

# 农业科研单位后勤部门人力资源管理优化研究

冯伟

新疆农业科学院后勤服务中心

DOI:10.12238/ej.v7i6.1649

**[摘要]** 随着科技不断进步和农业领域的快速发展,农业科研单位在国家战略和民生保障中的作用日益凸显。基于此,本研究旨在分析农业科研单位后勤部门人力资源管理现状和存在的问题,并结合实际提出相应的对策建议,为农业科研活动的顺利进行提供坚实的物质保障和服务支持。

**[关键词]** 农业科研单位; 后勤部门; 人力资源管理; 优化策略

中图分类号: F062.1 文献标识码: A

## Research on optimization of human resources management in the logistics department of agricultural research units

Wei Feng

Logistics Service Center, Xinjiang Academy of Agricultural Sciences

**[Abstract]** With the continuous progress of science and technology and the rapid development of the agricultural field, the role of agricultural research units in the national strategy and the protection of people's livelihood has become increasingly prominent. Based on this, this study aims to analyze the current situation and existing problems of human resource management in the logistics department of agricultural research units, and put forward corresponding countermeasures and suggestions in the light of the actual situation, so as to provide solid material guarantee and service support for the smooth progress of agricultural research activities.

**[Key words]** Agricultural research institutions; Logistics department; Human resource management; Optimization strategy

### 引言

优化农业科研单位后勤部门的人力资源管理,对于提升后勤服务水平和保障科研活动的顺利进行至关重要。通过深入研究后勤部门的人力资源管理,可以为单位管理层提供有力的决策支持,从而促进后勤部门的高效运作和持续发展。现代人力资源管理理论注重战略性、系统性和人性化管理,这为优化农业科研单位后勤部门的人力资源管理提供了坚实的理论支撑。结合这些理论,我们可以构建出适合农业科研单位特点的人力资源管理框架和模型。众多国内外企业和组织在人力资源管理方面积累了宝贵的实践经验,通过分析这些成功案例,我们可以为农业科研单位后勤部门的人力资源管理优化提供实践指导,避免不必要的弯路和重复努力。国家高度重视并支持农业科研单位的发展,已制定了一系列政策措施。研究后勤部门人力资源管理的优化问题,有助于落实相关政策要求,进一步推动农业科研单位的改革和创新。

### 1 农业科研单位后勤部门人力资源管理现状分析

#### 1.1 后勤部门人力资源管理的概念和特点

后勤部门人力资源管理的概念指的是对农业科研单位后

勤部门所雇佣的人员进行的一系列管理活动,这些活动包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效考核、薪酬管理和员工关系管理等,以确保后勤部门员工能够高效、有序地完成各项任务,为农业科研活动提供坚实的物质保障和服务支持。

后勤部门人力资源管理的特点主要体现在以下几个方面:它具有服务性,因为后勤部门的主要职责是为科研活动提供服务和保障,所以人力资源管理需要强调员工的服务意识和职业道德。后勤部门人力资源管理具有多样性,因为后勤部门涉及的岗位种类繁多,从设备维护到餐饮服务,从物资采购到卫生保洁,每个岗位都有其独特的管理需求。后勤部门人力资源管理具有动态性,随着科研活动的变化和发展,后勤部门的需求和任务也会相应调整,这要求人力资源管理能够灵活应对,及时调整管理策略。后勤部门人力资源管理还强调协同性,需要与科研部门等其他部门保持密切的沟通和协作,以确保资源的高效配置和工作的顺畅进行。

#### 1.2 人员结构分析

在后勤部门的人员结构方面,通常发现以下特点。学历分布

上,由于后勤工作多涉及实际操作和日常管理,因此员工学历普遍以大专及以下为主,但也有些关键岗位,如设备管理、物资采购等,需要较高的专业知识和技术水平,这些岗位的员工具备本科或更高学历。年龄结构上,后勤部门员工年龄分布较为广泛,既有经验丰富的老员工,也有新入职的年轻员工。这种年龄结构多样性有助于实现工作经验与新鲜思维的结合。专业背景方面,后勤部门员工的专业背景较为多样,包括工程管理、财务管理、餐饮服务、卫生管理等多个领域,这种多样化的专业背景有助于满足后勤部门不同岗位的需求。

### 1.3 管理机制分析

现有的人力资源管理机制在农业科研单位后勤部门中通常包括招聘、培训、绩效考核等方面。在招聘方面,后勤部门通常遵循单位的招聘流程,但缺乏针对后勤岗位特点的专业性招聘标准和流程。在培训方面,后勤部门的培训机制相对简单,缺乏系统的培训计划和针对性的培训内容,导致员工的专业素质提升有限。在绩效考核方面,后勤部门存在考核标准不够明确、考核过程不够公正等问题,导致绩效考核结果难以真实反映员工的工作表现。这些问题都需要在优化人力资源管理时进行改进和完善。

### 1.4 农业科研单位后勤部门人力资源管理存在问题及原因分析

农业科研单位后勤部门人力资源管理在支持科研活动、保障单位日常运行方面发挥着不可或缺的作用。在实际操作过程中,也暴露出诸多问题。

#### 1.4.1 人员结构不合理

当前后勤部门人员结构在学历、年龄和专业上存在一定的不合理性。学历普遍偏低导致新技术、新方法的应用受限,难以适应后勤管理现代化的需求;年龄结构偏大则引发创新能力不足、工作效率低下等问题;专业背景不匹配则导致某些关键岗位缺乏专业人才支撑。这些问题的存在,反映了在人力资源管理中对人员结构的优化和调整缺乏足够的重视和有效的措施。

#### 1.4.2 招聘与选拔机制不完善

在招聘和选拔过程中,往往存在标准不明确、流程不规范、透明度不够等问题。这导致招聘到的人员不符合岗位要求,选拔出的员工难以胜任工作,进而影响整个后勤部门的工作效率和质量。这些问题的根源在于缺乏科学的招聘和选拔机制,以及对应聘者能力和潜力的有效评估手段。

#### 1.4.3 培训与发展机制不健全

后勤部门员工的培训和发展往往被忽视,缺乏系统的培训计划和针对性的培训内容。即使有一些培训活动,也往往形式单一、效果不佳。这使得员工的职业技能和综合素质难以提升,制约了后勤部门的发展和进步。这种状况的出现,与单位对后勤部门员工培训的重视程度不够、投入不足以及培训机制的不健全密切相关。

#### 1.4.4 绩效考核与激励机制不合理

绩效考核是人力资源管理的重要环节,但在后勤部门中往

往往存在考核标准不明确、考核过程不公正、考核结果不应用等问题。这导致员工的工作积极性和创造力难以激发,也影响了整个后勤部门的工作效率和氛围。这些问题的根源在于绩效考核与激励机制的不合理设计,以及缺乏对员工个体差异和需求的考虑。

## 2 农业科研单位后勤部门人力资源管理优化对策研究

### 2.1 建立科学的人力资源管理体系

制定合理的人力资源规划是建立科学管理体系的基础。后勤部门根据单位的长期发展规划和短期工作需求,预测未来人力资源的需求和供给情况,从而制定出相应的人力资源计划。在这个过程中,需要充分考虑后勤部门的特点和需求,如岗位设置、人员结构、专业技能等,确保人力资源规划的合理性和可行性。

完善招聘与选拔机制是确保后勤部门人员质量的关键。在招聘过程中,要明确各岗位的职责和要求,制定科学的招聘标准和流程,确保选拔到的人员符合岗位要求。要提高招聘的透明度和公正性,避免出现不公平、不公正的现象。在选拔过程中,要采用多种评估方法,如面试、笔试、实际操作等,全面评估应聘者的能力和潜力,确保选拔到的人员能够胜任工作。

加强培训与开发工作是提升后勤部门员工素质的重要途径。要根据员工的实际情况和岗位要求,制定系统的培训计划,包括培训内容、培训方式、培训时间等。培训内容要涵盖职业技能、职业道德、团队协作等多个方面,帮助员工提升综合素质。要建立完善的培训效果评估机制,确保培训的效果和质量。

实施有效的绩效管理是激发员工工作积极性的重要手段。要制定科学的考核标准和流程,确保考核的公正性和有效性。在考核过程中,要注重对员工工作过程和结果的全面评估,避免出现重结果轻过程的现象。要建立与绩效考核相配套的奖惩机制,根据员工的绩效表现给予相应的奖励或惩罚,激发员工的工作积极性和创造力。

根据员工的实际需求和期望,制定多样化的激励措施,如薪酬激励、晋升激励、荣誉激励等。要关注员工的个人发展和成长,为员工提供更多的职业发展机会和空间,帮助员工实现自我价值。

### 2.2 加强后勤队伍建设与管理

后勤队伍的素质和能力是后勤工作质量和效率的决定性因素。注重后勤人员的学历和专业技能的提升。通过招聘具备相关专业背景和技能的员工,或者为现有员工提供进一步教育和培训的机会,确保后勤队伍具备扎实的专业基础。其次,要培养后勤人员的服务意识和职业道德。后勤工作的本质是服务,后勤人员应当时刻保持对科研活动的支持和保障意识,以高度的责任感和敬业精神投入到工作中。注重培养后勤人员的创新意识和团队合作精神,以适应不断变化的科研需求和单位发展的要求。

单位应制定系统的培训计划,根据后勤人员的岗位需求和工作特点,组织各类培训活动。培训内容包括专业技能培训、管理知识培训、安全知识培训等,以提高后勤人员的业务水平和综合素质。要加强对后勤人员的管理,建立完善的考勤制度、工作流程和操作规程,确保后勤工作的规范化和高效化。建立健全的考核机制,通过定期的考核和评价,激励后勤人员不断提升自己的工作能力和服务水平。

建立完善的后勤队伍考核机制,激励后勤人员积极工作、不断进步。制定科学的考核标准,确保考核的公正性和客观性。考核标准应涵盖工作业绩、工作态度、能力素质等多个方面,以全面评估后勤人员的工作表现。采用多种考核方式,如自我评价、同事评价、上级评价等,确保考核结果的全面性和准确性。最后,要建立与考核结果相配套的奖惩机制,根据考核结果进行奖惩分明,激励后勤人员不断改进和提高自己的工作水平。

### 2.3 优化服务模式,提升服务水平

在农业科研单位后勤部门的工作中,优化服务模式、提升服务水平是至关重要的一环。这不仅关系到后勤部门自身的运行效率,更直接关系到农业科研活动的顺利进行。

优化服务流程、提高服务效率是提升服务水平。后勤部门的工作涉及多个环节和部门,如果流程不畅、效率低下,将会严重影响服务的质量和效率。后勤部门需要对现有的服务流程进行全面梳理,找出瓶颈和问题所在,然后进行优化和改进。通过简化流程、减少环节、提高自动化程度等方式来提高服务效率。后勤部门还需要建立有效的协调机制,加强与其他部门的沟通和协作,确保服务流程的顺畅进行。

加强服务质量管理、提升服务满意度。服务质量的好坏直

接关系到科研人员的满意度和后勤部门的形象。后勤部门需要建立完善的质量管理体系,明确服务标准和质量要求,确保各项服务符合规定要求。后勤部门还需要建立有效的监督机制,定期对服务质量进行检查和评估,及时发现问题并进行改进。此外,后勤部门还需要关注科研人员的反馈和建议,积极回应他们的需求和期望,不断提升服务满意度。

### 3 结语

通过对农业科研单位后勤部门人力资源管理的优化研究,可以有效提升后勤部门的服务水平和保障能力,为农业科研活动的顺利进行提供坚实的物质保障和服务支持。未来,随着科技的不断进步和农业科研的深入发展,后勤部门人力资源管理将面临更多的挑战和机遇。需要持续关注和研究后勤部门人力资源管理的最新动态和趋势,不断创新和完善管理策略和方法,以适应现代农业科研单位的发展需求。加强与其他领域的交流和合作,借鉴先进的管理经验和技术手段,推动后勤部门人力资源管理的持续发展和提升。

### [参考文献]

- [1]王妍.基于机关后勤部门人力资源管理的优化策略分析[J].中国储运,2021(2):155-156.
- [2]张海蕊.事业单位人力资源管理的优化策略分析[J].经济管理文摘,2021(10):107-108.
- [3]王胜先.优化事业单位人力资源管理的策略分析[J].中国外资(下半月),2019(7):1.
- [4]秦国良.事业单位人力资源管理的创新发展策略分析[J].理财:学术版,2021(4):71-72.