

# 人力资源管理中人才培养方法和干部考核制度研究

李冉萌

驻马店市驿城区测绘地理信息中心

**摘要：**人力资源管理环节当中，技能人才培养和干部考核制度是十分关键的部分，对于事业单位的生存发展有着重要的价值意义，优秀的人才团队是保障事业单位长远发展的关键基础。技能型人才是在现代化社会发展背景之下的新型人才，干部考核制度对于稳定事业单位的发展有着重要的作用，因此，必须要充分的重视人力资源管理过程当中技能人才培养和干部考核制度完善工作，不断促进事业单位的发展。

**关键词：**人力资源管理；人才培养；干部考核制度；事业单位

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.01.108

## 一、人力资源管理理念的概述

人力资源主要指的是具备一定的学历，并且拥有相关经验和工作能力，身心健康，具备个体化特征的适龄劳动人口，除此之外，还包含具备参与社会实际劳动能力，已经超出劳动年龄的人口总和。虽然人力资源是具有质的规定性以及量的规定性，然而在企业以及事业单位生产经营的过程当中，人力资源的概念是指在企业或事业单位内部，具有一定岗位价值的人才，能够为企事业单位长远发展带来实质性意义<sup>[1]</sup>。开展人力资源管理的目的在于提升人力资源的使用效率，通过对整个招聘、甄选、培训、薪酬等多个环节的科学管理，并定期开展相应的活动，能够对企事业单位拥有的人力资源进行最大化的运用，全面推动企事业单位的发展，为企事业单位的发展打下坚实的人才基础，满足发展的需求。人力资源管理工作开展最为重要的是人力资源价值的科学管理，这也是最为核心的内涵。

## 二、人力资源管理环节中的技能人才培养方法

### （一）技能人才培养措施

通常情况下，部门单位会集中组织人才进行岗前培训，然而，从整体的角度上看，人才必须和单位的发展同步。人才在单位的不同阶段所应用的培训方法是有所区别的，并且，培训对象岗位、性格、工作方式的不同，培训开展的方式也会有所区别。所以，技能人才培养的环节当中，需充分考虑培训方式的多元性及多样性。（1）培训方式多样化。在技能人才培养方面，传统的培训手段以师徒带模式开展，“一带多”模式居多，且培训基本上是在在岗期间完成。事业单位在发展的过程当中需与时代接轨，为了进一步提升发展空间，必须要借助更高水平的技能人才，实现单位高效发展目

的，通过新产品、新技术、新工艺达到转型升级的目的，此时便需要开展技能人才的拔高培训工作。这也充分证明了技能人才的培养必须要建立起一个完整、科学的培训体系，充分满足事业单位发展对于技能人才的需求。所以，技能人才的培训要多样化，可以搭建政府、企业、高校三者共同培训体系，加强理论培训、技能培训方面的培训力度，通过实地践学进一步提升人才技能水平。（2）对技能人才培养机制进行完善创新。搭建技能人才创新基地，对人才进行专业培养，同时，孵化单位技能项目，实现人才与项目双发展，全面增强技能人才培训积极性<sup>[2]</sup>。（3）全面落实创新理念。创新机制的稳定运行，必须要对创新内容、创新成果进行转化，制定创新激励措施，促进技能型人才实现技术创新，有效解决存在的技能问题，全力推进单位的技能转型。

### （二）优化技能人才激励机制

（1）对技能人才的编制规划工作进行不断的完善。高水平技能人才队伍的打造在于打好技能人才编制规划工作基础，确保高质量技能人才得到有效的管理，形成长期的培训机制。在此环节中，涉及人才规划培养以及人才评估、人才需求规划等部分。第一，在人才规划培养方面，与人力资源管理有着十分密切的联系，必须要立足于单位的实际情况，合理开展人力资源相关工作，对人才的薪资待遇、福利、休假、社保、晋升等进行合理规划，制定相关计划，为吸收人才、留住人才、发展人才打下坚实的基础，防止出现人才流失现象。第二，人才评估计划的制定关键在于招聘门槛的设置，严把人才质量关，为岗位匹配更加合适的人才。所以事业单位人力资源管理工作者必要要按照内部相关制度，对原有的人才评估机制进行完善和改进。另外，还需要

充分发挥出人才评估机制的作用，让评估机制的评估方法更加科学，对人才进行多角度评估，深入融合单位的聘用、培训、竞争制度，展开长期的人才评估运作，确保评估结果的准确性，为人力资源管理提供更加可靠的信息支持。首先要与编制计划进行配合，防止员工出现工作消极、不作为现象，其次，要全面调动员工的工作积极性。

(2) 人才需求机制应当与评估机制及编制规划进行结合，提升岗位人才匹配度，始终保持人才培养机构的动态性，对岗位结构、人才结构进行调整改进，更加顺利地推进人才管理工作的进行，考察部门及岗位要求，及时的弥补人才空缺。另外，还需要对技能人才薪酬体系进行完善，这也是人才最为关注的部分，与人才的发展息息相关，在自我价值未实现的前提下，人才很难留住，更不用谈发展。所以对技能人才的薪酬机制进行改进和完善是十分必要的，建立于人才实际岗位需求和心理需求的基础上，与技能人才的培训机制进行有效融合，两者协同才能发挥出最大合力<sup>[3]</sup>。薪酬体系的完善涉及诸多方面，不仅体现在薪资待遇上，更是要对福利、补贴、人才专项补贴进行完善，体现出强有力的竞争优势，更有利于发展和留住人才，不断降低人才培养方面的成本，减少资源消耗。最后，要进一步增强单位与技能人才职业发展的深度融合力度。单位的未来发展规划、前景都与技能人才的发展有着紧密的联系，应当为技能人才搭建专项培训机制，建立起技能人才的成长评估体系，对技能人才展开多个维度的培训和考核，并把最终的考核结果作为技能人才晋升的重要依据，例如技能人才证书、相关资质的获取等，让技能人才能够成长为复合型人才，满足岗位要求。

### 三、人力资源管理过程中干部考核制度分析

#### (一) 确定干部立场，制定考核标准

受到单位性质因素的影响，干部考核要求也有所差别，必须要在现代化管理理念之下，做到权责明确、科学管理，为干部考核制度完善工作提供科学的指导，全面丰富和改进原有的干部组织形式，同时，对组织体制做进一步的更新，发挥干部组织形式和体制的活力，在干部培养的过程中，应当始终坚持“以人为本”的发展理念，把干部培养工作作为单位发展的重要一部分，并与干部考核制度进行融合，全力打造一支素质过硬、作

风优良、能力水平高的干部团队。从整体的角度上看，为进一步完善干部考核制度，首先必须要明确干部的实际立场，对于干部最终的考核标准进行清晰的定义<sup>[4]</sup>。最终干部的考核标准必须和单位整体的文化氛围以及价值观念吻合，同时，考核标准的制定需要具备积极性和明确性，考核过程公开透明，营造良好的干部培养及考核氛围，让干部自觉服从于单位的考核办法，不断增强单位内部的核心凝聚力。

为进一步加强干部考核效率及水平，还应当注意以下几个方面：其一，针对考核标准量化方面，为制定更加科学合理的考核标准，主要在于考核目标的确切性，需结合单位的实际情况制定战略发展目标及规划，在此基础上对干部的考核目标进行细化，更有助于单位整体目标及员工个人目标的实现，所以，为了高质量的完成干部考核目标，应当根据单位的战略量化目标、管理量化目标进行考核标准的制定，同时，要注重考察并结合员工的实际情况，在最大程度上调动员工的工作热情及工作积极性，全方面增强单位在市场环境中的竞争能力。例如，在进行干部考核办法制定的环节当中，为了在最大程度上保障考核办法的透明性与合规性，规范考核流程，可将评估事宜交由第三方机构，通过运用第三方机构的评估手段及计划，开展后续的评估。此种方式能够有效地防止相关人员由于感情、人员关系等作出以权谋私的行为，避免不合规的干部通过考核。

对于考核的最终结果来说，应当把干部考核结果进行分值量化，通过分数对干部考核的结果进行评定，从而有效地凸显出考核项目的具体价值，按照项目的具体价值，对于最终的考核分值进行科学的设计，能够通过数据真实地反映出干部培训的效果，将其作为干部晋升的重要标准，例如必须要充分的保障考核分值的合理性，按照考核项目的比重对最终的分值进行设计，还要根据权重对最终的分值进行统计计算，在最大程度上保障干部考核分值计算的公平性与合规性，考核分值的科学性除了要根据考核项目进行计算之外，还必须要通过相关的权重系数和分值指标进行匹配计算，才能够确保最终干部考核的结果公平公正，拥有合理范围的参照指数，如若干部最终的考核结果不在参照指数的合理范围当中，那么应当按照考核办法再次进行考核。

#### (二) 对考核评议制度进行更新和改进

首先，考核评议制度对于干部考核来说，有着十分重要的作用，为了充分的提升干部考核的质量和水平，必须要进一步保障考核评议制度的公平公正性。这主要体现在评议手段的准确性以及评议流程的合理性和评议参与者的客观性方面。考核评议手段的准确性主要体现在考核评估工作人员，不仅要具有定性评价的指标，也要具备定量评价的指标<sup>[5]</sup>。换句话说，考核指标不仅要带有主观性的评价，还需要带有客观性的评价，把主观评价和客观评价进行融合，才能够充分的保障最终评价结果的公正性和准确性。例如，在进行评估的环节当中，不仅要对干部的实际业绩和综合素养进行多方面的考核与评估，还要对具体的考核指标做进一步的细化，确保考核指标的有效性，提升考核的公平公正性。

其次，大部分事业单位在进行干部考核的过程当中都会运用部门互评的方法。此种方法能够在一定程度上对干部的实际作为进行考核和评定。结合实际情况来看，由于干部所管辖的范围十分有限，在工作的过程当中与其他部门的沟通交流并不深入，并且部门和部门之间的了解程度有限，部门互评并不能做到公正评价的目的。在进行干部考核的过程当中，可以有效地减少部门的互评环节，适当的增加接触最多的部门评议环节，应当取消不必要的评议者和考核者，委派能力更强的考核评议工作人员开展评议工作，这部分评议人员最终的分值应当和岗位责任制度进行匹配，通过关键指标评议活动的开展对干部进行评估。此种方式能够避免出现胡乱评价的现象，最终的评估结果带有较强的严谨性、客观性、公平性，确保最终考核结果更为具体。

最后，必须要通过强有力的手段对评议工作人员的素养进行把关，防止素质能力较差的评议人员对干部考核的最终结果产生影响，流失真正优秀的干部人员，造成人力资源的损失。所以，在评议工作人员选择的过程当中，必须要选择单位集体认可，并且具有较强代表性和广泛性的人员，要求评议工作人员拥有较强的责任意识和工作能力<sup>[6]</sup>。另外，在考核结果责任制度制定的过程当中，要严格的规定“谁考核谁承担责任”，这也能够对考核评议人员进行强有力的约束，全方面保障考核制度的严谨性，不断提升考核活动的公正客观性，让最终的考核结果更加真实。同时，要建立考核干部申诉通

道，并制定相应的申诉制度，对考核过程中出现的问题进行调整、纠偏，在最大程度上保证考核干部的权益，构建形成稳定循环的考核体系，并建立与之相对应的激励机制和奖惩机制，全方面增强考核制度的科学性和适用性。

### 结语

综上所述，对于人力资源管理工作来说，人才培养和干部考核是十分重要的两个部分，人才培养效率的提升有助于为人力资源管理工作打下坚实的基础，而干部考核制度的科学合理性，能够保障单位的长远可持续发展，只有充分重视这两部分的工作，在现代化的发展背景之下，加强技能人才的培训，做好技能人才编制规划工作，建立科学合理的人才需求机制和评估机制，同时要根据单位的实际发展情况，制定科学的干部考核标准，进一步细化考核指标，通过分级量化制度，在最大程度上保证考核结果的准确性和公平公正性，并对考核评议制度进行进一步的完善，严格把关考核流程，确保整个考核过程的透明性，才能够发挥出干部考核制度的真正价值和作用，提升人力资源管理水平。从整体上看，人才培养和干部考核制度都是事业单位发展过程当中十分关键的部分，人力资源管理相关人员要充分意识到开展人才培养和干部考核工作的重要性，全方面提升人力资源管理效率，促进单位的长远发展。

### 参考文献

- [1] 蔡琰玫. 激励制度下人力资源管理中绩效考核方法研究[J]. 价值工程, 2021, 40(13): 41-42.
- [2] 金刚罗巍吕少昆姚蕾. 新形势下人力资源管理创新与信息化实践[J]. 企业管理, 2021(S01): 98-99.
- [3] 李霞. 人力资源管理中绩效考核的应用研究[J]. 学生电脑, 2021(7): 0165-0166.
- [4] 姚静. 事业单位人力资源管理中绩效考核制度的应用研究[J]. 中文科技期刊数据库(全文版)经济管理, 2022(9): 132-134.
- [5] 刘军杰. 绩效考核制度在人力资源管理中的应用探讨[J]. 全国流通经济, 2022(15): 82-84.
- [6] 袁玲艳. 绩效考核制度在事业单位人力资源管理中的应用问题研究[J]. 中国经贸, 2021(16): 193-195.