

新时期事业单位人才队伍建设优化思考

郝艳芳

(娄烦县人才发展中心, 山西 太原 030303)

摘要:在新的时期里, 事业单位期望能够实现良好的发展, 以及更好地服务于社会, 一定要重视人才梯队建设, 不断优化和调整事业单位的人才结构。在日常管理工作当中, 要深层次地挖掘人才、吸引人才, 通过一系列的培养策略以及优化人才工作, 有效构建更加良好的事业单位用人氛围, 这样才能够为事业单位开展各项业务工作奠定下良好的人才基础。鉴于这种情况, 本文论述了事业单位人才队伍建设的重要性, 以及事业单位人才队伍建设的原则, 最后探讨了新时期事业单位人才队伍建设优化策略。希望本文的论述能够为新时期我国事业单位平稳、良好发展, 提供一些帮助和借鉴。

关键词: 事业单位 人才结构 构建 策略

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.25.19

一、引用

在新的时期里, 我国的事业单位希望能够全面提升自身的核心竞争力, 要给予人才队伍建设高度的关注, 提升事业单位人才队伍建设的重要认知, 探寻更加优质的事业单位人才队伍建设优化策略, 这样才能够不断壮大事业单位人才队伍, 让更多现代化人才融入事业单位工作之中, 为事业单位的蓬勃良好发展提供充足的动力^[1]。为此本文针对新时期事业单位人才队伍建设相关优化策略, 进行了论述和分析。

二、事业单位人才队伍建设的重要性

新的时期里事业单位人才队伍建设的重要性体现为两个方面, 具体介绍详见如下:

首先, 是通过良好的人才队伍建设, 能够培养出一大批高素质专业化的优秀干部, 在事业单位日常管理工作当中, 培养优秀的干部, 是强化事业单位工作成效的重要基础, 干部拥有专业化的技能、极高的综合素养, 能够让事业单位在发展过程当中积极地开展一系列的改革和优化, 更能够帮助事业单位顺利达成预期目标^[2]。因此事业单位开展一系列的人才队伍建设, 优化改进事业单位整体工作结构的重要基础, 能够让事业单位的管理执行能力有效加强, 让事业单位深入贯彻党中央的精神和方针, 帮助其顺畅地完成工作目标, 以及更好地服务于社会;

其次, 事业单位人才队伍建设能够培养出一大批优秀的技术人才, 通过良好的人才队伍建设, 能够积极主动调动企事业单位培养技术人才的工作积极性和创造性。可以说, 技术人才是事业单位未来发展的重要动力源泉, 事业单位的技术人才主要有岗位技术人才和专业技术人才两种

^[3]。通过人才队伍建设, 能够不断地引入现代化的技术和技能, 这样能够为事业单位形成长远的发展提供充足的帮助。

三、事业单位人才队伍建设的原则

笔者认为, 事业单位人才队伍建设的原则应当体现在以下几个方面, 具体介绍详见如下:

第一个方面是坚持以人为本的原则。事业单位期望能够实现良好的发展, 一定要留住人才^[4]。因此, 应当爱护人才、保护人才、以人才为中心合理地开发一系列的培训等管理工作, 这样才能够让人才的价值和作用充分地挖掘和发挥, 而且要带领人才开展一系列的创造性工作, 一定让人才资源得以全面发展;

其次, 要做到协调发展原则。事业单位在发展过程当中, 人才的数量与单位的发展目标要贴合, 而且还需要人才拥有出色的综合素养, 以及极佳的社会主义核心价值观, 并给予人才全方位的培养, 不仅仅要关注个人技能的提升, 还应当培养人才良好的责任心、工作素养。另外, 要做到物尽其用, 将人才放置在最恰当的岗位之中, 这样才能够满足事业单位发展需要;

第三, 要坚持整体推进的原则。事业单位应当结合人才不同成长规律, 采取针对性地培养和开发, 在培养人才过程当中应当着重关注所有人才共同进步的发展原则, 给予每一名青年员工更多的爱护和帮助, 以便实现整体推进;

最后, 要坚持以能力建设为核心的原则^[5]。事业单位在招收人才过程当中, 应当针对人才的学习能力、实践能力给予更多的关注, 努力培养人才良好的创新能力, 这样才能够打造出一支创新型的发展团队。为此, 要构建更加科学合理的发展体系不断给予人才更多的教育和培训, 紧跟

时代发展，帮助事业单位形成可持续化的不断进步^[6]。

四、新时期事业单位人才队伍建设优化策略

（一）建立一套多层次人才引进机制

在新的时期里，希望能够进一步优化事业单位人才队伍建设，要充分做到以下几个方面：首先，要保证所引入的人才拥有出色的工作能力。为此应当建立起一套多层次的人才引进机制，对人才进行严格把关，要结合事业单位自身的特点，对人才队伍的结构进行有效优化；其次，人才引进机制首先需要在人才引进过程当中，强化分析人才、研究人才的能力，保证能够通过科学的选择，引入最优秀的，以及满足事业单位发展的人才；最后要对人才进行素质评价，保证所引入的人才能够满足事业单位岗位要求，从而提升事业单位工作成效^[7]。另外，要充分发挥协调发展原则，要对引入人才的数量进行严格把控，要做到精兵简政，以及充分发挥人才的工作价值和个人能力，这样才能够帮助事业单位在新的时期里取得更加优质的工作成效。

（二）对人才职业发展途径进行扩展

前文已经提到，在新时期里，事业单位人才队伍建设首要体现的是以人为本的原则，而为了进一步体现以人为本的发展原则，需要事业单位科学规范制定人才岗位发展途径，并不断地拓宽发展空间，要运用一系列的管理策略，保证事业单位当中的人才能够得到公平、公正、公开的对待，让其能够获得上升的途径。笔者认为可以采取晋升、淘汰、薪酬奖励、考核评价、健全聘任等机制，这样能够充分地挖掘人才、提升人才的价值，让人才对事业单位给予高度的认同感，以便更好地在岗位上挥洒热血^[8]。

（三）对干部岗位交流进行激活

在新的时期，希望能够进一步优化事业单位人才队伍建设工作，一定要对人才岗位进行合理的管理，并对干部岗位交流进行有效激活。为此，需要加强干部交流之间的力度，需要人力资源相关管理人员对干部交流轮岗机制进行深度的研究，依据全面发展、坚持整体推进的原则，着重关注人才共同进步发展情况，保证所有的青年员工都能够得到充分的锻炼，并且要求领导干部给予青年员工更多的关爱，让青年员工在不同的岗位上得到有效的实习和实践理论知识，这样更能够让青年员工得到快速的成长^[9]。

（四）对事业单位培训体系进行优化

为了全面提升事业单位人才队伍的整体工作能力以及综合素养，应当依据坚持以能力建设为核心的原则，努力

打造出拥有创新能力的人才队伍^[10]。为此，需要全面地优化事业单位人才培训体系，笔者认为应当做到以下几个方面：

首先，应当结合事业单位自身发展情况，科学正确地设立提升人才队伍整体素养的培训目标和培训大纲；其次，准确把握事业单位发展方向，深层次了解事业单位人才建设需求；第三，要保证所建立的培训方案具有科学性和可行性，要依据人才自身特点以及其工作岗位特点，采取针对性地培训，针对人才薄弱的环节要形成深层次的培训和加强；最后，在事业单位人才培训体系构建过程当中，一定要不断地优化教师团队^[11]。具体来说，应当在事业单位当中选择优秀的技术骨干或者相关专家，也可以聘请其他事业单位的工作人员，以及科研院校的教授构建出一支高素质、高水平的教师团队，这样可以更好地开展一系列的人才培训工作^[12]。

（五）创建高层次的事业单位人才队伍

在新的时期里，事业单位一定要依据以人为本的发展理念，不断为人才的创新提供充足的帮助。而且要引进高水准的、高素质的、有工作责任心的人才。相对于高层次人才来说，事业单位应当积极地鼓励此类人才参与到一系列实践活动之中，让其能够深入基层，不断开拓视野，以便为事业单位的良好发展提供更多的优质策略；其次，事业单位要结合本身的特征积极地在本领域当中，探索如何更好地服务社会，这样才能够为事业单位良好发展奠定下坚实基础；还有事业单位在人才的任选方面，一定要深层次考察人才的综合能力，以及管理能力，对于有创新意识的人才应当给予充分的考察^[13]。而对于技术骨干人才，应当充分调动起工作的热情和积极性，这样才能够让事业单位整体人才队伍的战斗能力，得到切实有效的充分发挥。

（六）强化事业单位的文化建设

希望不断地优化事业单位人才队伍建设工作，一定要在环境氛围方面加大管理力度。为此，要做到以下几个方面：

首先，要强化事业单位文化建设，将更加优良的、浓厚的文化环境氛围有效构造，而且在此过程当中，要不断地融入和传播人人能成才的观念，以便让工作人员在心中树立起不断向上的工作思维，让其能够全身心地投入到工作和创新发展之中，以便不断地磨砺自身素养和工作技能。还有笔者认为，青年人才是事业单位未来持续发展的重要力量，因此要给予青年人才成长更多的关心关爱和正确的引领教育，稳步构建出“铸魂在岗、赋能在岗”的青年人才培养体系。在教育方面要引领青年员工的认知，让青

年员工置身单位改革发展的格局当中，努力地思考反省、找准自己发展位置、不辱使命^[4]。在给予青年人才关心、关爱的过程当中，应当以关怀为载体，构建出沟通的渠道，积极地与青年人才展开良好的交流活动，对于青年员工情绪、困惑、困难要形成有效的疏导、解答和帮助，以便让青年员工给予事业单位更多的信任和重视。在培养青年人才方面，还应当积极开展“导师带徒、后备干部”培养等原则，积极地实行内外交流学习。对于管理岗位人才、技术人才、党政人才应当实行针对性的培养，让青年人才能够发掘到成长和上升的希望，同时要实行师徒双向互评机制，定期地开展金牌导师、优秀学徒的评选激励活动，这样能够促进青年人才、导师的共同成长；

其次，要加强系统性宣传，让事业单位全体员工充分了解到人才对于事业单位发展的巨大价值，让其建立起不断学习的积极性，以便能够在一系列的人力资源培训活动当中，不断学习理论知识、强化知识结构、弥补自身不足；

第三，事业单位要给予人才创新发展更多的鼓励和帮助，要给予充分的支持，让其放心大胆地创造和发挥个人价值。譬如：可以给予创新型人才更多的物质奖励和精神奖励，也可以为人才构建出成长的途径和平台，在该平台之上能够不断地提升人才的职业素养、个人能力，让其学习多个岗位的技能，以便实现全方位发展；

第四，事业单位内部管理人员还应当积极地挖掘人力资源开发管理举措，给予人才更多的关爱，让人才对于事业单位发展充满向心力和忠诚度，这样更能够减少人才的流失；

最后，事业单位应当积极地与人才建立起良好的心理契约，将更加优良的工作和管理氛围营造出来，让人才在此氛围当中不断地成长和实现良好的发展，这样才能够为事业单位实现持续的进步提供充足的人才资源。

五、结语

综上所述，在新的时期里我国的事业单位为了能够更好地服务社会，以及拥有较强的核心竞争力，一定要紧跟时代的发展步伐，不断地优化改革。笔者认为事业单位优化改革一定要着重关注人才队伍建设的优化。全面提升事

业单位内部管理人员综合素养、职业技能、工作责任心，这样不仅仅能够帮助事业单位在市场当中实现持续平稳的发展，更能够实现快速的转型和优化升级，进一步帮助事业单位在新的时期里实现长足的进步和良好的发展。

参考文献

- [1]宋晓庆.事业单位改制背景下人才队伍建设建议[J].时代经贸,2020(06):69-70.
- [2]朱义忠.对建筑企业政工队伍建设的现状分析[J].中华民居(下旬刊),2014(02):423-424.
- [3]刘丽辉.从管理培训看事业单位人才队伍建设[J].管理观察,2019(20):60-62.
- [4]张纪征.事业单位人才队伍建设的有效策略分析[J].中外企业家,2018(29):107-108.
- [5]徐蕾蕾.浅析如何加强事业单位人才队伍建设[J].人才资源开发,2018(14):10-11.
- [6]陈会杰.基于会计信息化的事业单位会计人才队伍建设研究[J].中国管理信息化,2018,21(20):31-32.
- [7]殷霞.新时期事业单位人才队伍建设优化方案分析[J].环球市场信息导报,2017(41):82-82.
- [8]田晓娟,胡芳,焦希琳.加强基层行政事业单位会计队伍建设的建议[J].财务与会计,2017:64.
- [9]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.
- [10]苗苗,田秀平.事业单位人才队伍管理能力建设思考[J].山东人力资源和社会保障,2020(11):38-39.
- [11]刘雅卿.新时期事业单位人才队伍建设优化思考[J].公关世界,2020(12):89-90.
- [12]陈粲.国有企业人才队伍建设困境及优化路径研究[J].经济管理文摘,2019,No.734(020):141-143.
- [13]王颖倩,张嵩林.新形势下机关事业单位的人才队伍建设路径分析[J].经营者,2018,032(07):176-177.
- [14]朱培培.机关事业单位人才短缺的原因分析与优化路径[J].唯实:现代管理,2016,000(012):119-120.