

基于供给侧改革的事业单位人才培养探讨

■ 李淳申

(肇庆市自然资源局, 广东 肇庆, 526020)

一、引言

在事业单位的人事管理工作中,人才培养是极为重要的工作,对单位的改革与发展有着重要的意义。近年来,随着生产经营活动事业单位改制,人才培养工作有效的落实给公益类事业单位提供高水平的人才,单位促进竞争力和实力的提高。人才培养与人才评价都是人事管理工作的重点,对人事管理工作的开展产生重要的影响。政府应从国家层面出发为事业单位提供必要的指导,发挥出人才的潜力,使之更好地给人民群众提供服务。同时,事业单位也还要以人才发展理念为出发点,重视员工的能力和素质的提升,并重视“供给侧”的改革,为各项工作的开展提供基础。本文以“供给侧”改革为出发点,提出事业单位人才培养的战略措施和意义,希望可以为事业单位的全面发展做出贡献。

人才培养工作对事业单位的持续发展有着重要的意义。人才培养工作的顺利开展对帮助事业单位引入高水平的人才、提升竞争力、战斗力十分有效。尤其是在事业单位人事工作中,人才培养工作是相当关键,能够给事业单位提供更多优质的人才。在事业单位的人力资源管理中,发挥人才管理的优势、提高人才的综合能力和素质,能够推动事业单位的全面发展。

二、供给侧要素

供给侧主要指的是供给方面,这是一种经济学的概念。从国家层面出发分析,需求侧主要是投资、消费、出口三个方面的要素,而供给侧则是劳动力、土地、资本、创新等要素。当前针对于人才供给侧方面的研究还不够深入,人力资源供需问题不仅仅表现在外部环境结构性矛盾,更加表现为事业单位干部队伍综合素质失衡方面的问题。因此,事业单位应从内部进行改革,从质量方面出发,实现创新与改革。

三、基于供给侧改革的事业单位人才培养

(一)以“人的需求”为根本

1. 以人为本,重视“人的需求”

事业单位人事工作需要重视“人的需求”,重视以人为本理念的应用。以马斯洛需求层次理论为出

发点,人的需求包含生理、安全、社交、受尊重、自我实现等几个方面。因此,事业单位的人事工作开展前,需要重视“人的需求”,这是一切人事工作开展的基础。事业单位应对人事工作进行探索和分析,明确人事工作的目标和要求,从优化组织、制定制度、构建科研团队等方面出发,建设符合单位发展需要的人事制度体系,给每个人才提供发展的舞台,以激发出干部职工的能力和素质,拓宽视野。事业单位应加强培训和教育,满足干部职工对于自我能力和提升的需求,使干部职工对业务工作有足够的了解,进而促进技术和业务的有效融合,真正为干部职工全面发展提供帮助和支持。

2. 建立精神和物质激励的双重驱动培养人才机制

以“人的需求”为出发点,加强对人才的正向激励,这是满足个人需求的关键性要素,因此,进行精神激励和物质激励是极为重要的。事业单位要想达到人才培养的战略目标要求,就必须将精神激励和物质激励有效融合,提高人才素质,促进人才的全面发展。事业单位与一般企业机构有明显的差异,其工作环境相对稳定,但是激励方面有很大的问题。

要想提升人力资源管理水平,促进人才的教育和培养,事业单位应以实际情况为出发点,将精神激励和物质激励进行有效融合。在精神激励层面,事业单位可以制订技术岗位聘任、荣誉称号奖励、优秀员工评选等方面的制度,激发出干部职工的主观能动性和思想积极性,使之个人和集体的荣誉而不断努力,实现自我提升和发展。这种精神激励的方式能够给干部职工提供内在驱动力,促进干部职工不断发展和进步。在物质激励层面,事业单位制订奖励的办法应根据干部职工日常表现,比如工作业绩、科研成果、项目绩效等方面内容,使之具备科学性、合理性的要求,以充分发挥出干部职工的个人价值,为事业单位的各项工作开展提供基础和帮助。此外,事业单位应以岗位工作实际情况出发,落实人员责任,并从管理岗位、专业技术岗位的不同情况出发,落实项目责任制,突出人员责任

和作用,利用“产、学、研、用”的平台,凝聚单位人才,促进工作效能和工作质量的全面提升。

(二)以“对人负责”的精神和态度

1. 明确评价指标,促进人才评价水平提升

在事业单位的人事管理中,人才评价有着特殊的要求,其最终目标是培养人才、激发人才的能动性。不管是人才的选拔还是培养,亦或是留用、解聘,都必须通过完善的评价体系来实现。人才评价要从过去、现在、将来等多个方面出发进行。因此,事业单位需要秉承“对人负责”的精神和态度,准确地进行人才评价,激发出干部职工的创造力,提高事业单位的工作能力和水平。

第一,事业单位应加强人才评价指标的系统化研究,同时设置客观指标和主观指标,并且根据实际工作情况随时调整工作指标。第二,事业单位应采用硬性评价和软性评价指标相结合的人才评价方式。硬性指标侧重于指标计量,而软性指标则是主观评价。事业单位应通过合理的信息手段展开人才评价和分析。第三,事业单位应通过多种技术手段和措施进行评价反馈,比如直接反馈或者间接反馈,以了解员工工作实际情况。在此情况下,一方面,干部职工能够以评价结果为出发点做出改正。而对于改正效果好的干部职工,单位管理者应予以肯定与鼓励。另一方面,相关部门能够对评价结果的消极方面提出整改意见,形成完善的数据库系统,为后续工作开展提供支持。第四,事业单位应利用调研、专题研究等方式,确保人才评价更加精准地进行,并且能够将评价结果和系统设计联系起来,改革人才管理体系,优化人才组成结构。第五,事业单位应将人才评价结果和制度进行有效融合,使之达到系统化设计的要求,防止存在矛盾、冲突、无法兼容等情况,进而构建完善的人才评价工作体系。

2. 综合判断建立人才评价体系

事业单位的人才评价体系的建立,需要单位以内部实际情况出发,以“360度”为评价方式,建立打分、统计、评价、反馈的闭环评价机制,并且将评价结果直接反馈到人才培养、发展制度设计中。此外,评价机制还要根据单位发展变化情况做出动态化调整。

事业单位以一般评价体系作为基础,考虑事业单位的发展进步情况,创新人才体系的评价方式。第一,人才评价不能因循守旧。事业单位要避免唯名校、唯学历、唯职称、唯资历等观念,而应单位的

发展实际情况,弘扬工匠精神与研究精神,秉承诚实守信的理念和原则,以人才评价体系为根本,引导人才树立正确的价值观,以更好地激发人才的创造力。第二,人才评价应简化工作程序,把刚性约束和柔性管理进行有效融合,而后选择符合单位内部情况的方法,实现评价的公平性、公正性。第三,事业单位应摒弃传统的“能上不能下”机制,利用评价反馈给人才提供晋升与发展的机制,从而选拔高素质、高水平的人才,提高单位人才利用率。事业单位还应建设“平行”渠道,明确岗位责任,提升人才能力和专业素质,使之符合工作岗位的需求。第四,事业单位不可固定人才评价方式,应根据实际需要做出调整,实现人才的动态化管理,并根据单位的发展、人员调整及制度更新方面出发,制订正确的人才评价方案,以实现管理有序的发展目标。

(三)形成常态化、长效化、制度化的人事管理机制

人才是单位和社会发展的根本力量,对于事业单位的发展有着至关重要的作用。只有尊重人才,才能激发出人才的主观性和创造力,推动单位的改革与发展。事业单位应以干部职工需求为出发点,制订合理的工作制度,完善管理制度体系,满足干部职工的合理诉求。干部职工利益和单位发展是相契合的。单位管理者作为引导者,应激励干部职工的自我发展,给干部职工专业职称、专业技能评审等方面搭建更多平台,鼓励符合认定专业资格条件的新进人员在试用期满后资格认定,并为每个干部职工职业发展和晋升创造条件,为干部职工提供展示专业所长和能力的平台,鼓励干部职工在个人专业职称晋升、评聘等方面不断努力,这样才能实现单位整体的发展。

四、结语

事业单位人才培养工作是人事管理的重点,也是实现自我发展和进步的关键。重视人才的培养与发展符合当前事业单位发展的需要,能够实现单位和人才的共同进步。以现代社会发展为根本,以供给侧改革理念为指导,事业单位应顺应时代的发展,制订人才培养的策略和措施,使得单位的干部职工具备一定专业知识和丰富精神,才能实现全面发展,为社会进步做出贡献。

【作者简介】李淳中,肇庆市自然资源局。