

加强事业单位干部人才队伍建设的策略

素娟

(中国船舶工业综合技术经济研究院 北京 100081)

[摘要] 伴随社会主义深度改革和工业转型升级, 人才资源缺乏愈发成为制约国家发展的瓶颈。近年来各地通过出台各类人才培养、引进政策, 挖掘、培养改善现有人才队伍, 同时大力引进高端人才实现人才队伍质量快速升级。常态化和精准化的人才引进对推动地方经济和科技发展发挥着巨大作用。事业单位作为公益性服务组织, 深入引领我国科技、经济、医疗和教育等一系列文化建设, 人才的合理利用将成为事业单位发展壮大, 为社会提供高效优质服务的决定性因素。我国事业单位早期服务于计划经济体制, 其人才管理体制相对落后, 现有的人才队伍结构已经不足以面对市场经济日新月异的发展形势。思危方能居安, 深入剖析事业单位现有人才管理的困境, 不断优化和培养人才队伍建设, 将是新形势下事业单位面临的一项重要任务。

[关键词] 事业单位; 干部; 人才队伍

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.1504

1 强化事业单位人才队伍建设的必要性

1.1 强化人才队伍建设, 响应国家“人才强国战略”

新中国成立以来, 我国逐步从以农业为主的第一产业国家发展为工业化强国。特别是加入世界贸易组织以后, 面临复杂多变的国际形势, 为了进一步优化工业体系, 全面提升我国科技和文化的核心竞争力, 2003年我国首次明确提出“实施人才强国战略”, 并指出“新世纪新阶段人才工作的根本任务是实施人才强国战略”; “深入实施人才优先发展战略”成为十八届五中全会的突出亮点; 2016年3月, 中共中央印发了《关于深化人才发展体制机制改革的意见》; 人力资源社会保障部于2017年印发了《关于支持和鼓励事业单位专业技术人员创新创业的指导意见》。事业单位作为我国特有的社会组织, 广泛分布于各个行业, 是引领和实现我国社会主义现代化建设的重要力量[2]。因此, 事业单位首先应充分认清“实施人才强国战略”在现阶段发展中的必然性和紧迫性, 通过加强人才队伍建设积极响应国家“人才强国战略”。

1.2 加强人才队伍建设是稳定发展的内部要求

改革开放以来, 面对我国逐步从计划经济向市场经济转型, 特别是近20年市场经济高速发展, 事业单位发展却相对滞后, 当前事业单位面临市场竞争和分类改革内外双重压力。如何实现核心人员新老更替, 核心业务顺势发展, 人才队伍建设已经成为发展和改革的突破口。加强事业单位人才队伍建设是事业单位应对激烈的市场竞争, 提高自身核心竞争力, 实现社会价值, 保证持续稳定发展的内部要求。

2 事业单位人才队伍建设存在的共性问题

人才队伍建设涵盖人才引进、培养、培训、考核、激励等方面的内容。事业单位经过多次改革, 在人才队伍建设方面也进行了很多探索和创新, 但目前事业单位人才队伍建设还存在以下几点共性问题。

2.1 人才结构不合理

人才结构决定人才队伍的整体质量和水平, 合理配置人才结构, 可以充分发挥整体协同优势, 最大限度提高人才队伍效能。目前事业单位人才队伍结构不合理的现象普遍存在, 人才梯队未形成, 具体表现为: 高层次领军人才缺乏; 后备力量培养不足; 人员结构老化; 人才断层严重; 男女性别比例失衡等现象。此外个别科研单位还面临基础研究和应用人才, 传统行业和新型产业人才结构不合理等现象。

2.2 高层次领军人才缺乏

高层次领军人才是人才队伍中的精英阶层, 对组织发展起着引领带头作用。相对于企业来说, 事业单位薪酬待遇和职业发展前景缺乏吸引力和竞争力。虽然近年来, 各地各部门出台了大量的人才政策, 用优厚的条件招才引智, 但是由于平台、发展前景的局限, 事业单位引进高层次人才仍然比较困难。即使引进了高层次人才, 由于发展后劲不足, 高层次人才流失现象还是普遍存在。部分事业单位更是陷入高层次人才培育难、引进难、扎根更难的困境。

2.3 人才引进方式单一

事业单位现有的人才引进方式主要有公开招聘、考核招聘、公开考调等, 其中最主要形式是面向社会公开考试招聘和考核招聘。公开考试招聘和考核招聘有公开、公平、公正等优点, 但也存在招聘流程复杂、时间跨度大、灵活性低、效率不高等问题。而且“统一笔试+面试”的考核方式, 很难考核人才的专业能力与实际业务水平。通过公开招聘引进的人才多为年轻的后备人才, 需要一定的成长时间, 才有可能成为人才队伍的中坚力量。目前事业单位的人才引进方式较单一, 人才引进成效有限。

2.4 人才培育能力薄弱

人才的管理和培育将直接决定是否能最大化发挥人才价值。现阶段, 一方面事业单位主要面临人才培养经费保障不足, 人才培养培训机制不健全, 专业技术培训针对性不足等问题。个别单位更是对人才只使用不培养, 造成人才知识机构老化严重, 难以应对市场竞争。另一方面事业单位晋升渠道有限, 奖励制度滞后直接影响了职工的工作动力, 逐渐形成了对业务和专业技术能力安于现状的思想。以致于事业单位内部育才能力薄弱, 人员成长缓慢。

2.5 普遍存在“招人才难、留人才更难”

1) 事业单位薪酬分配方式单一, 福利水平不高, 平台资源有限, 发展后劲不足, 市场竞争力和吸引力有限。

2) 目前市场对人才的需要量大, 人员流动容易, 人才可选择就业机会较多。导致事业单位招人才困难, 留人才更难的现象普遍存在。

3 事业单位人才队伍建设优化建议

人才队伍建设是一项复杂的系统工程, 一方面部分事业单位领导对“人力资源是第一资源”的认识不深刻, 未从思想上充分认识人才是推动科学发展的主要动力, 对人才工作的组织领导、宏观协调、战略研究、科学部署等方面投入不够, 措施不力。另一方面未认真梳理总结本单位人才队伍建设现状, 制定符合单位长远发展的人才队伍建设规划设计, 造成了事业单位人才队伍建设存在诸多共性问题。结合自身工作经验, 笔者认为事业单位可以从以下几方面优化人才队伍建设。

3.1 树立科学的人才观, 提高人才队伍建设

事业单位需要用战略眼光看待人才, 充分认识到人才资源是第一资源, 对人才队伍的高效和合理管理能迅速提升单位综合实力, 同时实现人才价值最大化。管理部门首先应全面系统梳理本单位人才现状, 根据单位实际和未来发展定位制定人才队伍建设规划。同时大力营造重视人才和关注人才队伍建设的氛围, 充分提供人尽其才的土壤。

3.2 创新人才培养方式, 提升人才培育能力

事业单位人才队伍建设要将“外引内育”结合起来, 一是要持续加大人才培育力度, 为青年人才发展提供锻炼平台和晋升空间, 同时提升年轻人的业务创新和管理协调能力, 打造一支专业技术精湛、勇于开拓的青年人才储备队伍。对于中年人才骨干, 管理部门应充分考察其自身能力和特点, 鼓励中年

(下转第1578页)

为了充分发挥过程考核的积极作用,提升学生的综合能力,拟从增加过程考核比重和改善过程考核方式两方面进行过程考核改革。在以往的教学过程中,过程考核的比重为30%,拟增加到50%。在原有出勤、课后作业等过程考核的基础上,增加以下两种过程考核:1)根据学生人数和课时对学生分组,每次课结束前授课教师提出一个问题,指定1-2组学生课下准备,并在下次课前几分钟进行问题解答,依据问题回答情况给予评分;2)结合工程实际问题,分组布置课程大作业,在最后一次课上每组均以ppt或word报告的形式逐一进行汇报,各组之间互相评分。采用这些方式不仅能够提升学生团队协作解决问题的能力,又能增强学生的学习兴趣,使学生从被动接受转变成主动学习。通过完成结合工程实际问题的大作业,更能加强课堂教学与实际工程的结合,提升学生的实践能力。

3. 结语

结构力学这门课程在整个土木工程专业课程体系中占据非常重要的地位,课程的理论性强、内容面广,对学生来说想要理解并学好这门课程具有一定的难度,对教师来说想要获得好的教学效果需要不断进行教学方式、教学方法的改革探索。本文针对目前结构力学教学中存在的一些问题提出了具体的改革意见,希望能够为结构力学的教学方法、教学方式改革贡献一

份力量。

参考文献

- [1] 贾穗子,徐能雄.土木工程专业结构力学教学与工程实际结合的探讨[J].高等建筑教育,2018,27(4):126-130.
 - [2] 黄学伟,李晓玉,刘雯雯.面向工程力学专业的结构力学课程改革探讨[J].黑龙江科学,2021,12(9):74-75.
 - [3] 鲁双,刘派,仲晓雷.《结构力学》课程改革方案[J].教育教学论坛,2020,(14):181-182.
 - [4] 张添渊,杨亚平,赵伟东,王雪.结构力学课程教学改革与实践探索[J].教育教学论坛,2017,(10):152-153.
 - [5] 李惠平.结构力学教学方法探讨[J].课程教育研究,2019,(7):243-243.
 - [6] 郭青伟.多元化教学在结构力学课程中的应用[J].黄河水利职业技术学院学报,2019,31(4):91-94.
 - [7] 朱军,王光环,刘志义.地方院校结构力学课程月考的探索与实践[J].科教导刊,2019,(5):49-50.
 - [8] 曲淑婷,陈廷国,黄丽华,徐嘉.结构力学课程建设及混合式教学研究[J].教育现代化,2019,6(17):77-79.
- 基金项目: 课题项目: 基于“雨课堂”的混合式教学模式在道路桥梁与渡河工程专业教学改革中的应用(2019XYB158)

(上接第1571页)

人才担大梁。充分调动人才的主观能动性,做到与其位,勿夺其职,任以事,勿间以言。确保人才队伍良性循环。二是要加强人才培训力度,持续开展全员全域业务培训,促进人才专业素养、业务能力不断更新和提升。三是要提高“育才”工作的前瞻性,从单位的整体战略规划出发规划人才培养方案,做到施教与需求相结合,同时管理部门必须重视自身发展和新兴技术与产业的融合,鼓励青年人才投身于新技术的研发和推广,协调自身与市场经济的发展。四是要创新人才培育方式。将线上网络培训、远程教育培训和线下业务培训相结合,丰富培训内容,拓宽培训深度。此外,单位应该树立技术的传承精神,鼓励和引导在关键岗位工作多年的老员工,发挥“传帮带”精神,言传身教,助力新人的快速成长。

3.3 重视人文关怀,保证人才队伍基本稳定

降低人才流失是人才队伍建设的一个关键环节,可以从以下几方面入手做好“留才”工作。一是重视人文关怀,在充分尊重人才的基础上,加强与人才的交流,全方位多角度了解人才所思、所需、所求,提高人才对单位的归属感。二是不断完善奖励和晋升机制,多措并举,逐步改善待遇,从而减少人才流失,保证人才队伍基本稳定。三是要建立公平的竞争机制,重点工作可以探索实行竞争上岗,给各类人才提供锻炼的机会及发挥才华的空间。

3.4 优化管理水平、多层次激励吸引人才

单位综合实力和行业地位是吸引人才的关键因素,只有单位稳定良性发展,才能从根本上解决对人才的吸引力问题。首先要不遗余力的强化单位发展,提高单位的行业地位。其次是营造良好的文化氛围。高效、发展、充满活力的文化氛围,才能吸引到更多的优秀人才。再次是建立科学的考核机制,多层次激励人才,提供具有竞争力的薪酬水平,不断强化待遇引人、事业引人和感情引人。最后要为职工创建广阔的发展空间和搭建提升的平台。使得想干事的有机会、能干事的有舞台、干成事的有地位。

4 结语

新形势下,事业单位人才队伍优化建设工作已迫在眉睫。各事业单位应该用科学的观念看待人才,强化现有人才队伍稳定,大力引进高层次领军人才,为单位的稳定可持续发展提供强大的人才保障和人才储备。

参考文献

- [1] 沈丹,刘建忠.新形势下转制科研院所人才队伍建设探讨[J].科学咨询,2020(45):8-9.
- [2] 宋晓庆.事业单位改制背景下人才队伍建设建议[J].时代经贸,2020(6):69-70.
- [2] 解俊霞.事业单位人才队伍建设的有效策略分析[J].经济与社会发展研究,2018(6):71.