

# 关于事业单位人力资源管理中的技能人才培养与作用发挥探讨

李冉萌

驻马店市驿城区测绘地理信息中心

**摘要:**人才对于企事业单位来说是十分关键的战略性资源,事业单位在现代化的发展背景之下,为了进一步提升市场竞争能力,必然要对人才发展战略进行不断地优化和改良。针对事业单位来说,人才培养的结果关系到事业单位的发展,必须把人才放到发展的优先地位,借助先进的技术和智力支持,才能够确保事业单位拥有较强的市场竞争优势,因此,事业单位必须要重视人才的开发和管理。在实践的环节当中,充分发挥人才的功能和价值,不断调动人才工作活力和积极性,才能够保障事业单位的发展升级。人才培养并不是一项短暂性的工作,而是具有长期性建设特征,所以事业单位必须要人才建设和开发工作方面做到持之以恒,不断提升人力资源管理水平,推动事业单位良性发展。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;技能人才;培养;经济发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.04.057

## 引言

在现代化社会的整体发展环境之下,人才优势逐渐凸显,对于社会发展和经济水平提升都有着极其重要的作用,也是事业单位提升核心竞争力的关键所在,在开展人力资源管理工作的环节当中,人才培养成了重中之重,为了提升市场竞争能力,不仅要依靠先进的科学技术以及资金,最为关键的是要培育一批素质水平过硬、能力够强的人才团队,才能够有序开展事业单位的改革和创新工作。因此,必须要深入事业单位内部开展人力资源管理,有效地开展技能人才培养工作,不断提升事业单位人才的专业技能水平,为事业单位发展提供强有力的支撑。

## 一、事业单位人力资源管理过程中技能人才培养的价值意义

在社会快速发展和前进的背景之下,事业单位必须要管理模式和管理方式上进行有效的改革和创新,传统的人力资源开发管理模式存在诸多的弊端,让事业单位在市场竞争环境当中的竞争能力逐渐退化,不利于事业单位未来的发展和进步。事业单位是我国国民经济关键的构成部分,和广大的人民群众有着极其紧密的联系,伴随着人民群众生活质量水平的不断提升,事业单位在服务上和管理上也有了全新的标准和要求,如果仅仅依靠传统的运营和管理模式,那么不能够起到良好的服务作用,必须要借助现代化发展的契机,充分的运用先进技术手段。在此过程当中,要充分的重视技能人才

的培养和管理,对事业单位员工开展技能方面的培训工作,全方面的提升事业单位员工的专业技能水平,能够在最大程度上达到事业单位和社会的稳定和谐发展,通过技能人才的培养和管理,能够进一步推动事业单位的改革和创新。

新时代环境影响之下,技能人才有着越来越明显和清晰的优势,对于促进事业单位的发展也有着越来越大的作用。另外,社会经济环境的不断变化,也为事业单位带来了更多的发展机遇和挑战,为了全方面的促进事业单位的繁荣发展,必须要充分的重视事业单位在技能人才方面的需求,技能人才能够带动事业单位的革新,运用更加先进的科学技术,进一步提升工作质量和工作效率,确保事业单位拥有更加广阔的发展前景,并且能够带动事业单位适应不断发展变化的社会环境。技能型人才是现代化社会急需的人才类别之一,在提升事业单位技术能力的同时,还能够保障事业单位高效的运转,达到可持续发展目的,对相关运行和管理技术进行创新改进,确保事业单位拥有较强的核心竞争能力,达到经济和社会效益的统一。从整体上看,技能人才培养对于事业单位人力资源开发有着关键性的意义,是推动事业单位正常运营和管理的基础,也能够保障事业单位在快速发展变化的市场竞争环境下,保持稳定的竞争优势。

## 二、业单位技能人才人力资源管理现状分析

### (一) 管理理念较为滞后

一直以来,事业单位的发展都受到了计划经济的影

响，因此在管理的环节当中出现了管理思想滞后的问题，没有充分的认识到人力资源管理理念的重要性。并没有意识到人力资源是社会经济发展的首要资源，忽略了人力资源在生产要素当中的重要性，专业技术人才在时代的发展和变迁过程当中逐渐发展成为人力资源最为核心的构成部分，也是事业单位发展的中坚力量。其次，对于人力资源的可开发意识程度不高，专业性人才的工作积极性以及创造性可利用教育培训及激励手段等进行不断地提升，能够进一步提升事业单位的竞争能力。部分事业单位片面地认为人力资源管理只是按照流程和制度开展人事管理工作，对人员的招聘、薪酬待遇以及档案等相关事务进行流程管理，并没有意识到人力资源管理开发和创新的重要性，更不用提技能人才的培训，缺乏以组织为中心的动态管理机制。

### （二）人力资源配置存在不合理的现象

当前，事业单位受到了人员编制的影响，在用人自主权方面并不独立，并不能够完全的接受市场调节，因此在人员使用方面基本不能够达到按需选人的目的，人员配置方面也出现专业技能和岗位需求不匹配的现象，进一步限制了专业技能型人才价值的发挥，对于人才和单位的工作绩效造成了较大的影响，虽然通过外部市场渠道能够招聘到岗位需求人才，然而由于编制受限等问题的影响，编外人员和编内人员存在较为严重的同工不同酬现象，编外人员很难从真正意义上融入单位，集体意识不高，对单位的忠诚度也较低，当前事业单位已经在逐步应用全员聘用制模式，然而在推广应用的环节当中呈现出了诸多的问题，由于人员进入机制不科学，事业单位领导层基本上是由上级机关候选名单中进行任命，在人员晋平方面缺乏竞争和开放性，同时新招聘员工的招聘程序不完善，招聘渠道较为单一，很难提升岗位的匹配度。

### （三）绩效考核制度流于表面

虽然事业单位对内部员工实施了绩效考核制度，然而从整体应用的情况来看，考核体系依然缺乏完整性。首先，考核体系存在片面化和简单化的特征，定性指标较多，然而缺乏量化指标，最终的考核结果带有较大的主观性，公平性质不够；其次，考核的方法不科学，一般情况下，运用自评和上级评价相结合的方式，考核人员在考核结果评定方面带有严重的主观性，不能够充分

的展现出个人绩效的优劣；再次，绩效考核体系不具备绩效反馈和绩效改进机制，整个考核过程流于表面，只是为了进行考核而考核；最后，管理机制较为僵硬，受到了传统人力资源管理模式的限制，事业单位内部人员的身份管理依然存在诸多的问题，薪资待遇只能升不能降，人员职务只能高不能低，从而出现了冗员的现象。除此之外，事业单位在薪酬分配方面，主要是按照政府人事部门的工资管理体系进行分配，在分配方法方面缺乏科学合理性，整体的工资政策执行力度不高，缺乏活力，这对于人力资源管理效率的提升是极其不利的，不能够调动内部员工尤其是技能人才的工作积极性。

## 三、事业单位技能人才人力资源管理的优化措施分析

### （一）树立先进的人力资源管理理念

为了进一步提升事业单位技能人才的培养水平，必须要让人力资源工作者充分意识到人力资源管理工作是单位发展最为关键的基础，尤其是专业技术人才的重要性更为突出，始终把以人为本作为人力资源管理和开发的根本理念，尊重人才、理解人才、关注人才的实际需求，针对专业技术人才开展针对性的培训工作，充分发挥专业人才的功能和价值，同时要建立起专业技术类人才专项职业发展通道，为此类人才做好职业生涯规划 and 引导，对单位内部的专业技能人才进行科学的管理，同时，注重引入外部优秀技能人才，充分的发挥出市场优化人才资源配置的作用。另外，要建立科学合理的竞争机制，不断增强技能人才的竞争意识，达到优胜劣汰的目的，对薪酬和激励制度进行优化改良，注重薪资报酬分配的合理性和公平性，不断提升专业技术人才的工作热情。

### （二）构建专业技术人才开发和培训体系

事业单位市场竞争能力的提升离不开专业技术人才的支持，因此，在进行人力资源管理的过程当中，要充分的重视专业技术人才培训工作，建立健全开发和培训体系，结合实际情况适当的加大专业技能人才培养方面的投入，不断调动专业技术人才培养积极性和主动性，在培训方法的选择上，要注重互动性、实践性，利用外部培训以及学术交流、团队学习等多种培训方法，不断提升专业技能人才的综合素养。另外，要加强技能人才的考核，建立科学的考核评估机制，一旦发现任何问

题,要及时的解决,充分的保障培训效果,实现个人成长和单位成长,共同进步的目的。

### (三)健全绩效考核和激励奖励机制

事业单位在薪酬待遇方面存在刚性约束的特征,所以可通过绩效考核以及激励机制的建立,不断激发技术人员的创新活力,事业单位应当在自身发展的基础之上,广泛吸收上下级和技术类人才的建议,确保绩效考核指标体系更加科学完善,通过该体系不仅能够对个人工作绩效进行真实的反馈,还能够调动员工的工作积极性,在开展绩效评估工作的环节当中,要保障整个评估流程的公平公正性,避免出现考核主观意识过强以及走后门等现象,构建绩效反馈和绩效改进制度,吸纳更多的专业技术类人才,对最终的绩效差距进行总结分析,制定合理的绩效改进措施。另外,要注重绩效考核和激励机制的有效衔接,对于最终考核结果排名靠前的人员应当进行奖励,而对于考核结果不达标的人员应当适当的处罚,通过调岗或者解聘的方式加强管理,从真正意义上发挥出绩效考核的功能和作用,营造良好的技能人才培养氛围。

### (四)构建浓厚的专业技术人才成长环境

在事业单位的发展过程当中,技能人才占据了较大的比例,因此技能人才的发展与事业单位竞争能力的提升息息相关,对于单位目标的实现有着决定性作用,事业单位必须要对技能人才的成长过程进行引导和关注,营造氛围浓厚的成长环境,不仅要让人才感受到良好的学习环境,还要为其提供科学的职业生涯规划引导和辅导,搭建透明的职业上升通道,确保技能人才能够在单位实现个人的价值。专业技术人才是知识型人才,更侧重于个人的事业发展前景,良好的成长氛围更能够提升技能人才对单位的满意度和忠诚度,激发技能人才的创新活力和工作积极性,也有助于事业单位进一步提高人力资源管理水平。

### (五)运用人力资源市场化管理机制

根据事业单位技能人才的发展现状来看,普遍存在技能人才工作效率不高的问题,而最为关键的因素在于事业单位在人力资源管理方面没有建立科学的市场化机制,并且人员的优化配置不到位,没有结合实际情况建立与之对应的竞争机制和发展机制,所以事业单位必须要结合技能人才的实际需求,进一步扩大选才用人的范围,除了履行好社会责任,并招录应届大学生之外,要

适当的拓宽人员招聘范围,把招聘放到外部人力资源市场上去,充分的达到事业单位和专业技能人才双向选择的目的。另外,为了进一步拓宽技能人才的成长渠道,降低编制带来的影响,对于外聘人员应当给予公平公正的待遇,对外聘人员和编内人员一视同仁,达到同工同酬,并把发展机会均等的下放到编内外人员,让编外人员能够真正的融入单位内部来。对技术岗位的聘用制度进行进一步的创新和完善,注重建立公平公正的竞争环境,形成优胜劣汰的竞争机制,通过把事业单位人力资源管理市场化的手段能够在一方面加快人员的流动,保障人才淘汰的科学性,对人力资源配置进行不断地优化。而在另外一方面也能够突破内外部人才与市场之间存在的障碍,充分的满足事业单位发展的多元化人才需求,外部人才拥有更多的发展经验和理念,能够为事业单位带来全新的技术价值观念。

### 结语

综上所述,我国事业单位在人力资源管理和开发方面受到了传统观念的影响和限制,管理模式及方法都存在滞后的现象,在专业性人才管理和开发方面的效率较为低下,导致人力资源浪费现象严重,所以事业单位必须要运用全新的人力资源管理理念,对当前的专业技能人才人力资源管理架构体系进行优化改良,在最大程度上激发专业技能人才的热情,确保专业技能人才价值的最大化发挥,为事业单位的长远健康发展打下良好的基础。在市场经济快速发展和变化的环境之下,事业单位的发展速度也在逐渐的加快,为了进一步提升事业单位的发展水平,必须要做好事业单位转型升级的准备,技能人才的培养和发展有助于事业单位发展既定目标的实现,不断增强事业单位服务功能和管理功能,实现社会效益和经济效益的统一。

### 参考文献

- [1]王纪平.关于激励机制在事业单位人力资源管理中的作用探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(1):88-90.
- [2]程蕾.经济师如何在事业单位人力资源管理中发挥作用探讨[J].中国民商,2021,000(001):P.288-288.
- [3]崔军海.创新优化事业单位人力资源管理模式[J].市场周刊·理论版,2021(58):3.