

事业单位人力资源培训开发研究

姜春娟

内蒙古自治区广播电视台传输发射中心科左中787台 内蒙古 通辽 023990

[摘要]为保证事业单位的长久发展,现代事业单位逐渐加强了对人力资源的培训与开发的重视程度。良好的开展人力资源的培训开发工作,可有效提升工作人员的职业素养、办公能力与整体办公效率,从而有效确保了事业单位的整体办公质量。本文主要研究了事业单位人力资源培训开发工作开展的意义,并提出其开展过程中可能出现的问题与解决方案。

[关键词]事业单位; 人力资源; 培训开发

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.826

随着我国城市现代化水平的进一步提高,事业单位也将接受更多且难度系数更高的工作任务。基于此,事业单位就必须加强人力资源的培训开发工作,提高其工作人员的办公能力与综合职业素养,确保其顺应时代要求并满足人民需要。因此,只有进行人力资源的培训开发工作的探索与创新,才能提升事业单位的办事效率,从而保证单位长远的发展下去。

1. 事业单位人力资源培训开发的意义

1.1 有利于顺应当前社会需求

随着我国社会主义市场经济体制的推行与进一步成熟,我国的整体社会面貌得到了迅速的发展,社会对于国家事业单位也提出了更多层面的要求。因此,传统的事业单位人力资源的纳新与考核工作已无法满足当今社会需要,所以事业单位应在保持传统人力资源以培养素质型人才为基础的前提下,对传统培训开发模式进行有效的完善与改革工作,培养开发满足社会需求的复合型人才,为确保单位更好的为人民服务,提高办事质量与水平,应培训开发满足人民需要的专业化、全面型人才。

1.2 有利于满足人民需要

事业单位的工作本质便是满足我国公民各方面的合理需要,加强人力资源的培训开发工作的进行,可以提升单位工作人员的思想高度与职业素养,有利于保证其尊重人民、服务人民的工作态度,为满足人民的需要而对于工作的尊重程度,从而提高事业单位在社会福利、公共保障等方面的整体工作质量,更好的满足人民的各方面需要,为人民服务,从而推动我国社会稳定与经济水平的进一步发展。

1.3 有利于推动事业单位的长久发展

事业单位的重要程度,随着我国国家实力的提升得到了进一步增强,且占据了核心地位。事业单位通过选拔、培养高素质人才,完善了单位的整体人力资源质量水平,从而满足了当前经济体制的发展需要。因此,加大事业单位人力资源的培训开发力度,有利于提升事业单位的综合实力,确保了单位未来的可持续发展。单位要重点强化未来人力资源培训开发工作的规划方案,创新培训开发模式并加大管理力度,从而在满足当下社会需要的前提下,为单位的未来在人才培养方面做好准备,推动事业单位的长久可持续发展。

2. 事业单位人力资源培训开发中易出现的问题

2.1 培训开发工作缺乏科学性

为确保事业单位人力资源培训开发工作的有效进行,要对该事业单位工作人员的个性化方面进行深度的信息收集与探讨分析,从而保证培训开发工作的科学性与可实施性。然而事业单位在设计培训开发方案时缺少针对收集到的信息进行科学有效的分析与总结,并没有结合单位各部门的不同特点开展细致化研究。上述情况导致培训开发方案十分笼统且缺乏实际可行性,也为日后的人力资源培训开发工作中留下了很多漏洞,容易引起很多难以预料的问题与障碍,使得人力资源培训方在遇到难题时缺乏科学性指导,只能依旧引用传统的人力资源培训方法解决难题,使得培训工作的进行变得片面化,没有对各部门的工作人员进行个性化培训与指导,最终导致培训开发工作缺乏科学性,难以有效达到设计方案中创新、增强单位工作人员职业素养的目的。

2.2 人力资源的管理思想过于传统

人力资源的管理工作能否有效的进行,很大程度上决定了事业单位人力资源的培训开发水平。由于事业单位传统的人力资源管理工作已成体系,很多事业单位人力部门仍采取按工龄结算薪资、按工龄年限判定职位提拔程度的传统硬化的管理思想,忽视了素质人才的培训开发工作的重要性,背离了现代社会经济体制在人力方面的管理需求与思想。人力资源的管理思想过于传统,使得当前各事业单位人力资源的培训开发工作得不到有效的开展与提高。现代市场体制的人力资源先进思想认为事业单位工作人员的工作年龄对于薪资与职位提升并没有决定作用与评判价值,甚至限制了素质人才对于高难度高要求工作的能力展现与社会贡献。因此,事业单位需要创新、研发人力资源培训工作的先进模式,为事业单位带来更多的高素质创新型人才。

2.3 人力资源培训方法缺乏科学指导

现阶段很多事业单位人力资源部门对于人才的培养与开发方法仍然过于守旧死板,缺乏对于人才培养方面的重视程度。如一些事业单位人力资源部门在培养过程中仍然将全部工作集中在提升工作人员的政治思想觉悟与基础工作内容的层面上,培训工作内容如出一辙,而没有顺应时代要求,将培训重点放在提升员工实际办公技术与思考方法上。同时,不少单位对于员工的素质提升方面仍以单一的言传方式为主进行培训,要求员工意念即可,并没有根据事业单位实际面

临的考验与问题进行综合分析,且缺乏上级与下级实际性的沟通与探讨,使得培训工作无法达到预期效果。究其原因便是人力资源的培训开发方法并不完善,缺乏科学性的理论指导与创新。

2.4 培训的考核、反馈工作缺乏重视

事业单位人力资源部门的考核工作缺乏科学性,培训鞭策作用效果差,并且培训工作结束后没有在员工的工作素质提高方面进行信息收集并做好反馈工作,使得人力资源的培训作用得不到有效的体现。出现这些问题的原因包括以下几点:首先,人力资源培训部门在实际工作过程中,没有结合最初的培训方案拟定培训工作相应的考核程序,而是采用打卡、上交受训感悟等方式,浅层规定了员工受训的时间等内容,在形式上进行培训管理工作,没有真正让员工明确本次培训的具体意义,使员工缺乏受训的积极性与参与感,从而降低了培训工作的积极效益与作用;第二,不少事业单位在培训工程中仅仅将注意力放在培训时间、培训内容等方面,而忽视了考核工作的重要性,并没有将员工的实际培训结果与员工的绩效考核相联系;第三,事业单位的人力资源培训开发工作仅仅局限于会议形式中上对下的单方面培训,没有为员工和培训方提供有效的沟通渠道,且没有将员工受训后的结果为其进行反馈,难以让员工明确培训过程中出现的问题或是良好表现,使员工在实际受训过程中缺乏积极性,降低了人力资源培训工作的实际作用。综上所述,事业单位需要形成科学的人力资源培养体系,使培训效果得到有效提高。

3. 人力资源培训工作的改进措施

3.1 建设先进的人力资源培训思想

建设先进的事业单位人力资源培训思想,有利于为全体员工提供健康积极的办公环境,从而有效提升事业单位的人力资源培训开发水平,得到良好的培训反馈。为确保向事业单位提供更多的高素质人才,使人力资源培训质量得到进一步提高,人力资源部要做到结合当下社会需求,开发科学有效的人力资源管理体系,设计出可以有效实施的人力资源培训方案,改变传统的人力资源培训方式,并创新出科学的人力资源培训开发的考核内容,从而提升事业单位人力资源的整体培训开发水平,以确保推进事业单位的未来可持续发展。

3.2 结合当下人力资源的培训开发需要

对事业单位的人力资源培训开发体系进行单位内全体员工的集思广益,运用头脑风暴等方式分析当下人力资源的培训开发需求,从而将人力资源的培训开发与事业单位的未来发展需要相结合,建立吸引并培养高素质人才的培训开发体系。具体而言,要拓宽培训过程中的沟通交流渠道,缩小下级与上级之间的沟通距离,从而结合事业单位的发展需要对人力资源培训模式进行实质性的改革。事业单位人力资

源培训部门应在培训方案的实践过程中得出经验,推进培训模式的进一步完善,制定更加有效的培训方法,通过多种激励方式提升员工的受训积极性。同时,事业单位的人力资源部门要结合每位员工的具体情况,关心员工的个人需要与职业规划,结合单位的实际情况与发展目标,在满足员工需求的前提下,最大限度地开发员工的积极性,从而激发每位员工的工作潜力,以确保培训工作高效高质量的进行。

3.3 开发先进的人力资源配置模式

事业单位的人力资源部门要全方位的掌握单位的人力资源现状,通过科学的培训模式为单位提供高素质人才,提高人力资源的单位办公效率,将单位工作合理配置给每位工作人员,最大程度上发挥每个员工的岗位作用。人力资源部门要建立成熟的工作人员绩效评判标准,完善单位员工的激励体系,有效实现通过培训工作增强员工的办公能力与职业素质,从而促进公司人力资源配置水平的进一步提升与完善。

3.4 开发健全的人力资源培训考核机制

事业单位需开发健全的人力资源培训考核机制,在进行单位的人力资源培训时,为确保培训计划通过结合每个部门各员工的不同特征得到有效的展开并取得成效,可采取抽样调查等多种考察方法进行反馈与研究,并为后续的人力资源培训工作提供经验并对培训方案进行进一步的改良与实施,使事业单位的人力资源培训开发工作得到最大收益。同时,在一段培训工作结束的反馈阶段,要求事业单位的人力资源部门建立科学有效的分析体系,从而对该阶段的培训工作进行有效的系统评估,获得此阶段受训员工的培训反馈,确保每位员工在培训中得到了收获与成长,并将员工的实际培训考核结果与绩效相联系。事业单位的人力资源部门也要根据不同部门的员工群体实施相对应的培训方案,并对其培训工作进行真实的总结归纳,纳入最后的考核汇总,这样才可以使得事业单位的内部人力资源培训与开发工作得到其预期的工作效果,从而确保事业单位的未来可持续发展。

4. 总结

综上所述,事业单位人力资源培训开发工作的有效进行,可以使员工进一步提升其工作能力与工作效率,充分调动员工的工作积极性,从而为单位提供源源不断的高素质人才。因此,事业单位要大力创新人力资源的培训开发体系,建立完善的培训绩效考核制度,从而充分发挥员工的最大作用,以确保单位未来的可持续发展。

参考文献

- [1]刘思芳.事业单位人力资源培训与开发工作研究[J].环渤海经济瞭望,2020(4):91-92.
- [2]李婷婷.事业单位人力资源培训与开发[J].环渤海经济瞭望,2020(5):143-144.
- [3]陈函璟,陈玉婷,秦宇.事业单位人力资源的培训与开发[J].商情,2018(22):88.