

高质量发展视角下事业单位人才梯队建设的探究

訾晓平

鄂尔多斯市人力资源公共服务中心，内蒙古自治区鄂尔多斯市，017000；

摘要：高质量发展视角下，事业单位人才梯队建设意义重大，其既是支撑公共服务提质增效，筑牢民生保障的“压舱石”，也是驱动创新突破，激活事业发展的新“引擎”，还是破解人才断层困境，保障事业可持续发展的“生命线”。新时期事业单位人才梯队建设的核心内涵在于强化战略适配性、能力复合性与动态成长性。这不仅需要事业单位构建与战略适配的梯队框架，强化顶层设计，也要打造分层分类的成长路径，创新培养机制，还要激活人才内生动力，深化激励改革。

关键词：高质量发展；事业单位；人才；梯队；建设

DOI：10.64216/3080-1486.25.12.002

作为提供公共服务、支撑社会治理、推动科技进步的重要主体，事业单位人才梯队建设已从传统的“队伍建设”升级为国家治理能力现代化的关键环节。高质量发展视角下，事业单位人才梯队建设质量直接影响组织服务效能、创新能力和可持续发展水平。高质量发展对事业单位人才梯队提出了“结构优化、能力适配、动态激活、协同高效”的新要求，需要事业单位突破传统管理模式，构建与时代需求相匹配的人才发展体系。

1 高质量发展视角下事业单位人才梯队建设的重要意义

1.1 支撑公共服务提质增效，筑牢民生保障的“压舱石”

事业单位直接面向教育、医疗、社保、文化、科研等民生领域，是公共服务供给不可或缺的“主力军”。高质量发展要求事业单位公共服务从“有没有”转向“好不好”，其核心在于事业单位人才梯队的能力适配。^[1]

其一是精准匹配需求。事业单位需通过人才梯队建设，更有针对性地培养“懂政策、精业务、会服务”的复合型人才，包括基层医疗的全科医生、教育领域的“双师型”教师等，以此解决传统模式下社会公共服务供给与群众需求相互脱节的问题。

其二是提升服务韧性。事业单位加强关键岗位的人才梯队储备，能快速响应突发事件，确保社会公共服务“不断档、不掉链”。譬如，通过强化应急管理、公共卫生防控等关键岗位的人才队伍建设，事业单位能够在疫情、自然灾害等突发事件中从容应对、游刃有余。

其三是促进公平可及。通过人才梯队下沉，事业单位可在更大程度上推动优质资源向基层倾斜，缩小城乡、

区域公共服务差距，助力共同富裕目标实现。譬如，通过强化县域医疗、乡村教育人才梯队建设，社会公共服务的薄弱环节能够得到有效加强，从而确保“老少边穷”地区群众在享受公共服务时保持与城镇地区相对均等。

1.2 驱动创新突破，激活事业发展的新“引擎”

社会公共服务的高质量发展主要依赖创新驱动。以科研院所、技术创新平台为代表的事业单位是科技成果转化、关键技术攻关的重要力量。而这些事业单位人才梯队则是实现创新驱动的“源头活水”。^[2]

一方面，加强人才队伍建设有助于突破技术瓶颈。事业单位人才梯队中的领军人才牵头组建攻关团队，可聚焦“卡脖子”技术开展持续研究，推动成果转化。譬如，针对农业育种、生态环保等关键技术，事业单位中的学科带头人可组织队伍专题攻关，实现从无到有、从有到好的超越与突破。

另一方面，加强人才队伍建设有助于培育创新生态。事业单位中的青年骨干人才的储备为创新提供持续动力，避免“断代式”人才危机。同时，“技术+管理”、“科研+产业”等跨领域复合型人才则能推动产学研深度融合。

不仅如此，加强人才队伍建设还有助于事业单位适应数字化转型。数字经济时代，通过人才梯队建设，事业单位可培养既懂业务又懂数字技术的“双栖人才”，由此支撑自身业务与服务模式实现转型与迭代。实践过程中，诸如智慧医疗的数据分析师、数字教育的平台运营师等正在成为创新人才的典型代表。这些复合型人才的创新理念、创意思维同样是事业单位激活事业发展的动力引擎。

1.3 破解人才断层困境，保障事业可持续发展的“生命线”

传统模式下，不少事业单位人才管理长期存在“重引进轻培养”、“重使用轻储备”等问题。这些问题极易导致关键岗位断层、经验流失。高质量发展视角下，事业单位加强人才梯队建设可通过系统性规划破解此类困局。

一方面，加强人才梯队建设有助于事业单位避免人才队伍“青黄不接”。通过“后备干部库”、“技术专家梯队”等机制，事业单位可提前三至五年储备关键岗位继任者，包括医院科室主任、学校学科带头人等在内的关键人才能够在更大程度上保障组织服务与业务的延续性。

另一方面，加强人才梯队建设有助于传承隐性知识。借助导师制、工作室等顶层设计，事业单位可以构建资深专家与青年人才的“传帮带”机制。这种制度建设不仅可将专家经验、专业技能等隐性知识转化为组织资产，也能有效避免因人才流失导致的事业单位“知识断档”问题。

不仅如此，人才梯队建设还有助于事业单位优化人才队伍的年龄结构。即，通过梯队分层，事业单位可以形成老中青结合的合理梯次，避免年龄断层引发的活力衰退。譬如，通过设置 30 岁以下的储备层、30-45 岁的骨干层、45 岁以上的领军层，事业单位人才队伍能够形成“环环相扣”的梯形结构，从而使人才资源建设结构完整、层层递进、绵延不绝。

2 高质量发展视角下事业单位人才梯队建设的核心内涵

高质量发展视角下，事业单位人才梯队建设本质在于“以质量和效益为中心”的系统性升级。这一根本宗旨对事业单位人才梯队的要求体现为三个维度。^[3]

其一是战略适配性。即，事业单位人才梯队需与组织功能定位及国家/区域发展战略深度匹配，支撑业务升级。具体来说，教育、医疗、科研、公共服务等事业单位的需与科技创新、乡村振兴、基本公共服务均等化的宏观战略深度匹配，进而推动事业单位各项业务与服务全面升级。

其二是能力复合性。事业单位人才队伍需从单一专业能力转向“专业+创新+协作”的综合素养。尤其需要人才梯队具备解决复杂问题、推动数字化转型的复合型人才。

其三是动态成长性。事业单位需打破静态编制、论

资排辈等传统管理瓶颈，通过阶梯式培养、竞争性选拔实现人才“能上能下、能进能出”，从而保持人才梯队的动力与活力。

总之，高质量发展视角下，事业单位人才梯队建设核心目标在于通过人才队伍的结构化、系统化建设，将人才个体能力转化为组织整体能力，最终实现事业单位服务效能与公共价值的双重提升。

3 高质量发展视角下事业单位人才梯队建设的主要路径

3.1 构建与战略适配的梯队框架，强化顶层设计

高质量发展视角下，事业单位人才梯队建设的前提条件在于强化顶层设计。只有构建与战略适配的梯队框架，事业单位强化人才队伍建设才有刚性约束支撑与引导。^[4]

一方面，要明确功能定位。事业单位人才梯队建设最忌盲听盲从、照搬照抄。应结合公益类、行政支持类、生产经营类等组织分类改革战略，制定差异化人才梯队建设标准。譬如，科研类事业单位需突出创新能力与成果转化能力，公共服务类需强化服务意识与群众工作能力。同时，随着时代发展，事业单位所处环境持续变动，其对人才素质与能力的要求具有渐变特点。因此，事业单位人才梯队建设的功能定位也需与时俱进，要不断提高功能定位的精确性、精准度。

另一方面，要绘制人才地图。事业单位应善于利用岗位价值评估、能力缺口分析等技术手段，准确识别核心技术岗、高潜管理岗等关键岗位，尽快建立“战略-业务-岗位-人才”的联动模型。同时，要明确初级储备、中级骨干、高级领军等梯队层级的数量、能力要求及培养周期，从而确保人才梯队建设适时、适当、适宜。

3.2 打造分层分类的成长路径，创新培养机制

事业单位人才梯队建设是直接面向人的能动性的活动，具有显著的专业性与复杂性。高质量发展视角下，尊重人才个性、保护人才特色是事业单位人才梯队建设的有效路径。这就需要事业单位打造人才队伍分层分类的成长路径，不断创新人才梯队培养机制。^[5]

一方面要分层培养。所谓分层培养就是结合基层员工、骨干人才、领军人才的层次差异有的放矢，为不同层次的人才队伍拟定各有不同的培养方案。比如，对于基层员工，事业单位应聚焦其岗位胜任力，通过“师带徒”、标准化操作培训、数字化学习平台快速提升基层员工的基础技能。^[6]包括在线课程、虚拟仿真实训在内的教学与培训是培养基层员工的重要手段，这些理论联

系实践的课程有助于基层员工快速提升基础技能、更加胜任自身岗位要求。对于骨干人才,事业单位应侧重其复合能力与项目管理能力培养。可通过跨部门轮岗、参与重大项目、外部研修等渠道助其拓宽视野,培养“一专多能”。包括行业峰会、高校联合培养等路径不仅有助于骨干人才快速提升实操技术,也有利于引导其树立“跨界”意识,更加积极主动地强化复合能力的习得与养成。对于领军人才,事业单位则应强化其战略思维与创新引领。事业单位应大力支持领军人才牵头组建创新团队、申报重大课题、参与政策咨询,应在更大程度上赋予其资源调配自主权与决策建议自决权。^[7]

另一方面,要实行分类培养。事业单位应针对技术序列、管理序列、复合序列设计不同培养方案。技术序列侧重于研发、成果;管理序列侧重于统筹、协调;复合序列侧重于跨界、整合。差异化设计培养方案有助于提升人才梯队建设的针对性、有效性。譬如,高质量发展视角下,事业单位技术人才培养可侧重实验室实践与专利转化,管理人才培养可参与战略规划与流程优化项目。

3.3 激活人才内生动力,深化激励改革

在企业单位人力资源现代化建设进程中,人才激励是科学管理不可或缺的有机组成。事业单位同样需要借鉴此类经验与技巧,要持续激活人才内生动力,不断深化激励改革。^[8]

一方面要立足事业单位实际情况积极优化薪酬分配。事业单位需从根本上突破平均主义、大锅饭等管理瓶颈,着力扩大绩效工资浮动比例。可结合本单位具体情况深化薪酬制度改革、允许关键岗位绩效占比提升至60%以上。同时,设立“创新奖励基金”、“项目跟投”等专项激励,对攻克技术难题、提升服务效能的重要人才给予即时奖励。

另一方面,需持续完善职称评审。事业单位可积极推行“代表性成果”、“突出贡献”、“卓越成就”、“重大价值”等职称评审制度,适时、适当弱化论文数量要求,并在更大程度上增加技术服务、成果转化、群众满意度等指标权重。同时,应积极探索“定向评价、定向使用”机制,譬如在基层事业单位单独设岗等制度,从而使职称评审更贴合人才的实际贡献。

4 结束语

高质量发展视角下,事业单位人才梯队建设并不是表面化、简单化的“人员储备”,而是关乎公共服务质量、创新驱动能力、组织可持续性乃至国家治理效能的

系统工程。事业单位人才梯队建设需从“数量管理”转向“质量赋能”,从“静态配置”转向“动态激活”,从“个体成长”转向“组织共生”。通过战略引领、精准培养、多元激励与生态协同,构建一支结构合理、能力突出、充满活力的人才队伍,事业单位不仅能够更好地回应人民对美好生活的需求,也是在为全社会实现高质量发展提供公共服务创新动能,更是在实现事业单位服务效能与公共价值的双重跃升,同时为国家治理现代化提供坚实的人才支撑。此外,事业单位人才梯队建设还需注重跨领域协同,可联合高校、企业搭建共育平台,推动人才在实践中提升综合能力。同时,需建立人才成长动态监测机制,依托数字化工具跟踪培养效果,及时优化方案。唯有将战略规划、精准培养与动态调整深度融合,才能更高效破解人才发展难题,为事业单位持续赋能公共服务、驱动创新筑牢根基。

参考文献

- [1] 廖燕. 基于反哺价值识别的医院高智人才数字化档案管理系统构建[J]. 佳木斯职业学院学报, 2021, 37(12): 52-54.
- [2] 朱飞, 岳美琦, 章婕璇. 组织职业生涯管理与人力资源管理强度一致性对员工离职倾向的影响机制研究——职业满意度的中介作用和雇主品牌的调节作用[J]. 中央财经大学学报, 2021(12): 105-118.
- [3] 刘可慧, 杜晶琳, 王玲, 张丁杰, 鲁翔. 江苏省疾控机构人力资源配置现状及公平性分析[J]. 卫生软科学, 2021, 35(12): 39-45.
- [4] 邵雨辰. 新时代教育评价改革对于高校人才招聘的影响分析[J]. 中国轻工教育, 2021, 24(05): 62-66.
- [5] 张亮. 基于激励理论视角下的高职院校教师绩效考核结果应用思考[J]. 现代职业教育, 2022(01): 118-120.
- [6] 李宁, 张利超, 董国民, 牟小刚. 大数据时代背景下CBA人力资源管理体系功能构建的实现路径研究[J]. 广州体育学院学报, 2021(06): 22-26.
- [7] 马莉杰. 事业单位人力资源管理与经济效能提升的路径研究[J]. 市场瞭望, 2024, (08): 157-159.
- [8] 吴曦. 事业单位人力资源管理的优化与效能提升[J]. 人才资源开发, 2023, (14): 46-48.

作者简介: 訾晓平, 1983年8月, 男, 蒙古族, 籍贯: 内蒙古, 高级经济师, 大学本科; 研究方向: 人力资源管理。