

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2023.10.048

# 事业单位专业技术人才培养与开发探讨

张建伟

(高平市融媒体中心,山西 高平 048400)

**摘要:**事业单位在我国社会经济发展当中占据着非常重要的地位,其作为履行社会职能的一种组织要对人才因素予以足够的重视,结合时代发展的特点来采取有效措施,进而能够建造一支稳定、成长、专业化的专业技术人才队伍。就目前的情况看来,现阶段我国整体社会步入了全新的时代,在这个过程中事业单位在建设专业技术人才队伍的时候也要根据实际的情况进行充分分析,严格按照相关规定和要求来开展各个方面的工作,这样才可以履行自身职责。培养对于专业技术人才成长和发展来说有着非常关键的作用,在人才培养当中不可缺少的环节就是培训与开发,这也是事业单位需要重视的部分。

**关键词:**事业单位;技术人才;培训与开发

现阶段我国社会经济发展的速度变得越来越快,在这个过程中各个方面会对公益服务提出更高的要求,然而部分事业单位提供的服务效率和质量比较低,并且相关工作无法与新时代发展相适应。为了能够让事业单位在实际发展当中发挥出其自身应有的作用,相关管理人员要顺应市场变化来对制度体系进行不断的改革,采取有效措施来将整体运行管理效率进行提高,对于事业单位健康发展来说起到良好的促进作用。众所周知,事业单位内部人员主要的组成部分就是专业技术人才,这些人员也是能够将事业单位核心竞争力充分体现出来,在日常工作当中逐渐成为整体发展的中坚力量。为此,事业单位要对自身承担的职责和义务进行充分掌握,转变传统人力资源当中存在的弊端,对先进的理念和模式进行充分应用,最终才可以建设出具有较高技术水平的专业技术人才队伍。

## 一、现代人力资源管理中培训与开发

就目前的情况看来,现阶段人力资源管理会涉及较多方面的职能,其中最为重要的就是培训与开发,这种职能可以让员工具备完成现在或未来工作所需要的知识、技能和能力,采取有效的措施来将员工当前或未来职位上工作绩效进行改善而开展的有计划且具有连续性的活动。在通常的情况下,科学的培训与开发系统当中会涉及四个阶段,这四个阶段分别是需求分析与计划制定、计划实施、成果转化和效果评估,在这个过程中培训与开发之间有着紧密的联系,这两者所侧重的方面也会不同。另外,企业开展培训的目的是为员工更好完成当前工作而提供帮助,在这个过程中会对满足当前工作需要予以足够的重视;不过开发能够让员工对未来工作做好充分的准备,其会对组织和员工的未来发展需要进行充分了解<sup>[1]</sup>。

在通常的情况下,科学的培训与开发能够让事业单位在激烈的竞争当中获得更大的优势,并且还

能够确保事业单位能够按照可持续方向而不断前进。首先,有助于改善工作绩效,帮助组织赢得竞争优势。相关管理人员要结合实际的情况来开展培训与开发,进而能够让员工对工作岗位所需的各种技术与技能进行充分掌握,在这个过程中还可以对组织战略、发展目标等进行充分了解。其次,有助于营造良好的组织文化。员工可以在培训与开发当中充分感受到组织的文化,在此基础上能够形成正确的价值观,不仅他们归属感得到增强的同时,还能够在工作当中营造良好的氛围。最后,吸引、留住和激励员工对的一种重要手段。在组织总报酬体系当中不可或缺的就是培训与开发,其能够对更多优秀人才进行吸引,组织内部员工在不断进步的同时,还能够顺应市场变化情况来作出相应的改变,员工整体工作的满意度得到增加,他们也会对组织更加忠诚。

除此之外,在市场竞争当中,虽然事业单位并不是主体,不过其在实际发展运行当中也会面临着相应的人才市场竞争压力,进而就会对专业技术人才提出更高的要求,所以在人才竞争当中会面临着更大且更激烈的市场竞争压力。事业单位与其他企业之间存在较大程度的差异,前者无法通过具有竞争力的高薪来吸引人才和留住人才,不过事业单位可以将独特的事业平台优势充分发挥出来,结合实际的情况来开展相应的培训与开发,这样才能够让专业技术人才将自身能力水平进行提高,通过优质的平台来将自身价值进行有效提高,最终能够在激烈市场竞争当中站稳脚跟<sup>[2]</sup>。

## 二、专业技术人才的特征

在通常的情况下,所谓的专业技术人才,简单地说就是指有着相应的专业技术水平和能力要求,并且从事专业技术工作和专业技术管理的一系列工作人员,在我国部分单位或企业会对专业技术人才予以足够的重视,进而还会聘用他们开展相应的工作,这些人员能够在特定工作当中发挥出自我价值,整

体工作效率和质量也会得到进一步提高。

#### (一)具备较高的专业技能

众所周知,专业技术人才都会接受较为良好的教育,通常情况下有着较高的学历,并且还会精通某种或多种专业知识,在日常工作当中可以积累越来越多的技术经验,从而工作当中可以体现出较强的自主性。专业技术人才会对单位或企业是否提供良好的学习环境和条件予以足够的重视,他们可以在专业培训与交流当中获取到更多的专业知识,进而可以通过学习和培训来将自身专业技能进行充分提高,为后续工作奠定良好的基础。

#### (二)自我主张意识较强

专业技术人才与普通人才之间有着一定程度的差异,前者具备较高的专业技能水平,并且他们会热衷于一些具有挑战性和创造性的工作,并且在日常工作当中会在允许的授权范围之内完成规定的任务,在这个过程中会对他人过多的指挥和干涉比较反感。由于专业技术人才属于知识型人才,他们都在专业领域当中有所成就和得到别人的认可,在生理需求和安全需求方面并不是非常认可。专业技术人才能够对自身的专业技能进行充分应用,进而能够在不同专业单位之间进行选择或者自主创业,对自己喜爱的事业发展平台进行不断地寻找。正是因为专业技术人才有着多种特征,这就要求事业单位在开展人力资源管理工作的时候要对这些特点进行充分考虑,进而能够结合实际的情况来采取相应的策略进行管理,为后续工作奠定良好的基础<sup>[3]</sup>。

### 三、事业单位专业技术人才培养与开发存在的不足

#### (一)思想观念陈旧

就目前的情况看来,我国部分事业单位受到传统思想观念和模式所带来的影响,进而相关管理人员就会形成比较落后的保守观念,他们无法对人力资源管理予以足够的重视,这样就会导致后期相关工作无法正常开展,事业单位的发展也就会与时代脱轨。相关管理人员并没有充分意识到社会经济发展的第一资源就是人力资源,这种资源在生产要素当中比较积极且活跃的,并且还可以在各方面工作当中能够发挥出决定性作用,在这种资源当中最为重要的组成部分就是专业技术人才,这些人才也成了事业单位发展不可缺少的中坚力量。另外,事业单位并没有对人力资源可开发性进行充分掌握,进而无法定期开展相应的培训教育、激励奖励等,专业技术人才的才能和主动性也无法得到进一步提高,事业单位整体市场竞争力也就比较弱。部分工作人员会认为人力资源管理只是简单的人事管理,其会将招聘、工资、职称、档案等具体事务管理作为

主要工作,在后期也就无法建立以目标为中心的动态管理机制,后续工作也就无法正常开展。

#### (二)人力资源配置不合理

在通常的情况下,事业单位在人员编制方面有着一定的限制,这样就会导致用人自主权无法得到充分应用,相关工作也就无法结合市场变化来进行调整,最终就会与按需进人的目标存在较大差距,在日常工作当中还会出现专业、技能不符合的情况,从而专业技术人才的自身才能也就无法充分发挥出来,他们个人和单位工作绩效也就会受到一定程度的影响。事业单位多数情况下会通过外部市场来招聘到各种工作岗位所需的人才,不过在解决编制方面还会存在一定的难度,在编人员会出现同工不同酬的现象,外聘人员也就无法有效的融入事业单位当中,从而自身的忠诚度也就会比较弱。另外,尽管部分事业单位会对全员聘用制工作予以足够的重视,不过在具体实施的时候还会出现各种问题。正是因为“进入”机制的不完善,事业单位相关管理人员会从上级机关当中的候选名单当中直接进行任命,每一个环节当中就会缺乏竞争与开放性,再加上一些新员工无法通过科学的招聘程序来进入到事业单位当中,各个方面工作也就无法正常地开展。

#### (三)绩效考核流于形式

尽管部分事业单位会将绩效考核制度落实到每一个环节当中,不过管理人员并没有顺应市场变化情况来建立科学且完整的考核体系,进而就会设置比较简单的指标体系,在这个过程中定性指标比较多而量化指标比较少,可操作性也就无法达到预期的眼球,考评者主观因素会对考核结果带来较大程度的影响,最终就会导致各种考核工作失去意义。部分管理人员还在沿用自评和直接上级评价相结合的方式,不仅考核人员会受到自身情绪带来的影响,而且还会导致考核结果之间存在差异,工作人员也就无法对自身绩效的优劣进行有效区分。与此同时,事业单位内部的绩效考核体系存在弊端,管理人员并没有结合实际发展运营情况来建立绩效反馈和绩效改进机制,这样就会导致相关机制无法与激励奖励制度有效衔接,绩效考核也就会本末倒置,考核工作无法将改进绩效的作用充分发挥出来,对于企业整体发展来说是极为不利的<sup>[4]</sup>。

### 四、事业单位专业技术人才培养与开发的有效措施

#### (一)树立先进的人力资源管理理念

事业单位要结合时代发展特点进行充分分析,在此基础上转变传统的意识观念,确保每一位工作人员意识到人力资源并不是一种资本,而是不可缺少的重要资源,专业技术人才对于事业单位整体发展来说有着非常重要的意义。管理人员要在实际发

展运营当中将以人为本、以人为核心的理念落实到每一个环节当中,对专业技术人才的成长予以足够的重视,进而可以将他们的专业特长充分发挥出来,并且还要采取有效的措施来将职业发展的通道进行疏通,在利用现有人才的同时,还要对他们才能的开发予以足够的重视。另外,事业单位还要将市场优化人力资源配置的作用充分发挥出来,严格按照相关的规定和要求来对竞争机制进行更新和完善,最终能够达到优胜劣汰的效果。管理人员要对薪酬和激励奖励制度进行创新,提高对报酬分配的公平性和合理性的重视程度,通过相应的报酬来将专业技术人才的工作积极性和主动性进行提高。

### (二)健全专业技术人才的开发与培训体系

相关管理人员要对专业技术人才培训与开发予以足够重视,科学的培训与开发方式能够将专业技术人才自身的技能和忠诚度进行充分提高,事业单位整体的市场竞争力和工作绩效也能够得到提高。所以,事业单位应该在实际发展运营当中将专业技术人才培训与开发工作放在首要地位,在这个过程中建立科学的体系,从而能够将开发与培训的投入进行适当的增加。结合市场变化的特点来对不同阶段发展进行科学的规划,严格按照具体需求来制定专业技术人才开发与培训的目标,确保该目标与实际情况相符合,最终可以制定出年度培训与开发计划。除此之外,管理人员还要对不同层次的专业技术人才进行充分分析,这样可以根据情况来制定不同的方案和计划,确保这些方案和计划能够满足不同层次的需求,结合专业技术人才自身的专业来制定培训内容,从而可以将他们参与培训的主动性和积极性进行提高。另外,事业单位还要对学术交流、组建学习团队等多样化培训形式进行合理的应用,加大培训教育的宣传力度,从而可以让这些人才全身心投入到培训当中,将科学的培训考核评估机制落实到位,在问题出现的第一时间能够及时采取相应的措施进行处理,不仅将培训效果进行提高,而且还能够让个人成长与单位发展进行有效的结合<sup>[5]</sup>。

### (三)完善绩效考核和激励奖励机制

正是因为事业单位在工资报酬方面有着一定的刚性约束,所以专业技术人才工作会受到绩效考核和激励奖励所带来的影响。管理人员要对不同阶段的运行情况进行充分掌握,广泛听取上下级人员提出的意见和看法,在此基础上建立完善的绩效考核指标体系,专业技术人才自身的工作绩效也可以在这种指标体系当中充分反映出来。除此之外,事业单位还要将科学的方法应用到绩效评估工作当中,并且还要将评估结果公平、公正的公开,从而能够降低考核个人化、走过场等情况出现。另外,管理人员要对先进的制度和理念进行充分应用,进而对绩效

反馈和绩效改进制度进行合理的建立,从而能够将专业技术人才积极且主动的参与到绩效考核当中,对个人绩效之间存在的差距进行分析,这样可以对改进措施进行共同探讨,通过这种措施可以对专业技术人才提高工作效率起到良好的推动。确保绩效考核与激励奖励制度能够有效融合,对表现优秀的人才予以适当的奖励,在树立工作信心的同时,他们也可以将自我价值充分发挥出来。

### 五、结语

由此可见,专业技术人才对于事业单位发展来说有着非常重要的意义,相关管理人员要转变传统的理念和模式,对先进的方法和模式进行充分应用,严格按照要求和规定来对培训与开发工作进行不断的改进和完善,这样才能够达到良好的培训效果,对于事业单位整体发展来说起到良好的促进作用。

### 参考文献:

- [1]崔佳荣,李询,杨琳.事业单位专业技术人才培训与开发探析[J].数字通信世界,2022(5):3.
- [2]杨翠珊.人力资源管理在事业单位中创新发展的路径研究[J].2021.
- [3]高艳龙.事业单位人事档案管理工作存在的问题及优化措施[J].海风,2022(1):80-81.
- [4]崔佳荣,甘妮,祁悦.事业单位专业技术人才队伍建设思考[J].中国无线电,2022(3):2.
- [5]路超.论事业单位工程技术人才建设对策——以交通运输部某直属事业单位为例[J].海峡科技与产业,2020(12):4.

作者简介:张建伟(1978-),男,山西高平人,本科,毕业于中北大学财务管理专业,中级经济师(人力资源类)。