

事业单位加强人力资源培训和开发工作意义及途径

张亚东

河南省周口市淮阳区人力资源和社会保障局

摘要: 在各项社会生产和建设活动开展过程中, 人力资源发挥了非常关键的作用, 其能够确保企事业单位经营和管理活动的顺利有序开展, 实现经济社会的平稳运行。因此, 事业单位要想在激烈的市场竞争过程中占据有利地位, 不断提高自身建设的水平, 一定要加强对人力资源的管理, 做好人力资源培训和开发工作, 有效地提高劳动者的素质, 确保单位职工能够顺利开展各项工作。文章围绕事业单位加强人力资源培训和开发工作的意义展开了分析, 并提出了有效的途径, 希望能够提升人力资源培训和开发的水平, 加快推动事业单位的发展。

关键词: 事业单位; 人力资源培训; 开发; 意义; 途径

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2022.12.221

引言

现如今, 市场竞争日趋激烈, 无论是个人还是事业单位, 要想实现竞争力的提升, 就必须要提高自身的综合能力。在这样的背景下, 事业单位逐渐地提高了自身对劳动者的应聘要求, 应聘人员之间的竞争也越来越激烈, 希望单位职工能够完成各项建设和经营活动, 为事业单位的发展创造更高水平的经济效益, 发挥事业单位的社会职能作用。在事业单位的发展和建设过程中, 人力资源培训与开发工作的进行具有重要的意义, 能够全面提高劳动就业人员的能力和素质, 加快推动各项生产和建设活动的顺利进行, 保证事业单位建设管理情况的良好, 实现其平稳运行, 提高建设水平。因此, 针对当前事业单位人力资源培训和开发工作中存在的各类问题, 有关人员一定要及时地采取措施进行整改, 提高人力资源培训和开发的水平。

一、事业单位人力资源培训和开发的意义

1. 提高人力资源管理的效率和质量

事业单位在建设管理过程中开展人力资源管理工作时, 工作人员往往需要耗费大量的时间和精力, 才能够使劳动者满足单位的生产需求, 但是随着社会生产环境的不断变化, 相应的事业单位也会随之面临新型的市场环境以及群众需求, 如果此时再进行人力资源的开发, 很难在短时间内提高单位职工的专业技能和素养, 相应建设以及管理活动的进行可能会遇到较大阻碍, 事业单位不仅会面临经济效益上的损失, 还可能会给自身的社会形象以及信誉度等造成影响。

面对这样的情况, 作为人力资源管理的重要内容, 人力资源培训和开发就起到了非常重要的作用, 由于其周期短, 它能够有效地提升人力资源管理的效率和质量, 根据实际工作需求开展针对性的培训工作, 在短时间内就能够实现劳动者专业技能和素养的提升, 更好地

满足事业单位内各岗位的需求, 有效应对复杂多变的市场环境, 确保各项建设与管理活动的顺利进行, 从而创造更高水平的经济效益, 推动事业单位的进一步发展。

2. 提高人力资源管理的投资收益率

在人力资源管理的过程中, 管理人员不仅需要耗费时间和精力, 往往还需要投入较多的资金, 只有这样才能吸引更多的高素质人才, 从而应对多变的市场环境, 满足当前用户群体的多种需求, 但是相应活动的开展往往难以保证人力资源管理的经济效益。同时, 随着社会生产环境的不断变化, 管理人员在人力资源管理工作时还需要确保劳动者具备创新性的思维, 并掌握各种现代化技术以及设施设备的操作方法, 人力资源管理的难度也比较大。

在这样的背景下, 事业单位人力资源培训和开发工作的进行可以有效地解决当前人力资源管理过程中存在的投资收益率较低的问题, 培训人员可以根据事业单位的实际需求开展针对性的培训, 确保各项培训活动的科学与培训内容的合理, 既能够帮助劳动者顺利适应生产环境、满足劳动要求, 还能够有效地缩短培训的时间, 实现人力资源的有效配置, 使劳动者能够全身心地投入到各项生产以及建设活动当中, 为事业单位创造高水平的经济效益, 从而实现人力资源开发投资收益率的提升。

3. 提高事业单位的建设水平

事业单位加强人力资源培训和开发能够促进就业机位的创造和岗位的稳定, 提高单位的建设水平。在现阶段事业单位的发展和建设过程中, 由于社会生产以及市场环境的变化, 事业单位的建设目标也发生了相应的改变, 致使事业单位内部分工作人员的工作内容也出现了变化, 而对很多综合素养不高的员工来说, 他们很难适应新的工作环境, 也无法保证工作任务的高效完成。

在这个情况下，通过培训和人力资源的开发，事业单位可以提高员工的职业技能，帮助他们更好地适应工作岗位，这不仅能够降低员工流失率，还能吸引更多的求职者，从而为事业单位创造更多的就业机会，加快推动事业单位的高质量发展。

4. 实现人力资源的优化配置

事业单位人力资源培训和开发还有助于实现人力资源的优化配置。在当前事业单位人力资源管理工作的开展过程中，由于管理人员自身能力和素养的限制，他们无法保证人力资源的有效配置，常常无法保证员工间的有效合作和交流，影响了建设与管理活动的顺利开展，制约着单位的进一步发展。通过培训，事业单位的管理人员可以加深对员工的了解和认识，发掘员工的潜力和特长，将他们安排在最适合的岗位上，使人力资源得到最大限度的利用，从而确保事业单位内各项建设以及管理活动的进行，能提高建设水平，也有助于员工个人价值的实现，使他们可以在工作当中获得成就感，不断激发自身的工作热情和积极性，实现自身的长远发展。

5. 增强事业单位的核心竞争力

人力资源培训和开发是增强事业单位竞争力和创新能力的重要途径。在竞争激烈的市场环境中，事业单位面临着复杂多变的市场环境，基层民众的需求也在不断变化之中，事业单位需要不断推陈出新，才能在竞争中立于不败之地，而通过人力资源的培训和开发，事业单位可以提高员工的创新能力和技术水平，激发事业单位的创新活力，从而提升事业单位的核心竞争力。

二、事业单位加强人力资源培训和开发的有效途径

1. 树立正确培训和开发观念，关注职工发展需求

要想在现阶段社会生产和建设的过程中实现事业单位人力资源培训和开发效果的提升，切实提高单位职工的工作能力和整体素质，使单位职工能够有效地提高自身的市场竞争力，为企事业单位的持续向前发展提供更多高水平的专业人才，管理人员首先要提高对人力资源培训和开发工作的重视程度，切实认识到人力资源培训和开发工作开展的重要性，并树立正确的培训观念，积极组织开展各项培训工作，单位职工也要积极主动地参与到各项培训的活动中。单位领导层人员也应该切实地发挥自身的指导作用，制定完善的人力资源培训和开发指导制度，为各项培训活动的开展打好制度基础，积极开展监督管理活动，有效地规范人力资源培训和开发的行为，实现人力资源培训和开发效果的强化，为单位的长远发展奠定牢固的人才基础。

与此同时，为了提升人力资源培训和开发的效果，

事业单位还需要开展培训需求的分析工作，了解单位职工的知识水平、技能状况、兴趣爱好等，分析行业发展趋势和市场需求，从而确定培训目标，并针对性地制定培训课程，切实满足单位职工的就业和发展需求，使单位职工可以在各项培训工作开展的过程中不断提高自身的综合能力，更好地应对复杂多变的市场环境，解决工作中遇到的各类难题。

除此之外，在进行人力资源培训和开发工作时，培训指导人员还可以帮助单位职工加深对事业单位文化的了解和认识。文化是事业单位发展的重要支撑，也是吸引人才的重要因素之一，因此，在人力资源培训和开发中，应结合事业单位文化开展个性化辅导，帮助单位职工更好地了解和融入事业单位，可以通过组织文化讲座、事业单位参观等方式，让单位职工了解事业单位的核心价值观和经营理念，增强单位职工对事业单位的认同感和归属感，从而尽快适应事业单位的工作环境和氛围，做好自己的本职工作。

2. 提高培训水平，优化培训方案

师资力量是影响培训效果的重要因素之一，培训水平的提升能够有效地提高事业单位人力资源培训和开发工作的开展质量。因此，为了有效地提升人力资源培训和开发的效果，应加强培训师队伍建设，提高培训指导人员的专业素质和教学水平，使他们可以不断地提高自身的工作能力和整体素质，组织开展高质量的人力资源培训和开发活动，帮助单位职工实现更好发展。在这个过程中，单位的领导层人员需要发挥作用，通过对单位当前众多职工的分析，确定培训管理队伍的人员构成，使队伍成员可以面向基层职工开展人力资源的培训和开发工作，而为了确保相应工作的顺利开展，领导层人员也需要对队伍成员进行教育，并为他们提供更多实践学习和经验交流的机会，提高培训人员的工作能力和整体素质，并增加他们的实践经验，使他们可以有效地满足不同层次单位职工的发展需求。

与此同时，培训指导人员还应该人力资源培训和开发工作开展的过程中进行培训方案的优化，不断提高培训的质量。第一，选择合适的培训方式与方法，这是提高培训效果的重要环节。传统的面授式培训方式虽然具有一定的效果，但难以满足不同单位职工的需求。因此，应采用多元化的培训方式，如在线学习、实践操作、案例分析等，以提高单位职工的学习兴趣和参与度。培训人员也应该根据不同的培训内容和单位职工特点，选择合适的教学方法，如讲解、讨论、演示等，满足不同层次单位职工的需求，有效地提升人力资源培训

和开发的效果。第二，应用理论与实践相结合的教学策略。在人力资源培训和开发的过程中，培训人员应注重将理论知识与实际操作相结合，让单位职工在实践中学习和掌握知识，提高技能水平和实践能力，并增强他们的工作环境适应能力，确保他们可以有效应对职位的调整和工作内容的变化，提升工作效率。

除此之外，培训指导人员还应该在人力资源培训和开发工作开展的过程中建立完善的培训效果评估与反馈机制，使自己能够通过反馈的结果来了解培训的实际情况，做好后续的整改工作，不断地优化培训的内容和方案，实现对人力资源的有效开发。在进行效果评估和反馈时，培训人员可以采用问卷调查、考试成绩分析等方式，了解单位职工对培训内容的掌握程度和学习效果，根据结果进行改进，单位职工也能够通过相应的结果来认识到自身存在的不足之处，从而提高自身的培训积极性，确保自身在后续的培训指导活动中能够取得进步，强化人力资源培训和开发工作的效果。

3. 加大资金投入力度，建立健全培训与开发制度

事业单位人力资源培训和开发工作的展开离不开资金的支持，因此，为了确保各项培训以及开发活动的顺利进行，保证培训与开发效果的提升，领导层人员应该在人力资源培训和开发工作开展的过程中不断加大资金的投入力度，从而使培训指导人员能够在资金的帮助下组织开展各种各样的培训活动，单位职工也能够在这个过程中获取自己想要了解的专业知识，不断提高自身的专业技能水平和综合素质，有效地发挥自身的重要作用。

与此同时，为了提升人力资源培训和开发的效果，为事业单位建设以及管理活动的展开提供更多优秀的人才，建立健全人力资源培训和开发制度非常关键。在完善制度建立的基础上，指导人员能够明确自身的工作职责和具体内容，在制度的帮助下约束好自身的行为，并在工作开展的过程中及时地发现其中存在的漏洞，做好整改工作，进一步提升单位人力资源培训和开发的效果。

除此之外，事业单位的管理人员还需要为人力资源培训与开发工作的开展制定健全的考核机制，对单位职工在培训活动中的表现进行全面分析，根据制度内容对职工进行惩处，投入一定的资金支持，为培训过程中表现良好的工作人员提供奖金，增强职工培训活动参与的主动性和积极性。管理人员也要对考核的结果进行公示，使单位职工可以明确自身存在的问题，尽快地做好整改工作，提高人力资源培训和开发工作的质量，强化

人力资源管理的效果。

4. 帮助单位职工强化职业生涯的管理

事业单位人力资源培训和开发工作开展的其中一个目的就在于帮助单位职工明确自身的发展方向，使他们能够在培训的过程中不断提高自身的工作能力和整体素质，从而在工作岗位上可以发挥重要作用，并且随着时代的不断变化而进步，有效应对事业单位发展过程中迎来的多种挑战，抓住发展机遇，提高事业单位建设管理水平的同时，推动自身的长远发展。因此，要想在事业单位顺利开展人力资源的培训和开发工作，培训指导人员还应该在相应工作开展的过程中，帮助单位职工们强化职业生涯的管理，不仅要重视单位职工能力和素养的提升，更要学会挖掘他们的工作潜能，积极开展岗位轮换活动，使单位职工可以在相应活动开展的过程中拓宽自己的职业发展领域，做好自身职业生涯的管理工作，使自己能够胜任更多类型的工作，这种方式不仅能够帮助单位职工实现更加长远的发展，还能够实现单位员工整体水平的提升，提高单位的建设水平，增强市场竞争力。

总结

综上所述，在事业单位发展和建设过程中，人力资源管理工作的进行非常关键，能够确保单位内各项建设以及管理活动的顺利进行。在人力资源管理过程中，培训开发活动的进行，可以有效地提高单位职工的工作能力和整体素养，使他们可以更好地完成相应的工作，并实现人力资源的有效配置。因此，事业单位的领导层人员一定要确保培训和开发工作的顺利高效开展，并组建成立专门的培训队伍，更好地满足职工的发展需求，强化培训开发的效果。

参考文献

- [1] 宁静. 关于事业单位人力资源管理与员工培训的思考[J]. 科技创新导报, 2013(27): 190+192.
- [2] 覃炜惠. 加强事业单位人力资源培训的思考探微[J]. 全国商情, 2016(30): 27-28.
- [3] 郭晓明. 人力资源培训和开发的现状及优化路径研究——以事业单位为例[J]. 中国商论, 2019(15): 249-250.
- [4] 刘东彦. 事业单位人力资源培训开发的分析与研究[J]. 现代商业, 2020(14): 74-75.
- [5] 高俊红. 论事业单位人力资源培训与开发[J]. 人力资源管理, 2017(06): 83-84.
- [6] 李慧敏. 事业单位人力资源培训面临的难点及对策探析[J]. 现代经济信息, 2014(21): 133-134.