

事业单位人才队伍建设现状及问题探究

惠芸华

中国水产科学研究院东海水产研究所, 上海

收稿日期: 2022年9月9日; 录用日期: 2022年9月27日; 发布日期: 2022年10月10日

摘要

人才是事业单位发展的核心动力和基石, 人才队伍的建设决定了事业单位的未来发展前景。随着我国经济的飞速发展和综合国力的快速提升, 事业单位改革背景下的人才队伍建设面临极大的挑战与考验, 为了能够迅速地适应事业单位的改革形势, 并带动事业单位的人才队伍迅速建设起来, 事业单位的管理人员必须改变自己的管理观念, 改进管理机制, 采取切实可行的措施解决目前存在的突出问题。本文针对事业单位改制背景下人才队伍的现状、存在问题, 建设人才队伍的相关策略等进行分析研究, 提出一些建设性方案为相关人员提供参考依据。

关键词

事业单位, 人才队伍建设, 问题探究

Research on the Current Situation and Problems of Talent Team Construction in Institutions

Yunhua Hui

East China Sea Fisheries Research Institute, Chinese Academy of Fishery Sciences, Shanghai

Received: Sep. 9th, 2022; accepted: Sep. 27th, 2022; published: Oct. 10th, 2022

Abstract

Talents are the core power and cornerstone of the development of public institutions, and the construction of talents determines the future development prospects of public institutions. With the rapid development of China's economy and the rapid improvement of the comprehensive national strength, the construction of the talent team under the background of the reform of public institutions is facing great challenges and tests. In order to adapt to the reform situation of public

institutions quickly and drive the rapid construction of the talent team of public institutions, the managers of public institutions must change their management concepts, improve their management mechanisms, and take practical and feasible measures to solve the current outstanding problems. This paper analyzes and studies the current situation and problems of the talent team under the background of institutional reform, and puts forward some constructive plans to provide a reference for all concerned.

Keywords

Institutions, Talent Team Construction, Research

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着我国经济的飞速发展，对事业单位而言，无论是实施创新驱动发展战略，还是推进供给侧结构性改革，归根结底都需要人才提供智力支持，因此人才建设作为一个核心观念，近年来逐渐受到一些组织、企事业单位的广泛关注和重视。我们国家先后在十八大、十九大两次会议上对于人才强国战略进行了深化研究。2016年和2017年国家更是先后出台了两项政策，鼓励和引导党政机关、行政事业单位围绕实施人才强国战略和创新驱动发展战略，加速人才流动，激发人才创新创业创造活力，建设优秀的人才队伍[1]。人才是事业单位乃至整个社会进步与发展的基础，更是整体向好发展的核心动力，如何对人才进行培养，建设一支高质量、有能力的人才队伍是新形势下事业单位发展过程中绕不开的问题。为此，很多事业单位都把工作重心放到如何加强人才队伍建设、吸引高素质人才，以及提高现有人才综合素质及业务水平上来，但是在具体操作和实施过程中，仍有很多事业单位在人才队伍建设工作上存在着一定的不足。

2. 事业单位人才队伍建设的现状以及存在的问题

2.1. 事业单位人力资源的管理理念陈旧落后

目前，很多事业单位受传统管理制度的影响，仍沿用传统、封闭的人事管理理念开展人才队伍建设工作，并未上升到人力资源战略管理的层面上来，导致人才队伍建设一直沿用老思路老办法，缺乏创新，对人才的吸引与培养规划也缺乏主观能动意识[2]，不利于职工的个人发展，容易造成人才的流失，从而影响单位的良性发展。

2.2. 事业单位的选聘、流动机制不健全

目前，我国事业单位的用人方式主要分为事业编制、合同制以及劳务派遣等三种类型。事业编制用工需要通过事业单位面向社会统一公开招聘，采取笔试和面试两种方式相结合的办法进行人才选拔，这种方式的优点是公开、公平、公正、透明，但也存在一定的弊端，如招聘流程复杂、周期长、效率低，考核内容与实际工作结合度不够高，无法快速有效地选聘到适合该岗位的专业人才。合同制和劳务派遣的招聘形式相对灵活，考核方式多是由单位根据自身实际需求自主开展，针对性更强，效率更高，但是由于发布渠道较窄，受众面较小，导致用工部门难以招到合适的人才。以上种种情况更容易导致录用的

人员进来后,大多是按照哪里缺人去哪里的岗位分配方式,而不是充分考量其特质与岗位的匹配度,科学合理地进行岗位分配,再加上事业单位的岗位流动性不足,职工一待就是若干年,容易产生职业倦怠感,新技能、新知识没有机会得到系统的培训,逐渐失去了自身的竞争优势,限制了优秀人才的可持续发展,导致事业单位缺乏高素质综合性人才,不利于单位的整体发展[3]。

2.3. 事业单位人才队伍管理的考核制度与奖惩机制不够完善

事业单位的考核制度与奖惩机制一直是人才队伍建设过程中的薄弱环节,该制度的不完善是制约人才队伍建设的主要因素。部分事业单位对于积极、勤奋工作的职工,不能进行有效的激励措施;对于一些机会主义的职工,缺乏有效的处罚措施。这种现状不仅导致单位内部缺乏竞争环境,打击了职工的工作积极性,更容易导致大量工作能力强、综合素质高的专业人才流失[2][4],这些情况对于事业单位的发展都是不利因素。

2.4. 人才培养模式单一、定位不明确

人才培养是事业单位长期发展的关键任务之一,因此人才培养必须目标明确、有的放矢,而不是漫无目的地盲目执行[5],然而,现阶段,我国很多事业单位虽然整体上能够适应新形势的变化,在内部积极开展人才队伍建设,但很多工作起步晚,尚处于初级阶段。人才培养模式不够健全,无法适应事业单位改革发展的需求,人才培养计划缺乏明确目标,不能适应行业战略变化的需要[6]。这些不足严重制约了事业单位人才队伍的建设,使得该项工作事倍功半,无法取得实质性的进展,就如同射箭没有靶心,目标不明确的工作做得再多都是徒劳。

2.5. 核心素养的培养缺乏有效手段

理想信念教育是事业单位人才队伍建设的重点。正确而坚定的理想信念是优秀人才队伍的核心素养,也是党和国家对于每一名人才个体的基本要求,同时,理想信念教育也是人才培训的难点,历史上,我们党曾经形成了一整套行之有效的理想信念教育的方式方法,随着社会的变迁与发展,人们发现有些传统的教育方式不再那么有效了[6],所谓的理想信念教育成了走过场,敷衍了事,甚至很多事业单位在这方面的培养计划是缺失的。缺乏有效的理想信念教育,容易导致整个人才队伍没有灵魂,他们不知道为什么而奋斗,奋斗的目标是模糊甚至是功利的,又何谈促进单位的良性发展,更无法带动整个社会的发展进步。

3. 我国事业单位人才队伍建设对策分析

3.1. 事业单位管理人员要树立科学的人才观

事业单位科学的人才观念应该是综合的、辩证的以及开放的,科学的人才观能够帮助事业单位管理人员在事业单位实际的工作中对人才的任用以及选聘有一个切实可行的标准,给事业单位的人才队伍建设工作带来新的生机,确保人才队伍建设工作在事业单位的体制下能够顺利进行。因此,事业单位的管理人员应该充分认识到人才对于事业单位发展的重要性,从而能够树立开放的、科学的人才队伍建设理念,运用科学有效的手段选拔人才,不断提高人才的思想认识、专业技能和知识水平,打造一支高质量、高能力的人才队伍[1]。

3.2. 广开纳才之路,尊重人才个体差异

新形势下,事业单位要敢于突破人才吸收瓶颈,创新人才引进方式,通过探索不同的人才引进渠道与机制,拓展高层次人才引进途径,进一步适应经济时代的人才队伍建设新理念。尊重每个工作人员的

个体差异,充分发挥其自身优势,制定符合新时代发展需求的人才职业发展规划,量体裁衣,让每一个人才个体都有学习和成长的机会,为人才队伍建设发挥应有的作用[7]。

用多种方式调动人才的主观能动性,增强职工工作中的积极性。科学的人才队伍建设要注重以人为本,从不同职工的个性与实际出发,制定明确、具体的培养方向和有效的发展措施,注重日常与职工的沟通交流,充分了解每位职工的所困、所需、所急,积极创造机会让所有类型的人才都具有广阔的学习交流平台。

3.3. 奖惩并举,完善人才激励机制

良好的人才激励机制不仅可以有效调动人才队伍的工作积极性,还能充分发挥其自身潜能,提高其工作的主动性和创新性。建议可从以下几方面完善人才激励机制:通过建立完善的奖罚制度,充分调动职工的积极性。针对日常工作中积极性较高、表现优异或取得重大成就与贡献的职工,可以制定相应的奖励政策,鼓舞和肯定职工的业绩,激发职工的奋斗潜能。而针对工作懈怠、推卸责任的职工,也可以依照行为的影响程度制定相应的处罚等级并付诸实施。事业单位的一些核心岗位,使用公开选拔的方式,提供广阔的竞争平台,让每位职工都有展现自我的机会[7]。完善并贯彻公开晋升制度,充分调动职工的工作积极性,让所有工作人员都具有明确的晋升空间以及不断进步的动力。此外,还需要探索更加科学灵活的薪酬制度,比如根据工作业绩对具体工作人员的薪资进行调整和设定,也可以根据岗位的实际工作情况确定相应的薪资,确保所有工作人员在实际工作中都能劳有所得、多劳多得,实现薪酬分配的相对公平。

3.4. 构建科学合理、多元化的人才培养体系

事业单位应积极创新人才培养模式,加大人才培养的投入。可以通过建立单位人才数据库,充分了解本单位人才队伍的基本信息,对现有人员结构进行合理规划和调整,确保合理开发和利用现有的人力资源。结合单位自身工作性质、发展方向及职工职业需求,有针对性地开展培训,分阶段制定相应的专业培训计划,并如期完成培训目标。在此基础上,制定多样化的培训与交流方式,结合事业单位自身专业领域,采取专家座谈、专题研讨、定期轮岗、“老带新”等方式对人才进行多元化、全方面的开发与培养。努力促进人才的多向流动,提高专业人才交流的广度和深度,最大程度地激发专业人才的创新意识与工作活力,使其各尽其能、各展所长,充分发挥人才价值,创建学习型人才团队。除此之外,还可以制定个性化急需人才培养办法,因人而异,针对急需人才的自身特质,制定急需人才的培养办法,加大培养投入,加强培养力度,配备合理有效的激励机制,确保能够留住急需人才[2]。

3.5. 创新方式方法,加强理想信念教育

理想信念是引领人生前进的灯塔,是精神食粮,是人才队伍健康、积极、持续发展的领航员和驱动力。我们国家需要不仅是具有丰富学识和专业技术的人,而是同时拥有崇高的理想、坚定的信念、优良的学风作风等综合素质的人才。因此,理想信念教育是人才队伍建设工作的重点,以坚定理想信念、加强党性修养和弘扬优良的学风作风为核心,加强人才队伍的理论培训和实践锻炼,提高其政治素质,是党和国家对于人才的要求。开展人才队伍建设,不仅要加强专业技能的培训,更需要有针对性地开展思想政治工作。信息时代的背景下,思想政治工作需要适当调整方式方法,使之与事业单位的人才队伍建设相适应,在人才队伍建设中引入思想政治工作时,要尊重人才之间的差异性,充分利用报刊、网络平台等有效载体,加大文化阵地建设力度,为广大职工树立正确的理想信念和价值导向,实现革命性的创新目标[8]。简而言之,事业单位人才队伍的建设不仅要搞懂“培养什么样的人,怎样培养人”,更要认

识到是“为谁培养人”。

4. 结语

综上所述，对于正处于高速发展的事业单位来说，人才是其最有力的核心竞争资源，人才队伍建设是一项长期的工作，并非一朝一夕就可以完成的。事业单位需要坚持实事求是的原则，树立科学辩证的人才观，强化组织领导，从人才的引进、培养、流通、激励等方面来全方位地强化人才队伍建设。实现真正意义上的提高人才的归属感和责任感，保持人才队伍的稳定性，充分发挥人才队伍的基础性和引领性作用，进一步推动事业单位持续健康的发展，更高效地发挥事业单位的公益性服务职能，创造更多的社会效益，并最终为我国建设社会主义和谐社会发挥积极作用。

参考文献

- [1] 张运法. 事业单位改制背景下人才队伍建设分析[J]. 商情, 2022(13): 167-169.
- [2] 郑雪飞. 高质量发展背景下事业单位人才队伍建设问题研究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(10): 127-128.
- [3] 刘畅. 事业单位人才队伍建设管理问题与对策[J]. 人才资源开发, 2020(24): 6-7.
- [4] 旷宇. 试析事业单位人才队伍建设现状与对策[J]. 消费导刊, 2015(5): 212.
- [5] 钟文字. 事业单位机构改革背景下队伍建设和人才培养面临的问题及出路[J]. 中外企业家, 2021(17): 103.
- [6] 隋乐. 我国事业单位管理人才队伍建设存在的主要问题分析[J]. 经济技术协作信息, 2014(14): 16.
- [7] 次仁曲珍. 新形势下事业单位人才队伍建设存在的问题及对策[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022(6): 91-93.
- [8] 袁强亮. 浅析思想政治工作在事业单位改革中的作用[J]. 办公室业务, 2021(13): 40-42.