

人力资源管理的人才培养与发展分析

杨雪芳

云南省调水中心，云南昆明，650100；

摘要：人力资源管理在人才培养过程中占据着至关重要的地位，事业单位人力资源管理的科学性与合理性也因此显得尤为关键。然而，当前人力资源管理在人才培养和发展方面尚缺乏创新，导致其功能未能充分发挥，进而影响了事业单位的整体发展。唯有强化人才意识，将人才工作切实抓在手中、铭记在心，并从战略和全局的高度推进人才发展，方能确保事业单位稳健前行、长远发展。

关键词：人力资源管理；人才培养；发展趋势

当前人力资源管理工作的核心目标在于从根本上保障人才的合理流动，全面激发人才的最大潜能，全方位规划人才培养路径，科学设定人才培养规模，合理优化结构布局，营造优质的就业环境，为事业单位的长远发展提供坚实保障。部分事业单位日益重视创新人才的培养，逐步将人才培养和管理纳入人力资源管理的核心范畴，并将其视为事业单位的一项关键任务。在加强对事业单位人才培养与发展的同时，还需与时俱进，针对实际工作需求，采取“精准”策略，实现因材施教，以确保人力资源管理达到预期成效。

1 人力资源管理中人才培养存在的问题

在当前的事业单位中，人才队伍培养力度偏低是一个普遍存在的问题，这主要表现在几个关键方面。首先，人才发展规划往往没有得到足够的重视。许多事业单位缺乏长远的人才战略规划，导致在人才培养上缺乏明确的方向和目标。其次，人才资源的开发和利用不合理。一些单位在人才选拔和使用上存在偏颇，未能充分挖掘和发挥员工的潜力，导致人才资源的浪费。此外，人才培养的方法和手段相对陈旧，缺乏创新。传统的培训方式往往无法满足现代人才发展的需求，缺乏针对性和实效性，难以激发员工的学习兴趣和创新潜能。为了解决这些问题，事业单位需要从多个层面入手。首先，应制定科学合理的人才发展规划，明确人才培养的目标和路径，确保人才发展与单位的战略目标相一致。其次，要优化人才资源的开发和利用机制，建立公平公正的人才选拔和晋升体系，确保每个人才都能在适合的岗位上发挥其最大价值。同时，创新人才培养方法，引入现代教育技术和培训手段，如在线学习平台、工作坊、案例分析等，以提高培训的吸引力和有效性。通过这些措施，事业单位可以逐

步提升人才队伍培养的力度，为单位的可持续发展提供坚实的人才支持。

1.1 管理理念缺乏

人力资源管理思想的核心在于构建一套科学、高效且具有前瞻性的管理制度，旨在最大程度地培养、开发和利用人才。在当今社会，人力资源管理的先进性对于事业单位的持续发展和竞争力提升至关重要。然而，许多事业单位的人力资源管理仍然停留在较为传统的阶段，缺乏现代化和科学的管理理念。这些单位往往没有建立起专门的人力资源管理组织，导致人力资源管理在实际操作中存在诸多不足。首先，由于缺少专业的管理理念，这些单位在人才的选拔、培养和激励方面往往显得力不从心。他们可能过分依赖传统的评价体系，忽视了员工的个性化需求和职业发展路径，从而无法充分激发员工的潜力和创造力。其次，由于缺乏科学的管理方法，人力资源的配置和使用效率低下，无法实现人才的最大化利用。这不仅影响了单位的运营效率，也降低了员工的工作满意度和忠诚度。为了改变这一现状，事业单位必须重视人力资源管理的现代化建设。首先，需要引入科学的人力资源管理理念，将员工视为单位最宝贵的资产，通过建立完善的培训体系和职业发展规划，为员工提供成长和发展的机会。其次，应建立专门的人力资源管理部门，配备专业的管理团队，运用现代信息技术手段，实现人力资源管理的信息化和数据化。通过这些措施，事业单位可以更好地吸引、培养和留住人才，从而在激烈的市场竞争中占据有利地位。

1.2 经费支撑不足

事业单位在组织架构上与政府机构保持相对独立，

它们既承担着政府的部分职能,又不完全依附于政府。这些机构拥有独立的法人地位和规范的组成程序,确保其在经济上实行独立核算。然而,事业单位不得对外开展营利性服务,其主要职责是提供高质量的公共服务。由于事业单位的特殊性质,它们大多数依赖于财政全额拨款,以维持日常运营和各项服务的提供。然而,这种财政全额拨款的模式也带来了一些问题,尤其是在人才培养工作经费方面。由于事业单位的主要收入来源依赖于政府拨款,这使得它们在人才培养和相关工作经费上面临一定的限制。尽管政府拨款能够确保事业单位的基本运营,但在人才培养方面,有限的经费往往难以满足日益增长的需求。这不仅影响了人才培养的质量和效率,也制约了事业单位在专业领域内的发展和创新。为了应对这一挑战,事业单位需要寻找多元化的资金来源,比如通过与企业合作、申请科研项目经费等方式,来补充人才培养工作的经费。同时,政府也应考虑增加对事业单位人才培养工作的专项投入,以确保这些机构能够持续提供高质量的公共服务,同时培养出更多优秀的人才,为社会的发展做出更大的贡献。

1.3 培养规划不清晰

在当前的事业单位中,存在一个不容忽视的问题,即缺乏系统的人才培养规划。这种缺失不仅体现在对单位未来发展的宏观把握上,更在于对所需人才类型、素质和结构的忽视。许多事业单位未能从整体战略角度出发,制定出切实可行的人才发展规划,导致在人才培养方面缺乏明确的方向和目标。这些单位往往不愿意投入时间和精力去发掘和培养内部员工的潜力。他们更倾向于通过外部招聘来填补人才空缺,而不是通过内部培养来提升员工的能力和素质。这种做法不仅忽视了员工个人职业发展的需求,也削弱了单位内部的凝聚力 and 创新能力。在人才培养方面,许多事业单位仅仅停留在职工的思想教育层面,而没有深入到专业技能和综合素质的提升。这种做法未能充分认识到人才培养对于职工个人职业成长和单位整体发展的深远影响。由于缺乏系统性的培养机制,人才培养的效率和效果都大打折扣,这不仅影响了员工的工作积极性和满意度,也制约了单位的长远发展和竞争力。因此,事业单位必须重视并改进人才培养机制,从单位的总体发展战略出发,制定全面的人才培养规划。

这不仅需要对人才需求进行科学的预测和分析,还需要建立完善的内部培养体系,为员工提供成长和发展的平台。只有这样,才能真正实现人才的可持续发展,进而推动事业单位的全面进步。

1.4 人才储备不足

近年来,事业单位在人才引进方面主要依赖于统一的考试制度,这种做法虽然在一定程度上保证了选拔过程的公平性,但也导致了人才来源渠道的单一化。这种单一的选拔方式往往过分强调资历的重要性,使得在选拔任用过程中,资历成为了决定性的因素。这种做法导致了一个问题,即那些资历较浅但德才兼备的优秀人才往往难以得到提拔和重用,从而影响了他们的成长速度。在这样的体制下,资历较浅的人才往往需要更长的时间才能获得认可和晋升的机会。此外,一些事业单位的员工对学习持有无所谓的态度,缺乏主动“充电”的意识,未能及时补充新的理论知识和业务技能。这种现象导致了人才队伍在适应新的工作环境和满足新需求方面的能力不足,进而影响了整个团队的创新能力和竞争力。长此以往,人才队伍的储备显得不足,难以满足事业单位发展的长远需求。因此,事业单位需要在人才选拔和培养机制上进行改革,以促进人才的多元化发展,激发员工的学习热情,从而建立一个更加全面和高效的人才储备体系。

1.5 培养模式与人才发展通道单一

1.5.1 培养模式单一,缺乏创新性

在当今社会,许多事业单位虽然已经意识到人才培养的重要性,并制定了相应的人才培养计划,但在实际操作过程中,人力资源管理部门往往采取一种简单粗暴的执行方式,即直接照搬其他单位的成功模式,而没有深入考虑本单位的实际情况和特点。这种做法导致培养模式缺乏灵活性和针对性,难以适应单位发展的实际需求。此外,人力资源管理部门在培养模式上的创新性研究明显不足。他们往往满足于现状,不愿意投入时间和资源去探索新的培养方法和策略。这种缺乏创新性的态度,使得人才培养模式变得单一,无法满足不同员工的个性化发展需求,从而影响了人才培养的效率和质量。由于这种单一且效率不高的培养模式,单位难以培养出真正符合自身发展需求的高素质人才,这不仅阻碍了单位的长远发展,也限制了职工个人职业成长和能力提升的空间。长此以往,单

位将难以在激烈的市场竞争中保持竞争力，职工也可能会因为缺乏成长机会而感到不满，进而影响到整个单位的稳定性和凝聚力。因此，事业单位的人力资源管理部门必须深刻认识到创新人才培养模式的重要性，结合单位的实际情况，制定出更加灵活、高效的人才培养策略。同时，应鼓励和支持创新性研究，不断探索和尝试新的培养方法，以期培养出更多符合单位需求的优秀人才，从而推动单位和职工的共同发展。

1.5.2 人才发展渠道单一

近年来，随着社会的不断进步和经济的快速发展，许多事业单位开始重视并着手改进其人才培养体制和机制。这些改进措施包括但不限于优化培训课程、提供更多的学习资源以及鼓励员工参与外部交流等。然而，尽管取得了一定的进展，但事业单位在人才管理方面仍存在一些不容忽视的问题。首先，部分单位对人才的作用和价值认识不足，未能充分认识到人才是推动单位发展的核心力量。这种认识上的偏差导致了对人才的投入和激励措施不够，进而影响了人才的积极性和创新能力。其次，缺乏一个科学、公正、有效的人才评价机制是另一个显著问题。在一些事业单位中，评价标准往往过于单一，过分强调资历和学历，而忽视了个人的实际工作能力和贡献。这种评价机制不仅难以准确反映人才的实际水平，也难以激发员工的工作热情和创新精神。此外，职工长期固定在一个岗位上，日复一日地从事着重复而繁琐的工作，这种现象在许多事业单位中普遍存在。长时间的岗位固定化使得员工难以看到个人的发展前景和方向，职业发展途径变得狭窄。久而久之，这种缺乏变化和挑战的工作环境挫伤了人才的积极性，导致人才流失和创新能力的下降。为了应对这些问题，事业单位需要进一步完善人才培养和评价机制，为员工提供更多的职业发展机会和成长空间。同时，应建立一个多元化、动态的评价体系，以更全面地评估员工的能力和贡献，从而激发人才的潜力，推动单位的持续发展和创新。只有这样，事业单位才能在激烈的竞争中保持优势，实现长远的发展目标。

2 现阶段人力资源管理中人才培养的创新措施

2.1 建立“以人为本”的工作理念

事业单位的发展关键依靠人才，一个单位的发展离不开对人才的培养，人才是事业向前发展的核心力量。

有无数的经验告诉我们，要重视人才，知人善用，做好人才的培养，要树立“以人为本的”理念，把促进人才成长和充分发挥人才作用放在首要位置，努力营造“鼓励人才干事业、支持人才干成事、帮助人才干好事”的工作环境，根据人才多样的特点，更加注重系统培养、分类培养和个性化培养。积极向财政申请预算资金，加大人才培养经费投入力度，为实施高层次高水平的专业型人才引进培养和平台建设提供保障。

2.2 制定科学的人才培养规划

事业单位在确定人才发展的基础上，制定中期、长期发展规划，结合自身人力资源实际情况与总体发展需求，根据岗位需要、能力趋势和潜力开发，通过适当的程序、方法，分析出人力资源发展的差距，制定人才培养方向和目标，并搭建施展才能和发展的平台。借鉴按照“三个层次”培养年轻干部，年轻干部向业务骨干方向培养，注重提升专业技术水平和创新创造能力；业务骨干向中层副职干部方向培养，注重提高管理能力、专业水平和职业素养；中层副职向中层正职方向培养，注重提升理想信念、思想觉悟、职业道德和综合素养。鼓励年轻干部不懈求索，参加继续教育，多渠道提升在职学历层次，考取相关证书，做学习型的年轻干部。遵循年轻人才成长规律，不一味追求短时间内的快速培养，注重人才培养质量，利用先进典型的带动与示范作用，努力营造惜才爱才重才的浓厚氛围，激发干部职工干事创业的精气神。

2.3 建立人才培养开发机制

人才培养开发机制在有利于人人能够成才、人人得到发展的基础上，以国际化的标准来培养人才，不断在竞争中抢占优势，抓住主动权，以高标准严要求，汇聚五湖四海的人才，拓宽引才渠道，培养更多的一流人才；以现代化的思维来培养人才，坚持需要什么人才就培养什么人才，确保每一个人才都能在时代发展中找到位置实现价值，坚持人才需要什么就提供什么，根据不同的培训，精准打造高素质专业化人才；以科学化的考核来培养人才，坚持科学化的考核，充分调动人才队伍的积极性，激发干事的内生动力，让更多优秀人才脱颖而出，把人才优势转化为发展优势。在当今全球化的背景下，构建一个有利于人人能够成才、人人得到发展的培养开发机制显得尤为重要。这一机制应以国际化的标准来培养人才，不断在激烈的国际竞争中抢占优势，抓住主动

权。通过设定高标准严要求,我们能够汇聚来自五湖四海的优秀人才,拓宽引才渠道,培养出更多的一流人才。同时,以现代化的思维来培养人才,坚持根据社会和时代的需求来确定培养方向,确保每一个人才都能在时代发展中找到自己的位置并实现个人价值。此外,我们还应坚持根据人才的实际需要提供相应的支持和资源,通过精准打造高素质专业化人才,满足不同领域和行业的需求。科学化的考核机制是培养人才不可或缺的一部分。通过科学化的考核,可以充分调动人才队伍的积极性,激发他们的内生动力,从而让更多的优秀人才脱颖而出。这不仅有助于提升个人能力,还能将人才优势转化为实际的发展优势,推动社会和经济的全面进步。因此,建立一个全面、科学、高效的人才培养开发机制,对于实现国家的长远发展和提升国际竞争力具有至关重要的作用。

2.4 加强人才培养合作与交流

事业单位在人才培养建设中,加强与高等院校、科研单位的合作模式,拓展合作领域,采取“订单式”培养,即高等院校根据单位用人需求,“量身定做”培养、培训急需的、相对固定数量的专业技术人才,与科研单位联合设立实训基地,从根本上提高人才的专业水平,在产学研结合上有所突破,实现人才培养“无缝”对接。交流合作由信息、资源共享达到“双赢”目的,为人才队伍建设和单位可持续发展提供有效的人才保障。与此同时,建立完善事业单位岗位交流制度,有利于培养职工全局意识和战略眼光,拓宽视野和增长见识,提高工作热情、自身素质和工作能力。合理安排职工交流到其他岗位中,使职工不断对工作产生新鲜感,迸发出新的工作热情和动力,加强各部门和各岗位之间人才横向沟通和多岗位锻炼,挖掘和增加职工潜力和专业技术,促进沟通交流和相互协作,不断提高事业单位的活力和办事效率。

2.5 后备人才培养与开发

事业单位在选拔和培养人才方面,致力于发掘和培育具有潜力、综合素质高的后备人才,以确保单位的持续发展和竞争力。为了实现这一目标,事业单位遵循“整体规划、分层实施”的原则,旨在树立正确的选人用人导向,并以提高专业技术知识为核心,致力于建设一支高素质、专业化的队伍。通过这种方式,事业单位能够为自身的发展提供坚实的人才支持和保

障。在选拔人才的过程中,事业单位强调德才兼备,重视政治标准,以绩效为依据,注重群众的公认度。同时,注重公平公正,力求任人唯贤,打破传统的论资排辈用人观念,确保有能力和贡献的人能够得到相应的职位,并在岗位上发挥更大的作用。为了拓宽人才引进的渠道,优化内部人员结构,事业单位还努力补齐短缺人才,对新招聘人员实施“师带徒”的培训模式,以提高他们适应工作岗位的能力。此外,事业单位还致力于解决员工不担当、不作为、乱作为的问题,完善人才考核评价体系,坚持用实际成绩来衡量员工的表现,并通过健全的奖惩激励机制,实现物质与精神双重激励。为了确保人才的持续供应,事业单位建立了人才储备库,努力打造一支敢于攻坚克难、勇于挑起重担的人才队伍,以更好地服务事业单位的发展需求。通过这些措施,事业单位不仅能够提升自身的专业水平和工作效率,还能够为社会培养出更多优秀的人才,为国家的发展做出更大的贡献。

3 人力资源管理的发展趋势

3.1 人力资源管理信息化

随着现代社会和经济的全面发展,竞争日益激烈,复合型人才成为推动事业单位长远发展的关键,也是提升综合实力的保证。未来,人力资源管理将重点放在科技信息技术的应用方向,逐步向信息化、网络化方向发展,以适应社会发展的需要。在提升人力资源管理数字化意识的基础上,实现人力资源管理科学化,是未来发展的必然趋势。通过高效率地利用人工智能技术,可以减轻人力资源管理中的大量体力劳动和重复性知识劳动,更有针对性地分析和培养人才。这将真正实现大数据人力资源的决策与合理利用,不断地整合单位的内部资源,达到提升工作效率的目的。例如,人工智能可以通过大数据分析,帮助企业更好地了解员工的需求和能力,从而制定更有效的培训计划和职业发展规划。同时,人工智能还可以帮助企业优化招聘流程,提高招聘效率和质量。此外,信息化和网络化的发展,使得人力资源管理更加便捷和高效。通过网络平台,企业可以实现远程办公、在线培训和虚拟团队管理,从而提高工作效率和员工满意度。同时,信息化和网络化还可以帮助企业更好地收集和分析员工数据,为人力资源管理提供更准确的决策依据。总之,随着科技信息技术的不断发展,人力资源管理

将逐步实现数字化、科学化和智能化,从而更好地适应社会发展的需要,推动事业单位的长远发展。

3.2 人力资源管理角色转变

人力资源管理已逐渐发展成为一种专门职业,全球范围内正朝着更加职业化与专业化的方向迈进。我国亦推出了注册人力资源管理师(ChRP)和企业人力资源管理国家职业标准,同时制定了员工援助师、劳动关系协调员的职业标准,逐步实现了人力资源管理人才的专业化培养。人力资源专业与其他学科一样,拥有成熟的知识结构体系,以及对行为解释的规范和准则。未来,那些未经培训、不受任何约束、仅凭经验管理人力资源的从业人员将难以立足。因此,人力资源管理者亟需完成从业余选手到职业选手的转变,必须具备扎实的专业知识和技能、职业精神,并深刻理解职业的游戏规则。

近年来,一个显著趋势显现:各领域愈发重视人力资源管理部门所能发挥的积极作用。未来,行政事务性的人力资源管理或将逐渐被替代或淘汰,单位内部的人力资源管理部门需承担更多有价值的工作,主动融入单位的整体发展战略,积极推动组织变革,充分发挥其在单位发展中的“指挥棒”作用。

3.3 人力资源管理对象变化

伴随着中国社会经济的迅猛发展,00后作为崭露头角的新生力量,在职业理念、思维方式、行动模式上与70后、80后、90后存在显著差异。他们不仅关注薪资待遇,更重视在工作中能学到什么、从事何种工作以及

单位的氛围等因素。面对职场中的推诿、内卷等现象,00后也更为果断地拒绝。同时,他们具备学习能力、创新能力和幽默感等优势,能为单位注入创新活力。面对未来越来越多的00后加入职场,人力资源管理需更新管理理念,从以“规章制度”为中心的刚性管理转向“以人为本”的柔性化管理方式。主动了解00后的内心需求,调整管理策略,从而更好地激发其在工作中的潜力。人力资源开发工作对事业单位的整体发展起到了积极的推动作用。此外,人力资源管理的优化还能有效改善事业单位的内部结构。人力资源管理部门在实践中,应适时调整人才培养模式,充分利用管理优势,及时解决单位内部问题,充分发挥人才的作用,提升事业单位的市场竞争力,为事业单位的可持续发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1]关晓宇,杨子萱,李红珍.乡村教师何以“留得住、教得好、有发展”?人力资源双重关注模型的跨层次效应研究[J].中国人力资源开发,2023,40(1):73-89.
- [2]曲歌,王健,高天,等.我国卫生管理人员人力资源现状及预测分析[J].医学与社会,2023,36(2):14-18,23.
- [3]刁玉文.浅谈人力资源管理的人才培养与发展[J].财讯,2021,000(009):P.73-73.
- [4]宋稀依.浅谈人力资源管理的人才培养与发展[J].商业2.0(经济管理),2021,000(011):P.1-1.
- [5]蒋莉.浅议企业如何发挥人力资源管理的作用培养人才[J].金融文坛,2021(6):0053-0055.