于其整体规模的稳定性以及岗位变动的稀缺性。此外, 进入事业单位需通过严格的职业编制考试, 这一过程不仅难度大, 程序也颇为繁琐。因此, 一旦员工成功入职, 在没有出现重大工作失误或态度问题的情况下, 他们往往不会轻易选择离职, 这也导致了事业单位员工年龄结构呈现出显著的中年化特点。然而, 在新时代的发展浪潮下, 事业单位面临着注入新活力、推动员工队伍年轻化的紧迫任务。为了应对这一挑战, 事业单位正在积极探索并实施一系列创新的人力资源管理策略。这些措施旨在打破现有的僵局, 促进人才流动, 增加年轻血液的比例, 从而实现组织结构的优化与升级, 确保事业单位能够在新的时代背景下保持竞争力和创新能力。

### 2.3 实现人力资源管理的专业化

事业单位承担着重要的社会公共服务职责, 并需时刻接受社会各界的监督与评价。这一角色的重要性, 使事业单位员工的专业素质成为了全社会关注的核心议题。为了更好地履行其使命, 事业单位必须致力于构建一支高度专业、符合现代社会发展需求的公共事业服务与管理团队,

推动人力资源管理向更高水平的专业化方向发展。然而, 传统的“传帮带”式培训方法和新员工的职业成长路径, 在快速变化的时代背景下显得力不从心, 难以保证新晋人员既能掌握扎实的理论基础, 又能具备解决实际问题的能力。鉴于此, 事业单位迫切需要构建一个科学、系统且高效的人力资源培训框架, 不仅能够满足当前的发展需求, 还能为未来的变化做好准备。

### 2.4 构建科学的良性竞争机制

在事业单位的人力资源管理中, 构建良性竞争机制正日益受到重视。这种机制主要发挥两方面的积极作用: 首先, 它有助于优化事业单位的人才配置, 确保每个岗位均由具备较强综合能力的人员担任, 从而提升整体工作效率和服务质量。其次, 良性竞争还能激发员工的自我反省与个人成长, 防止因工作环境相对稳定而导致的惰性问题, 促使员工持续保持进取心和发展动力。

## 3 人本观念应用于事业单位人力资源管理的意义

### 3.1 营造和谐的工作环境

事业单位通过尊重每一位员工的独立人格与自由, 认可其能力和需求, 不仅能让员工在工作过程中感受到充分的尊重, 还能有效预防歧视现象的发生, 从而构建更为融洽和谐的工作环境。此外, 在日常工作中, 员工与单位领导及同事之间能够开展平等的沟通与交流, 这不仅促进了信息的透明度, 也有利于提升员工的工作满意度与团队的凝聚力。

### 3.2 提高人力资源管理效率

在事业单位的人力资源管理改革创新过程中, 积极推行“以人为本”的理念, 可显著提升人力资源管理的效能。该理念更加契合新时代事业单位的工作需求及人力资源管理的发展趋势, 亦符合当前人事制度改革的方向。在人员选拔与招聘、员工结构优化及人力资源培训等环节, “以人为本”的理念均能发挥关键作用, 有助于激发全体员工的工作热情与社会服务意识, 促使事业单位的工作人员创造更大的价值。

### 3.3 提高薪酬分配合理性

人本观念的应用能够显著增强事业单位薪酬分配的合理性。通过全面贯彻人本理念, 事业单位不仅能够更加精准地理解和满足员工在薪酬福利方面的需求与期望, 还能准确评估当地的生活成本及收入水平, 进而优化员工的基本待遇。人本观念的有效应用不仅能够增强薪酬分配的合理性, 还能通过遵循公平、透明、激励和灵活的原则, 建立健全的绩效评估体系, 完善相关法律法规和政策支持, 强化培训与文化建设, 构建一个更加公正、透明、激励性和可持续发展的薪酬分配机制。这将有助于激发员工的工作热情和效率, 进而提升组织的整体绩效和服务质量。

## 4 人本视角下事业单位人力资源管理的建议

### 4.1 动态化完善人才管理机制



当前,多数事业单位的人力资源管理模式普遍面临内容单一、形式僵化及资源利用固定化的问题,这种管理模式下的员工管理方式显得尤为死板,与现代社会所倡导的工作灵活性形成了强烈反差。随着时代的进步和社会需求的不断变化,社会各界对事业单位的人力资源管理提出了更为严格的标准,期望这些机构能够积极拥抱变革,勇于创新。为此,事业单位应立足于自身实际情况,从具体工作入手,采取更加灵活多变的管理策略,逐步构建和完善适应新时代需求的人才管理体系。在确保核心业务高效运行的基础上,进一步优化人才评估与激励机制,探索多样化的人才培养与发展路径,致力于打造一支高素质的专业队伍。同时,定期举办岗位培训和职业发展活动,不仅能够提升员工的专业技能,还能有效拓展其职业视野,激发团队的创新活力,从而为事业单位的长远发展注入新的动力。

#### 4.2 结合单位实际开展人力资源规划

结合单位实际开展人力资源规划有助于规划工作更有效地引导组织的实际业务发展,使人力资源规划真正成为事业单位的战略助力器。首先应确保制定的规划与组织的战略目标紧密对接。这可以通过建立规划编制的参与机制,包括管理层和各部门的广泛参与,以确保规划过程中充分考虑事业单位的战略方向和长远规划,使规划更具有实际指导意义。其次,应建立灵活、动态的人才需求预测机制。这需要规划工作结合外部环境和组织内部变化,建立定期评估人才需求的机制,以及具备及时调整人才结构和数量的能力,从而确保人力资源规划能够更加灵活地适应单位实际的发展需要。

#### 4.3 体现人文关怀,营造良好的工作氛围

在事业单位的人力资源管理中,全面贯彻“以人为本”的理念至关重要。我们应当将人文关怀置于核心位置,密切关注员工的工作与生活状态,并提供必要的支持与帮助。单位有责任营造一个和谐、包容的工作环境,倡导团队合作与互助的价值观。当员工面临职业或个人生活的挑战时,单位应迅速响应,通过提供物质援助和心理支持,帮助他们顺利渡过难关。此外,事业单位还需持续弘扬正面价值观,构建充满正能量的工作氛围。这不仅能够有效满足员工的物质需求,更能激发他们的精神追求,提升其参与单位各项工作的信心与动力。由此,不仅能确保工作的积极性与效率,还能促进员工的全面发展,实现单位与个人的双赢局面。

#### 4.4 坚持以人为本,构建柔性化职工管理制度。

事业单位应秉持以人为本的原则,构建具有柔性的职工管理制度。在制定和执行规章制度时,需确保其绝对严谨。具体而言,规章制度的设计与实施应逻辑清晰、流程顺畅,确保每一项规定均能有效促进组织目标的实现及个人的发展。然而,严格性不应等同于僵化。在坚守基本原则的同时,应对职工提供充分的人文关怀和支持,使管理

制度兼具柔性和灵活性。此外,事业单位还应积极运用新媒体平台,增强与职工之间的沟通,及时收集职工的意见和建议。例如,可通过建立微信群等渠道,与职工开展积极的交流互动,根据反馈动态调整规章制度及工作行为准则,以确保单位人力资源管理的科学性和有效性。

### 5 结束语

在当前时代背景下,人力资源管理理论的创新与实践经验的不断积累,不仅为事业单位的人力资源管理工作设定了更高的标准,同时也指明了清晰的发展路径,并注入了全新的指导思想。面对这一变革,事业单位应积极响应,将“以人为本”的核心理念贯穿于人力资源管理的整个过程之中。这包括但不限于:深入了解并满足员工的实际需求,遵循人才成长与流动的自然法则,增强对员工的人文关怀,坚守人本主义原则。进一步地,事业单位需致力于建立和完善一套涵盖激励、晋升与培训等多方面的综合人力资源管理体系,旨在打造一个充满活力且积极向上的工作氛围,同时确保管理制度既灵活又高效。通过这些举措的有效实施,不仅能推动人力资源管理体系向更加柔性化、现代化和专业化方向迈进,更能最大限度地挖掘和释放单位内部人才的潜能,最终实现事业单位整体竞争力和管理水平的显著提升。

#### 参考文献:

- [1] 李晓艳. 以人为本理念与事业单位人力资源管理[J]. 商业文化, 2020(31): 52-53.
- [2] 王晓琳. “以人为本”在事业单位人力资源管理中的运用价值探析[J]. 投资与创业, 2021(19): 174-176.
- [3] 刘杰, 张付慧. 基于以人为本理念的企业人力资源管理策略及方法研究[J]. 企业改革与管理, 2021(12): 92-93.
- [4] 刘芳. “以人为本”视角下事业单位人力资源管理探讨[J]. 财经界, 2022(13): 158-160.
- [5] 王峰. “互联网+”时代下的事业单位人力资源管理创新趋势探讨[J]. 管理学家, 2022(6): 88-90.
- [6] 陆利明. 以人为本理念在医院人力资源管理中的应用[J]. 人才资源开发, 2022(15): 94-96.
- [7] 袁淑珍. 基于“以人为本”视角的事业单位人力资源管理创新探究[J]. 老字号品牌营销, 2022(16): 188-190.
- [8] 亢飞. 基于“以人为本”视角探讨事业单位人力资源管理创新策略[J]. 人才资源开发, 2023(10): 57-59.
- [9] 王晓琳. “以人为本”在事业单位人力资源管理中的运用价值探析[J]. 投资与创业, 2021(19): 174-176.
- [10] 刘杰, 张付慧. 基于以人为本理念的事业单位人力资源管理策略及方法研究[J]. 事业单位改革与管理, 2021(12): 92-93.
- [11] 刘芳. “以人为本”视角下事业单位人力资源管理探讨[J]. 财经界, 2022(13): 158-160.