

事业单位人才培养管理与优化措施研究

陈 新

江苏省特种设备安全监督检验研究院镇江分院, 江苏 镇江 212000

[摘要]随着社会经济的上扬, 事业单位对人才的需求不断增加, 如何科学有效地培养和管理人才成为当下亟待解决的问题。本文通过分析事业单位人才培养情况, 探究了里面存在的关键难题, 还给出了优化途径。研究表明, 现阶段事业单位人才培养管理体系存在培养计划不明确、岗位匹配度差、激励手段缺乏等问题。直面此类难题, 本文提出了加强人才培养规划、完善岗位发展途径、改良激励制度等优化措施, 为提高人才培养质量与管理效能, 为事业单位可持续发展提供人才支撑。

[关键词] 事业单位; 人才培养; 管理优化; 激励机制

DOI: 10.33142/mem.v6i2.16174

中图分类号: F540.3

文献标识码: A

Research on Talent Training Management and Optimization Measures in Public Institutions

CHEN Xin

Zhenjiang Branch, Special Equipment Safety Supervision Inspection Institute of Jiangsu Province, Zhenjiang, Jiangsu, 212000, China

Abstract: With the rise of the social economy, the demand for talents in public institutions continues to increase. How to scientifically and effectively cultivate and manage talents has become an urgent problem to be solved. This article analyzes the talent cultivation situation in public institutions, explores the key challenges that exist, and provides optimization methods. Research has shown that the current talent training management system in public institutions has problems such as unclear training plans, poor job matching, and a lack of incentive measures. Faced with such challenges, this article proposes optimization measures such as strengthening talent training planning, improving job development paths, and improving incentive systems, in order to improve the quality and management efficiency of talent training and provide talent support for the sustainable development of public institutions.

Keywords: public institutions; talent cultivation; management optimization; excitation mechanism

引言

事业单位作为公共服务领域核心构成体, 其发展依靠高素质专业人才。高效人才培养管理可提升员工专业技能, 还能够增强单位的竞争力和可持续发展水平。但在实际的操作进程中, 事业单位人才培养和管理工作仍存在诸多问题, 降低了组织的整体指挥效能。因此, 开展针对事业单位人才培养管理的研究并提出优化策略极具重要价值。下文就是针对事业单位人才培养管理的重要性、问题以及管理优化措施进行分析与探讨, 希望能够促进我国事业单位的健康发展进步。

1 事业单位人才培养的重要性

事业单位人才培养重要意义清晰可见, 尤其在当前信息化、全球化飞速发展的社会环境下。事业单位充当公共服务赋予客体, 其发展借助人才的支撑与前行, 人才是事业单位执行政策、开展服务以及达成目标的关键因素, 也是其创新能力、服务质量和社会责任的主要来源。随着社会需求的不断变化和工作内容的日益复杂, 事业单位应拥有高素质专业化人才团队, 才能确保自身在激烈社会竞争中占据优势^[1]。

人才是事业单位竞争力的核心支柱, 无论是政府机关、公共服务组织还是社会公益团体, 卓越的人才皆是实现组织目标的基础。在快速变化的社会环境中, 人才需掌握专

业本领与知识, 还应具备创新思路与解决难题的能力。利用持续地培育与增进人才, 事业单位在满足公共需求的进程中, 还能够革新服务类目, 优化服务水准层级, 增强公众的满意度与信赖感。人才培养是事业单位可持续发展的关键因素。人才是事业单位发展过程中最宝贵的资源, 人才的储备和培养会直接作用于事业单位的长远发展, 如果缺乏有效的人才培养体系, 事业单位人员素质及技术能力难以适应时代发展节奏, 进而对单位创新能力及服务水平造成限制。

人才培养有助于提升员工的工作满意度与忠诚度。事业单位通过为员工提供多元化培训机会, 不仅助力员工提升个人能力, 还能拓宽他们的职业发展通道。这种投入可让员工感受到组织的关怀与重视, 还能增强员工对组织的认同与忠诚。通过搭建完备的职业发展路径与激励机制, 事业单位可揽住杰出人才, 增进团队聚合度, 增添员工的工作自主性, 从而推动单位目标顺利实现。

2 事业单位人才培养管理存在的主要问题

2.1 人才培养方案欠缺明确性

在诸多公益事业团体内, 人才培养计划常缺乏系统性和前瞻性, 这成为人才发展的一大障碍。人才培养规划不明晰常表现为缺乏明确目标与战略, 致使单位在人才选拔、培育、成长环节缺乏整体性与协调性。比如, 部分单位未

根据组织长远发展目标明确人才培养关键方向,也未按照岗位需求和业务发展对人才能力要求实施精准规划。最终造就的后果是,纵然开展了若干培训事宜,但这些活动往往缺少针对性与实效性,难以有效提升员工的综合素养和专业技能^[2]。

另外,众多单位的培养规划存在未契合时代发展的问题。随着外部环境的变化与新技术的不断出现,单位面临的工作内容和岗位要求日益复杂。如果单位没有及时调整人才培养策略,将会导致培养目标与实际需求产生脱节,进而阻碍人才实际应用成效的达成。

2.2 岗位匹配兼容性差

岗位适配性不足是众多事业单位人才培养中的另一显著问题。该问题通常表现为员工能力和岗位要求不相符,引发岗位效能未能充分凸显。确切指出员工具备一定专业能力,然而这些能力可能不完全符合所承担的岗位职责,或者员工所承担的工作无法发挥其最高潜力。此类情况常见于部分事业单位招聘选拔环节,未对员工岗位适配性及潜能开展有效评估,导致岗位配置与人员能力不协调。

岗位适配程度低会反映在员工培训方向上。若培训内容与员工岗位调动不匹配,培训效果会急剧削减。例如,部分单位设置的培训课程太过宽泛,未集中于岗位所需的特定技能知识,致使员工学习了大量不相关内容,却未增进员工核心工作能力。

2.3 激励手段匮乏

激励机制不健全是众多事业单位人才培养过程中面临的另一难题。激励制度直接影响员工的积极性与创造力,进而对人才培育与发展成效造成影响。在诸多事业单位里面,存在激励手段单一、形式缺乏的问题。传统激励办法主要侧重于物质奖赏,未探讨员工非物质范畴的需求,例如职业晋升机会、个人价值实现和工作成果成就感等。这引起员工在开展工作时,会更多关注当前的经济收入,而忽视了自身成长及长期职业发展的动力源^[3]。

另外,部分单位未针对不同岗位不同层级员工制定有差异的激励措施,引发激励作用未明显。例如,技术类岗位的检验检测人员,单一的货币激励未必能激发持久创新动力;在企业管理层员工这一范畴,除物质引导激励以外,更应依靠职位提升、领导力培养等激励手段维系工作热忱与干劲。

3 事业单位人才培养管理的优化措施

3.1 明确人才培养规划

事业单位若想提升人才培养的质量与效果,首先要制定科学且系统的人才培养规划。一份条理清晰的人才培养规划是保证人才储备与单位需求高度匹配的基础,也是实现长期可持续发展的要点。为此事业单位需根据自身战略发展方向、行业发展趋势、技术创新及组织结构变化,制定长远且有深度的人才培养规划,确保单位在未来发展过

程中拥有充足且具有核心竞争力的专业人才。事业单位应依据业务需求和未来发展方向,明确待培养的人才类别及核心技能。例如,随着科技的发展和社会的变迁,诸多行业的人才需求碰到明显变动,单位需按照市场变化和技术创新趋势,揣想未来几年乃至十年的岗位需求,预先造就吻合的人。按照岗位规格,面向不一样层级的岗位,明确不同的人才培育靶向。从基础操作岗位到高层管理岗位,从专业技术人才到全面发展人才,不同层级员工均需要不同培训内容与培养模式^[4]。

人才培养路径设计需具系统性,应兼顾短期线下培训需求,还应注重长期的职业发展规划。因此,事业单位应为员工制定个性化的职业发展路径,根据员工兴趣、优势与岗位要求实施精准匹配,使员工在职业历程中不断提升自我,还能为单位未来的发展提供助力。除此之外,单位还应重视员工的再培训,尤其针对高层管理人员和技术骨干开展的深度培训,以适配行业的急剧变迁与技术更替。明确的人才培养方案能够帮助事业单位发现并培养潜在人才,还可通过高效的资源配置提高员工的满意度与忠诚度,降低人才流失份额,最终实现组织目标与个人目标的协同共进。

3.2 完善岗位匹配与发展通道

高效人才培养要求单位制订明确的人才培养规划,还应确保员工与岗位适配度高,能够让员工能力与岗位要求精确匹配,以此释放员工的最大潜力。当前众多事业单位人才培养中岗位适配度低是显著问题之一,这直接影响人才培养效果与工作效率。为此,事业单位需依靠多维度的手段,改善岗位贴合与晋升路线,使员工能够在合适岗位上充分发挥其专长,依靠明确的发展途径激励员工持续进步。事业单位应搭建科学的岗位评价体系,对各类岗位的职责、要求、工作流程及发展潜力进行全面分析。借助对岗位的深度探索,可以为员工的培养提供精准的方向,确保员工所接受的培训与岗位要求完全匹配。岗位评估体系应兼顾当下岗位的需求,还需提前预估岗位潜在的变化与发展趋势^[5]。

事业单位应搭建并健全员工的职业发展通道,帮助员工明确自身职业发展路径并提供相应晋升机会。在进行职业发展路径规划时,应按照员工的不同发展阶段,设定不同的职业晋升标准,保证员工可于恰当时获得晋升及跨岗位发展的契机。例如,初级员工可凭借增进专业技能及达成既定工作任务升至中级层级,而中级员工可借助管理技能的提升、团队协作能力的增长等,晋升到高层管理岗位。对于部分有潜力的员工,单位可筹备特殊培育项目。例如,人才储备计划等,为其提供量身打造的职业发展机会,岗位轮换亦是促进员工多维度成长的有效办法。事业单位可定期组织员工进行岗位轮换,使员工可于不同岗位累积经验,培养跨领域的知识技能。通过岗位轮换方式,

员工可达成自我提升,积累全面性的工作经验,还能够更透彻地掌握不同岗位间的联系和 workflows,最终为事业单位培养更多复合型人才,提升整体工作效率。

3.3 优化激励机制

激励机制是提升事业单位人才培养成效的关键支撑。通过有效的激励手段,可有效激发员工工作热情,还能增强员工对单位的归属感和忠诚度,降低人才流失数目。所以,事业单位应根据员工的不同需求和岗位特点,打造灵活多样的激励机制,以推动人才培养的良性发展。事业单位应从物质和精神两方面入手,打造完善的激励方案,物质激励包含薪酬、奖金、福利等,它们直接作用到员工的基本生活水准及工作积极性。按照员工的贡献与工作表现搭建奖励体系架构,例如年度绩效奖励金额、专项奖励金额等,激励员工在工作中不断创新与提升。通过带薪休假、表彰、晋升等途径肯定员工的工作成效,激励员工在工作中持续实现自我价值。通过运用各种非物质激励手段,如专业进修、境外研习等,为员工创造更多学习与发展机会,帮助员工拓宽视野,提升个人能力^[6]。

事业单位若要提升员工的归属感和工作热情,除采用物质激励措施外,还应重点打造良好的企业文化与工作环境。这种文化环境不仅关乎员工的工作态度与动力,还直接影响他们对单位的忠诚度与工作质量。因此,营造一个开放包容进取的文化氛围是事业单位改革人才培养水平的关键途径之一。事业单位应打造一个开放透明的工作环境,让员工能够无牵无挂地倾吐自身意见与看法。置身于这种环境里,员工能够感受到被尊重和被重视,能够满怀信心地提出问题或建议,这不仅有助于增强员工的归属感,还能激发他们的创新意识。

事业单位同样应当注重包容性,认可每位员工的独特性,并且包容不同思想观念和文化背景。依靠包容的文化汇聚各领域的人才,拓宽员工的视野,提升单位的多样性与活力。带有高包容性的工作空间能够降低员工间的矛盾与纠纷,增强团队的凝聚力,建立和谐稳固的工作关系,使员工能于更宽松环境中发挥专业能力。与此同时,事业单位需注重创新精神的培育,鼓励员工积极参与创新活动,创新并不只局限于技术和产品创新。管理模式与 workflows 创新同样至关重要,事业单位可凭借设立创新领军奖、开展创意征集活动等途径,激励员工发挥积极性与创造性,推动各项工作实现创新发展。在这样的文化氛围里,员工

会觉得自己不只是执行者,更是协同者与开创者,从而在日常工作中保持高度的积极性。

事业单位还应为员工提供多样的职业发展机会。通过设定明确的职业晋升渠道,员工可以明确自身的发展前景,并依照自身爱好专长选择恰当的发展途径。这种职业晋升的清晰性与可操作性,可大幅提高员工的工作积极性。对于具有潜力的员工,事业单位可利用导师制度,支持他们在职业发展阶段里获取更多教导与扶持。依靠系统的职业规划与指引,员工可在工作过程中实现成长,还可在单位内部达成从边缘岗位到核心岗位的职业晋升,提升自我价值与职业成就感。除此之外,事业单位要依靠改善工作环境和激励机制,为员工提供更多发展机会,比如定期组织培训与学习交流,帮助员工提升个人能力与专业素养,使员工能够更好地符合岗位要求。在职业成长过程中,员工的成就感和获得感将提升,他们对单位的忠诚度及积极性会大幅度提高^[7]。

4 结语

事业单位人才培养管理是单位发展核心要素,完善管理模式及培养体系可显著强化单位核心竞争力。依靠明确培养方案、强化岗位衔符、变革激励手段,事业单位能够更高效地挖掘与培养人才,为其长远发展提供坚实人才保障。

[参考文献]

- [1] 康鹭. 事业单位人才培养和发展策略[J]. 人力资源, 2024(18): 122-123.
 - [2] 张娅婷. 事业单位人才培养路径探索与优化[J]. 经济师, 2024(9): 260-261.
 - [3] 张艳. 数字化转型背景下提升事业单位人才培养效能工作的思考[J]. 就业与保障, 2024(8): 178-180.
 - [4] 盛婕. 基于胜任力模型的事业单位人才选拔与培养策略[J]. 财经界, 2024(24): 168-170.
 - [5] 王芳. 公开招聘背景下事业单位人才培养机制的建立[J]. 乡镇企业导报, 2024(14): 228-230.
 - [6] 陶然. 浅析机关事业单位人力资源管理的人才培养[J]. 四川劳动保障, 2023(11): 9-10.
 - [7] 黄丽彦. 事业单位人才培养存在的问题及解决路径思考[J]. 现代商业研究, 2023(9): 110-112.
- 作者简介: 陈新(1978.4—), 女, 南京审计学院工商管理专业, 经济师, 汉族。