

事业单位人才建设存在不足与思考

侯元龙 谭惠尹

长江三峡通航管理局

DOI:10.12238/ej.v5i6.1066

[摘要] 事业单位涉及社会教育、科学、文化、卫生等众多重要领域,承担着社会公益服务职能,是服务社会、推动社会主义现代化建设的重要组成部分。党的十八大以来,以国家领导人为核心的党中央站在实现民族复兴的战略高度,作出全方位培养、引进、使用人才的重大部署,推动新时代人才工作取得历史性成就。2021年9月,中央人才工作会议的召开,进一步为新时代坚持党管人才、全面推动人才工作指明了方向。2022年10月,《关于加强新时代高技能人才队伍建设的意见》对加强高技能人才队伍建设,对增强国家核心竞争力和科技创新能力具有重要意义。站在新的历史起点上,面临新的机遇与挑战,事业单位更应全面深入准确的贯彻落实党中央的人才工作精神,不断推动人才工作高质量发展。本文通过结合工作实际,对事业单位人才工作中存在的不足及工作建议进行浅显探讨。

[关键词] 新时代; 事业单位; 人才建设

中图分类号: U692.2+1 **文献标识码:** A

On the Deficiencies and Thinking of Talent Construction in Public Institutions

Yuanlong Hou Huiyin Tan

Three Gorges Navigation Authority

[Abstract] Public institutions involve in many important fields such as social education, science, culture, health, etc. They undertake the function of social public welfare services and are an important part of serving society and promoting socialist modernization. Since the 18th National Congress of the Communist Party of China, the Party Central Committee with Comrade Xi Jinping at its core has made a major deployment to cultivate, introduce and use talents in an all-round way at the strategic height of achieving national rejuvenation, and has made historic achievements in talent work in the new era. In September 2021, the convening of the Central Talent Working Conference further pointed out the direction for the new era to adhere to the Party's management of talent and comprehensively promote talent work. In October 2022, the Opinions on Strengthening the Construction of High skilled Talents in the New Era is of great significance for strengthening the construction of high skilled talents and strengthening the national core competitiveness and scientific and technological innovation capacity. Standing at a new historical starting point and facing new opportunities and challenges, public institutions should comprehensively, thoroughly and accurately implement the talent work spirit of the Party Central Committee, and constantly promote the high-quality development of talent work. Based on the actual work, this paper briefly discusses the shortcomings and suggestions of talent work in public institutions.

[Key words] new era; public institutions; talent construction

引言

人才建设对单位事业发展具有重要意义。科学的人才建设制度、良好的人才氛围,能为事业发展提供源源不断的动力。党中央对人才工作高度重视,各地也纷纷出台了相关人才政策。作为事业单位,也应进一步改善人才环境,提高人才引智能力,汇聚人才合力。

1 事业单位人才建设的重要意义

功以人成,业以才广。推进事业、谋划发展,归根结底要依靠雄厚的人才实力,干事创业离不开人才,成就伟大更仰赖于人才。事业单位加强人才建设主要有以下两点意义:一是有利于充分发挥事业单位社会职能。事业单位大多分布在我国重点领域和关键环节,是我国各类人才高度集中的地方。建设一支政治

坚定、专业过硬、梯度健全、符合事业单位发展需求的可持续人才队伍,有利于汇聚人才合力,进一步提高事业单位社会服务质量,响应新时代下新形势下广大人民群众期盼,不断推动社会各项事业发展。二是有利于激励各类人才干事创业。人才制度也是一种激励制度,科学合理的人才制度,有利于为各类人才提供成长空间,能够激励其立足本职工作,主动担当作为,使其在实践中不断提升自身业务能力,得到群众、单位乃至社会的认可,努力实现自身人生价值。

2 事业单位人才建设存在的不足

2.1 人才评价机制不够健全。人才评价就是人才发展的指挥棒,对人才建设具有重要导向作用。但事业单位人才评价仍然存在一些不足。一是对管理类人员的评价更多是民主测评。但也存在职工对测评对象不了解、不想得罪人的情况,对其评价存在较大主观因素,很难对其作出全面客观准确有效的评价。二是专业技术人员的评价方式主要为职称评聘。根据人力资源和社会保障部发布信息,我国目前有27个职称系列,门类多、领域广。在实际工作中存在职称评审尚不能完全做到分类评价,不同类型专业的评价标准的特点不太突出,评价标准与工作内容结合不够紧密,不能真正体现出专业技术人员业绩水平等情况。部分事业单位由于专业门类多、人员分布不均,很难做到对每类专业都建立科学合理的评价体系。三是对技能类人员的评价大多也是参照干部选拔,从德能勤绩廉方面开展,没有突出技能操作,同时,对不同层级不同工种的评价标准也没有进行区分,很难形成符合技能人员特点的评价标准和评价办法,造成人员评价走过场的情况时常发生。总之,目前对各类人才的评价上,方式较为单一、效果略显欠缺,不能较好满足当前形势的需要和单位发展的需要。

2.2 人才激励措施不够完善。水不激不跃,人不激不奋。有效的激励措施才能促进各类人才更好发展。但是目前事业单位对人才的激励措施不足,未能充分发挥人才效能。一是激励方式比较单一。目前,事业单位的激励方式一般是精神激励与物质激励相结合,物质激励一般是绩效工资、奖金等,精神激励一般是发放荣誉证书、推荐各类奖项评选。从实践看,措施有限。随着社会进步,客观情况的不断变化,现有的单一激励方式无法对人才形成长效激励,很难营造出尊才爱才的良好氛围。二是考核工作不够细致。事业单位工作人员的常规考核有年度考核、专业技术考核、聘期考核等,但在实际工作中,存在不足。一方面在考核中存在“当好人”“送人情”的现象,在考核中不会动真格,经常停留在表面,造成考核过程趋于形式,没有真正达到奖勤罚懒的作用。另一方面考核内容设置上,大多是从德、能、勤、绩、廉几方面开展,没有很好突出不同类型、不同岗位的职责和特点,很难实现对事业单位各类人员进行有效、全面、科学的考核,很难实现有效激励。

2.3 人才队伍发展不够均衡。按照事业单位岗位设置相关规定,事业单位分为管理类、专业技术类、技能类三类岗位,但是从实际情况来看,青年人更倾向于选择管理和专业技术类岗位,

不愿选择技能类岗位。随着现有技能人员不断退休,但是无法得到有效持续的补充,技能类岗位人员呈逐渐萎缩趋势,技能岗位队伍不断缩小。一是受传统社会观念影响,人们对技能类工作存在“刻板印象”,认为是“苦、脏、累”的代名词。从客观因素看,学而优则仕,重学历、轻技能的社会观念尚未根本改变,技能人才的社会认可度还不高,对青年人才的吸引力不足。二是技能类人员成长周期长。一方面,技能类职业资格等级鉴定与事业单位工人技能等级考核结果无法有效衔接,即使技能人员通过技能等级鉴定取得相应技能等级,但是进入事业单位后该结果仍无法适用。另一方面事业单位技能人员晋升制度上存在不合理因素。以某省为例,根据该省机关事业单位技能人员考试考核相关规定,技能人员只能从初级工开始逐级考试取证。按此要求,具有一定工作经历的人员进入事业单位技能岗后,仍然必须从初级工起取证起聘,与同等条件的专业技术岗位人员相比,成长周期长。

3 事业单位人才建设的建议

3.1 进一步完善岗位设置。科学的岗位设置是单位发展的基础。一是要根据客观实际的变化,进一步完善自身岗位设置,合理确定管理、专技、技能三类岗位的占比,为三类人员均衡发展提供基础条件。二是要结合现有人员情况及未来发展,合理确定各层级职数,既要满足当前人员晋升发展的需求,也要为今后五年至十年的发展留有空间,为青年人才的成才提前思考谋划。三是要合理确定各个岗位任职条件,通过认真梳理分析单位各类岗位,确定岗位总量与岗位任职条件,建立岗位条件梯次及与之相适应的薪酬体系。坚持人岗相适,让广大职工知晓岗位任职条件,通过不断提升自身能力,到更高岗位任职,让其对自身的职业发展有着较为清晰的认知,进一步发挥岗位设置管理的引导激励作用。

3.2 进一步转变人才工作观念。一是要把人才工作放到政治工作的高度上来,事业单位要做好人才工作,首先就要旗帜鲜明讲政治。要坚持党对人才工作的全面领导,把政治标准作为人才建设的第一要务,重视政治建设领航和思想建设铸魂,学深悟透党的二十大精神关于人才工作的精神。二是要进一步解放思想,牢固树立和落实“大人才观”,坚持系统观念,全链条推动各类人才发展。人才工作绝不仅仅停留在某一项具体措施,也不该止于某一个阶段,人才工作覆盖引进、培养、成才各个阶段,涉及人才成才全过程。三是尊重人才成才规律,建立健全人才容错机制,尤其是对青年人才的培养上,既要让其肯干事,又要让其想干事,对于青年人才在工作中出现的非原则性失误应该给予包容,体现组织关怀,避免急功近利、求全责备,这样才能更好激励其成长成才。同时也要让更多青年人才认识到,不同岗位皆可成才、人人皆可成才,人才成长之路绝非只有一条“赛道”,各类人才都应被重视,都是单位发展、社会进步的重要力量。四是加强对各类人才的思想淬炼和政治历练,教育各类人才认识讲政治是做好一切事情的根本,教育各类人才深刻把握“两个确立”、坚决做到“两个维护”,始终在思想上政治上行动上与党中央保

持高度一致,以高度的思想自觉和行动自觉投身到社会主义事业当中。

3.3进一步探索人才引进方式。一是进一步创新人才引进方式,不断提升单位知名度,增加单位对高质量人才和高层次人才及优秀人才的吸引力,加大急需技能人才引进力度,探索高层次人才柔性引进,通过聘用“客座专家”等方式,吸纳更多行业内外高层次人才,让人才“进的来”;二是完善内部培养模式,按照国家关于高技能人才培养的相关意见,加强“双师制”(即工程师+技师)培养力度,让技术技能人才取长补短、相互促进,充分发挥“以老带新”作用,利用青年引航工程、“导师带徒”等内部人才培养机制,让技术能力强的业务骨干与青年人才师徒结对,签订责任书,通过一段时间的培养,让青年人才快速转变角色、增强业务技能,加快自身成长,不断激发青年技术技能人才成才的内生动力,更好促进单位事业发展,让各类人才“跑得快”;三是拓展事业平台,优先推荐优秀人才申报国家、省市各级各类高层次人才荣誉,树立模范标杆;为优秀人才优先提供各类科技项目课题、专项工作,让其担任重要角色、深度参与。让不同类型人才共享发展通道,坚持想干事的人有舞台,能干事的人有平台,不断增强各类人才获得感,让各类人才在单位、在岗位“留得住”。

3.4进一步建立人才历练机制。一是遵循人才成长规律,从机制上规范人才培养流程、优化成长路径,增强青年人才培养的方向性、计划性、系统性。二是搭建实践舞台。实践出真知,实践长才干。要把实践锻炼作为培养重点,坚持重点培养、注重岗位匹配,打破部门、上下、条块界限,大胆将“好苗子”放到火热实践中磨砺,让他们在重要岗位、吃劲岗位、一线岗位上壮筋骨、长才干。三是畅通交流渠道。秉持开明开放的理念,建立常态化针对性外派交流机制,让他们在发展的最前沿开阔视野、磨炼心智、增长本领。建立单位内部人才交流、重点岗位轮岗、急需岗位调配等人力资源调配机制,努力培养视野开阔、思维敏捷、创新型、应用型、复合型人才队伍。

3.5进一步优化人才激励措施。一是创新管理激励考核机制。事业单位应探索“挂帅揭榜”机制,打破固定思维,在重点工作、关键项目中实行谁能干就让谁干,谁有本事谁揭榜,谁有能力谁掌印,同时做好制度保障、奖励及监督等配套制度。它以开放的姿态拥抱有能力、有担当、有闯劲的人才,以竞争的机制寻找最佳方案,充分激发创新活力,实现在更多领域的关键突破。二是健全“能上能下”选人用人机制,进一步细化考核细则,强化聘期考核,坚持能者上,平者让,庸者下,劣者汰,推进能上

能下常态化。按照事业单位岗位管理相关要求,切实抓好技术人员与技能人员聘期考核,打破“一聘定终身”“只上不下”的困局,既要让人才上的去,也要让庸才下的来,持续激发人才活力与效能。三是完善人才评价标准。在职称评审上不搞“一尺量”,避免唯学历、唯资历、唯论文、唯奖项倾向,坚持业绩导向,进一步实行代表作制度,建立职称评审绿色通道,对引进的高层次人才和急需紧缺人才及业绩特别突出的人才,通过特设岗位等方式评聘专业技术职务。进一步为人才松绑,健全不同类型专业技术人员的评价标准和细则,形成更加符合不同人员专业特点、工作实绩、能力水平的职称评价机制。不断规范岗位聘任聘用程序,更好促进各类人才全面、均衡发展。四是拓宽人才晋升渠道。积极落实中央关于高技能人才发展的相关指导意见,推动技能人员等级序列从“五级”延伸为“八级”,进一步打破技能人才晋升“天花板”,为技能人才构建一个更为畅通的发展通道,并建立与之相匹配的工资制度和晋升制度,同时,探索高技能人才参与到单位重要事项决策、专家评审、课题研究等事项中来,提高高技能人才的话语权,让高技能人才得到更多尊重,吸引更多技能人才立足岗位,不断激励技能人才长效发展。

4 结束语

事业激励人才,人才造就事业。面对新时代、新形势、新要求、新挑战,为更好提升服务水平,促进社会进步,不断满足人民群众对公益服务日益增长的需求,事业单位应进一步坚持党的全面领导不动摇,以深入学习贯彻落实党的二十大精神关于人才工作的重要精神为契机,牢牢把握“人才是第一资源”,坚持人才引领驱动,以创新发展为抓手,进一步提高政治站位,转变思想观念,始终把人才工作作为战略性、基础性、根本性、长远性的重要工作来抓,不断完善引才育才用才工作机制,探索更加符合行业特点及单位性质的工作机制,实行更加积极、更加开放、更加有效的人才政策,构筑千里马竞相奔腾的生动局面,不断推动社会主义各项事业迈向新阶段。

[参考文献]

- [1]蒯华.事业单位人才评价的对策[J].人力资源,2021(18):130-131.
- [2]林武光.基于供给侧,培养事业单位人才[J].人力资源,2022(14):45-47.
- [3]苏国文.从供给侧角度审视事业单位的人才培养[J].企业改革与管理,2016(14):60.
- [4]梁秋实.基于科学管理理论的事业单位高层次人才引进与激励问题研究[J].辽宁经济,2022(1):58-64.