

人力资源管理视角下的事业单位职工能力素质提升

李瑞娜

邢台市人才交流中心

摘要:在新的背景以及趋势和人力资源管理下,对人才的素养与能力提出了更高的要求。培养高素养的复合型人才,是事业单位人才队伍建设的重要保证。针对机关工作人员的素质偏低,责任感较弱等现象,要通过提高政治理论学习,强化自身素质以及水平创建等措施来提高工作能力。

关键词:事业单位; 人员; 激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.11.217

一、事业单位人员工作中存在的问题

(一)能力和素质有待提高

由于当前的单位改革,团队里有更多的青年,其中有大部分是应届毕业生。在事业单位的队伍建设中,应注重培养人才的大局观念、服务意识和敬业精神,加强工作效率,以上均是非常关键任务。目前,机关事业单位的大龄职工占绝大多数,文化素质通常偏低,工作方式、观念落后于时代的情况比较常见。另外,那些年纪比较大的员工已经接近了退休的边缘,但那些刚刚参加工作的年轻人,对工作还较为陌生,工作经验也不多,部分单位的工作人员也没有接受过专门的训练,这一切都显示出了工作人员的总体专业素质及水平还需要进一步提升。

(二)自身工作认识不到位,责任感不强

在新的态势下,有些人学习党的路线方针的时间不长,没有意识到自己的岗位的关键程度,也没有很好地理解自己的岗位职责和义务,缺乏对工作任务的热情、主动性,学习专业知识以及不同技能的积极性较差,没有紧迫感,对思想政治工作的内容和原理等缺乏深刻的理解。一些员工对此未完成好防范与规避,致使工作中的问题频频发生,从而影响了工作的效果。

(三)领导对工作缺乏足够重视

从人力资源管理的角度看,新时期工作强度的增加,对事业单位人才的需求也越来越高。机关工作人员的素养与工作水平,决定着机关工作的效率与品质。部分机关工作人员同时兼任多个职务,承受着巨大的工作压力,加之对岗位的分配缺乏一致的规范,造成了职务错位。此外,薪酬、升职机制不健全,使员工缺乏工作的动力和热情。

(四)没有建立有效的激励机制,学习教育形式固化

事业单位中,做多做少都是如此,做好做差都没差别的这类问题很多,究其原因,就在于没有制定出一套行之有效的激励体系,使员工的积极性大打折扣。因为机关工作人员的文化素养各不相同,而且没有定期请来党校或思想政治教育专业的老师来实施统一上课和讲解,常规的学习主要是念些文字材料或者是看一些视频资料,学习的成果并不显著,所学到的知识不够完整,不深入,不详细。另外,机关单位的工会资金比较少,对干部和职工进行的思想文化教育方式比较简单,娱乐活动也比较少,这就使得他们的素质和能力得到了一定的弱化。

(五)部分人员存在消极怠工、不作为现象

由于被国外社会文化的影响,一些员工在工作中形成了一种以自我为中心的心态,在工作中缺乏服务观念、整体意识,无法很好的完成工作任务。有些领导干部的带头也不够好,其工作作风直接影响到员工。另外,单调乏味的工作环境,也会使一些人对工作抱有懈怠的心态。

二、人力资源管理视角下的事业单位职工能力素质提升对策

(一)加强政治理论学习

在工作中,不但要参与单位安排的团体学习,而且要自觉地运用网络平台与书本、报纸等展开学习,在充分认识“两个确立”的决定性作用的基础上,进一步提高“四个意识”,坚定“四个自信”,完成“两个维护”。要坚持“活到老,学到老”的学习理念,要始终保持主动的学习观念,在工作中要经常进行反思,将所学知识和实际工作相融合,提高自身责任感。当今世界,国际的形势发生了进一步的变革,中国共产党的政治思想得到了丰富和发展。对此,必须要提高政治理论学习,在思想上、政治上与党中央保持高度的统一,

永远将党的事业摆在首位，自觉抵御腐朽思想的腐蚀，成为反腐倡廉的模范，分清是非对错，在危急关头不会失去自己的立场，增强自己的政治判断力和政治敏感度，让自己对目前的情况有一个全面的了解，掌握政治动态，夯实思想基础。

（二）加强意识形态学习

意识形态工作关系到事业的发展，也关系到党的建设。在新的时期下，社会在不断地发展，意识形态工作也应该跟上时代的步伐，完成好这项工作更是有关人员重要的任务，我们应该将其责任制落在实处，详细分工协作，落实意识形态工作责任体系。首先是政治自觉观念强。提高弘扬思想文化团队创建要展现不同媒体的优点，强化推广阵地创建并不定期地进行专业培训，以培养和建立政治强、业务好、作风正的推广团队。其次是要具有强烈的道路自觉观念。积极创建意识形态工作新局面必须搞好网络意识形态工作、强化员工的网络安全教育培训、增强干部员工网络安全观念，深入强化信息系统安全防范与常规运行维护管理，构筑网络安全防线，必须让广大干部员工彻底清除新时期意识形态工作关键性，严肃性和迫切性，在新时期党的意识形态工作中做出一定奉献。最后是要有坚定的理想以及信念。在多种教育活动中都应该贯彻思想教育与信念教育的内容，把思政教育作为重点内容，立足于当前时期国内外经济发展态势，完成好增强人员团结力与向心力工作。

（三）注重理论联系实际学习

第一，有关职工要进一步加强思想政治教育的深度，提高其学习的积极性、实践性；用新的理念和方法来进行相应的工作，具有很强的组织纪律性，对党的重大决定也要坚决地予以支持，提高自己的思想、政治和行动。要从讲政治、讲正气的角度来审视自己，勇于进行批评与自我反省，对不同腐朽落后的思想进行坚决的抵抗。要提高服务观念和责任感，稳扎稳打的把自己的工作做好。第二，要坚持党的基本路线和战略方针，将思想政治工作同单位的各方面工作有机地联系在一起，因地制宜地实施工作。对于队伍里那些思想不够深刻的成员，要从教育的角度，对其政治思想觉悟、道德品质、工作成绩等方面进行切实的调查，有针对性地进行深层次详细的思想政治工作，让他们看到自己的不足，了解自己的错误。第三，要切实转变工作作风，坚持实事求是，严守单位的多类规章体系。我们要继续宣传好

的传统，勇于斗争，不断创新，开创新的工作局势。对敷衍怠工的行为敢于进行批评，并严格执行奖惩对策。针对无法完成好工作的人员，要调换岗位，使之与人、岗相符。要切实贯彻“以人为本”的人才管理思想，把“以人为本”的管理观念渗透到培养员工素养的全程中去，增强干部的助人为乐等素质，提高他们的素养，让他们明白自己的素质和道德品质是多么的关键，从而使他们的个人素质达到标准，进一步把部门和单位带上一个更好的道路。首先能够建立先进模范，进行业绩考评，根据完善的竞争体系，推动员工的素养和道德水平不断提高。第四，要加大对安全知识的学习力度，将其融入安全生产的各个环节，增强员工的安全观念；我们还将组织全体员工参加防火知识培训，邀请有关专家为大家讲授防火知识和实地演习，看“安全生产”宣传片、参加网上安全有奖问答等。要做到“人、对策、管理把控的合理”，把其作为工作重点，将“安全生产”的风险彻底消灭。对单位的安全生产、消防、交通、饮食等方面的安全管理工作要做得更好，健全安全紧急计划及多种安全预防体系，设计相应的紧急计划，同时进行相关的培训和练习，以增强器面对紧急情况的处理水平。

（四）强化学习意识，建设学习型队伍

创建学习型团队需要培养人的自主学习观念，并根据学习来持续地丰富自我，完善自我，充实头脑。一是，具备较强的文字能力。身为事业单位工作人员，应该具备较强的文字表达水平才可以有效地促进工作效率的提高。二是，拥有较强的沟通能力。在本单位举办的“大讲堂”，党务知识，公文写作等方面要具有充足的交流经验。三是，具备足够的思考能力为单位提出有效的建议。管理人员必须把理论学习作为多学多思考的重点，根据思想政治创建，工作思路，干部教育管理和人才培育引进，经常性地理论中心组的学习，主动沟通探究，思维交互，增强思维策略水平。四是，完成好实际的工作。不但要进一步面向人民完成号群众工作，切实处理现实问题，调整干群间工作关系，而且还必须具备服务大局观念而且在工作中不图一己私利，秉公办事。加强应对复杂事件与紧急事件的水平，力争做一名理论知识精湛，业务知识牢固，具有综合写作与表达水平的综合型人才。

（五）树立工作中的创新意识

鉴于新时代的发展趋势与职位需求，我们应鼓励工作创新，确保新时代的思想政治工作医治充满活力和生机。在制定教育内容时，我们需要将学习材料、理解上级的指导思想和掌握现代和业务知识相融合，以扩大其覆盖面；为了提高教育的吸引力，我们应该通过邀请专家进行讲课、参观爱国主义基地和模范支部等多种方式来实施。并且，我们需要构建和完善党员的管理和监督体系。根据不断实施学习积分、定期考核和检查通报等体系，我们可以动态追踪党员的理论学习进展，并采用科学和有效的规定与方式，确保党员的思想教育与常规管理得到有效实施，从而突出党员的模范带头作用。在职业生涯中，我们应始终保持创新思维、敏感的观察力和敏锐的思考技巧，并在面临各种情境时，展现出独特的应对策略与处理方案。比如，在处置与职工个人利益密切相关的诸如职称评审、职位提升、薪资和福利等问题的过程中，工作人员应负责解释有关政策并进行情绪的安抚。也就是在这个新的时代背景下，我们的工作方式和时代并行，持续优化工作策略，并使用富有创意的思考方式来理解和解决当前存在的问题，发掘新的挑战并寻找新的解决方案，从而适应新的环境而且更好地完成自己的职责。

（六）加强素质监督，强化质量考核

员工所承担的工作任务繁多，职责繁重，需要负责从上级到下级的任务，因此在常规工作中可能会产生部分工作上的疏漏，这可能会对部门和单位的工作和运营产生不良影响。所以，在面对员工素质培养的问题时，事业单位需要实施全面的监督体系，根据完善和科学的规章体系来约束员工的平常工作行为，从而培养出较好的工作习惯，推动工作经验的内化，并持续提高员工的内在素质。在这一背景下，我们需要强化组织的管理机制，例如建立一个监察团队来监控平常事务，同时对其进行记录、整合和评估，以确保员工能够高效地做好他们的职责，而且逐步提升他们的专业能力，以达到岗位和事业单位对人才素养的进一步规定。在提升事业单位员工的专业技能时，不但要执行以上的教育和培训活动，还需要充分了解到考核和评价在能力培养过程中的重要性。事业单位能够依据岗位的具体要求来设计对应的课程，并在学习完成后进行有效的考核和评比对接。此外，也需要实施激励和奖惩制度，合理地制定物质、精神和目标激励的具体内容，以此来有效地提高员工的

专业水平。

（七）加强队伍在事业单位中的稳定性

为了确保事业单位中的团队保持稳定，关键任务是提升员工的总体薪酬与福利待遇，使他们对自己的工作富有激情。我们必须高度关注对员工的培训，只有通过严格选拔与考核的人员才有资格上岗。根据构建一个健全的人才管理及考核体系，我们可以使员工感受到一种危机意识，从而增强总体团队的稳定性。接下来，我们需要提升事业单位的管理团队的水平和素养，确保管理层真正发挥领导的角色，并把所掌握的知识有效地应用于日常工作。同时，根据培训和考核的规定，按照细致的选取和评估，我们可以挑选出更为出色的管理人员，而且对他们进行深入的培训，进一步使他们的专业技能得到持续的提升与优化。管理团队还需要对其职责范围内的工作内容和存在的问题实施持续的研究和探寻，以确保未来对员工的领导和管理更为科学和有效。这样，总体团队就能拥有正面的政治观念，紧密跟随党的发展脚步，并进一步提升团队的工作效能和能力。最终，我们需要重视单位文化的塑造，通过营造积极的文化环境来激发团队的工作热情，并帮助其建立更强的团结和向心力。另外，事业单位应当坚持人本主义的管理，尊崇员工的价值追求，并努力打造一个充满尊重、关心和激励的单位文化环境。并且事业单位也能够周期性地举办各种文艺活动和演讲比赛等，以提供一个良好的学习环境。此外，在组织内部，我们能够创建部分相应的宣传标识，以塑造一个多姿多彩且充满正能量的单位文化，并加强员工之间的情感共鸣。

结语

在新的历史时期，要不断地增强思想政治工作的品质，不断地提升有关人员的素质和能力，持续地创新，跟上时代的脚步，不断地充实自身的思想政治工作，让自己在新的时代里一直充满着勃勃生机，切实地掌握着话语权和工作的主动权。唯有持之以恒地提高队伍的整体素养与水平，才可以推动机关单位的发展再上新台阶。

参考文献

- [1] 冯菊峰. 事业单位人员的素质和能力培养研究[J]. 管理学家, 2020(19): 28-29.
- [2] 李敏. 探析事业单位工作人员的素质和能力培养[J]. 商业文化, 2021(18): 120-121.