

浅谈事业单位人力资源培训与开发

刘玲玲

盐城市响水县通榆河堤防管理所 江苏 盐城 224000

[摘要]近年来,越来越多的事业单位蓬勃发展,已经逐渐成为推动我国社会经济不断发展的重要因素,其在社会中承担着重要的社会责任。正因为如此,我国对事业单位的发展格外重视,并制定了相关的政策与指导方法推动事业单位的发展,其中人力资源的培训与开发就是一项重要的举措。吸引和留住优秀人才对事业单位的健康发展有着极大的促进作用。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 培训与开发

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.08.812

引言

现阶段,我国经济发展较为迅速,事业单位在进行人力资源管理方面应进行一定程度改变。通过对当前人力资源管理的内容、方法进行优化,能极大提升事业单位的人力资源管理效果。通过优化人力资源管理,事业单位能够更为高效地开发优质人才,提升优质人才在事业单位所发挥的作用,这对从整体上提升事业单位的办事效率有极大的促进作用。在此过程中,事业单位应首先对自身情况进行深入分析,转变以往的人力资源管理模式,这样方可促使人力资源管理创新健康有序进行,提升事业单位人力资源管理效果。

1 人力资源培训概述

1.1 事业单位人力资源培训概念

人力资源指的是在特定的时间、空间和地域中的人口,作为生产要素投放到社会活动中,创造一定社会价值的全部劳动人口的总和。事业单位人力资源指的是事业单位中有一定工作能力,有工作意愿并付出实际工作的劳动力。事业单位培训指的是,单位通过科学有效的方法向员工传授知识技能,从而提升其工作能力,使其能够按照预期完成工作任务。培训目标一般来讲包含四个方面:职工的专业知识、职工的专业技能、职工的工作能力、职工对待工作的态度。综上所述,事业单位人力资源培训指的是事业单位为增强职工各方面的技能与能力,采取一定的方式和措施,对职工开展有目的、有计划、有组织的训练活动。

1.2 人力资源的培训价值

事业单位人力资源培训应以实际需要为基础,具有较强的实用性和针对性,能够对自身发展产生积极影响。事业单位人力资源培训所采用的培训方式应该多种多样,包括教师的讲解、考核员工学习成果以及员工实践等方面,对效果不理想的培训方式进行及时调整。员工在素质和道德意识等方面存在一定的差异,人力资源培训应根据培训对象的特点进行有针对性的培训,使每位员工的培训需求都能够得到很好的满足。事业单位员工培训一般都需要根据实际需求来进行,在制定培训内容时通常都是以员工目前存在的不足和需要员工掌握新的知识和技能为依据。培训需求是根据目前组织内员工的状态和预设

目标之间的差距来进行,事业单位应制定个性化的培训方案并采取相应的培训方式对员工进行培训。通常情况下,事业单位分析目前员工状态和预设目标之间的差距来确定培训需求,聘用专业讲师制定培训的课程,或采用合作的方式,外包制定培训方案。事业单位选择的培训讲师需持有相应的资质认证,而且还需要定期参加相关的培训资格考核,考核合格者才能够培训员工。评价培训一般都是按照员工在培训中的表现和反应,主要是根据员工掌握培训课程内容的情况及其在培训过程中的学习情况。除此之外,评价培训还可以根据员工实际应用学知识的能力和水平,评价其是否有利于提高事业单位的效益。

2 事业单位人力资源培训与开发的现状

2.1 培训方式单一,培训流于形式

培训管理是培训活动实施过程中的各项管理活动,包括前期、中期、后期等各项管理工作,是有计划、有目的,能起到个人提升及组织引领作用的一项管理活动。目前,事业单位的培训仅限于两年一次的技术人员培训和上级文件精神要求参加的培训两种形式。前者不仅培训方式单一、而且多年来没有内容创新。换言之,这种意义上的培训并没有成为组织对员工的福利,反而成为组织要求必须参加的一种活动,造成员工内心负担,受训者在培训过程中学到的知识、技能、方法也运用不到日常工作中,达不到培训效果。后者则成为员工外出散心的一种福利,培训也仅限于表层,甚至培训需求失真,未能真正起到外出交流培训学习掌握先进技能的作用,人力资源的深层次开发理念缺位,员工不能看到自己的价值,达不到培训的绩效标准。

2.2 培训意识淡薄,思想观念传统

目前,在行政事业单位中存在一种现象:员工积极参加外出培训,其目的不是提高业务能力,而是开阔眼界。据不完全统计,一般的培训产生的转化率很少,甚至不到五分之一,即大部分的培训资源成果被浪费了,单位无疑觉得是人力及预算资金的一种浪费。培训的根本目的在于学以致用,切实提高员工的工作技能。因此,培训后返回岗位,员工需要有一个能够促进培训成果转化的环境。组织要激励员工,改变将培训仅视为一种福利而忽视义务的观念,创造有效转化培训成果的环境

境。在医疗、卫生、教育等行业部门，大力培养的员工流失，也是组织不愿花费培训的原因之一。辛辛苦苦培养的员工说走就走，本来还很稳定的员工在培训之后流动到更有资源和前景的单位，这样的情况并不鲜见。单位花了这么多的人力、物力、精力来搞培训培养，结果为他人做嫁衣裳，领导伤心之余不愿再做培训。事实上，员工流动、调动、跳槽的最大原因是公平问题，还有福利、制度、人际沟通等，作为人力资源管理者，一方面要充分分析员工离开的原因，另一方面要不断改变自己的传统观念，制定切实可行的管理机制，留住人才。

3 事业单位人力资源培训与开发的实施要点

3.1 增强培训意识，改变传统观念

随着知识的更新和社会的不断进步，学习显得尤为重要，如果停留在原有的工作方法和工作思维上，不仅不能和现有的信息化对接，而且工作效率也得不到提高。在实际工作过程中，为了适应社会发展的需要，一定要提高人力资源培训与开发工作的重视程度，对培训与开发造成的可能因素进行深入分析，掌握不同因素可能造成的影响，从而更好地解决问题，提高培训后的转化率。同时应设计多方面的培训内容，首先是观念教育，在知识经济时代里，大多数人已意识到学习的重要性，但是受多年来工作环境和传统工作观念的影响，觉得提前学了也没用，上面布置好任务现学现用，边干边说就行，正因为有了这种思想，没有学习的主动性，导致整体工作效率低下，组织单位或部门闭门造册制定工作流程，执行者按流程完成工作，即便在工作中出现诸多不切实际的问题，为了尽快完成工作，交差了事，就迎合流程要求，直到系统和审核部门通过，组织者由于不清楚具体的业务流程，得不到反馈信息，或得到反馈信息后需要花费大量的时间重新升级软件和规划安排，也以完成任务为目标，造成了很多人力、物力、财力的浪费，因此，要通过有效的方法使员工学习的被动性变为主动性，由组织者的单动力变为组织与执行的双动力，切合实际的解决问题，提高工作效率，推动社会的进步。其次，在人力资源发展战略和管理制度中要明确学习的要求、目标和奖惩措施，将每一项工作细化考核，通过评选、奖励来促进员工之间的相互竞争，实现员工综合素质的提升，提高工作效能，促进人力资源培训与开发水平的提升。

3.2 树立先进的培训理念创新培训方法

现阶段，各行各业正在大力推行精细化的管理理念，充分利用信息技术和设备使各项工作的管理、内容和目标更加细化。因此，事业单位的员工培训也应采用先进的培训理念，精细化管理培训内容和目标，并积极采取有针对性的方法执行培训方案，适当转变传统的人力资源培训模式，由于传统的培训

方法缺少互动，因此，在人力资源培训中应适当加入互动环节，使员工能够在积极的氛围中学习新知识和技能。因此，事业单位负责人力资源培训的工作人员应不断考察和引进一些新的培训方法，根据本单位的实际情况对培训模式进行适当的改变，从而在保证人员培训效果的基础上充分调动人员参加培训的热情。

3.3 构建完善科学的培训体系

对于人才培训体系的完善，首要任务就是要对于人才培养的内容进行分析，要结合事业单位的战略发展需求以及中长期的发展规划来进行全方位的整合分析，要让员工在培训的过程中了解其工作岗位的要求，明确事业单位对其的期望。同时，事业单位要制定出科学的培训计划，针对单位内不同部门，不同岗位，不同层级的员工需要培训什么样的内容，事业单位要根据实际情况来进行，具体的培训内容更新。有针对性的内容培训制度可以直接影响到培训的效果。再者，事业单位要加强对培训者的要求，对于外部聘请的培训者，要注重其个人的综合素质以及工作经历，事业单位应该要求培训者对于单位现状进行分析，并制定合理有效的培训方案，再根据方案和单位内的实际情况来进行有效的员工培训。还有就是事业单位的内部培训，这要结合单位内具体的情况进行培训，主要的目的就是希望员工能够将培训的内容运用到实际的工作当中，从而解决相应的问题。

3.4 分析员工实际培训需求

事业单位负责人力资源培训工作的人员不但要对现代人力资源培训理念进行深入学习，还要将员工的实际培训需求和单位发展需求结合在一起，在此基础上制定培训方案，才能够在保障单位发展的基础上进行有效的人才储备。事业单位根据特殊职能和岗位的工作需求制定个性化的培训方案，从而获得最佳的培训效果；根据本单位员工的实际情况定期开展一些差异化的培训，从而实现有效的人力资源培训，防止发生重复培训浪费资源情况的发生。

3.5 重视知识管理

在循环经济的科学视域下，事业单位在运营以及发展的实践过程中，应该高度重视人力资源管理。事业单位作为知识密集型、智力密集型的大型组织。基于这一角度，可以说事业单位经济属于一种知识经济。在社会经济持续快速发展的进程中，事业单位应该充分全面的结合自身的发展特征，行之有效的优化以及提升自身的管理成效，更好的满足自身的持续快速化发展，进一步激活自身的内在积极力量。可以说，在社会经济高度发展的今天，人们对事业单位人员的专业素养的要求越来越高，不仅仅要求他们具备较强的知识结构，同时也要求他

们具备较高的专业知识。为此, 事业单位应该在人力资源管理的过程中, 立足于循环经济的发展要求, 科学全面的贯彻落实高效化的知识管理。知识管理, 顾名思义, 就是全面提升事业单位人员的知识素养以及知识储备, 不断夯实他们的能力素质以及整体素养等, 以便更好的适应现代工作的需求, 以便更好的提升自身的工作实效。一方面, 在人力资源管理的过程中, 事业单位应该深入全面的引导干部职工加强自主学习, 积极接受以及广泛涉猎全新的知识体系, 不断夯实自身的专业素养, 不断实现日常化的自主教育以及能力提升。可以说, 事业单位在人力资源管理的过程中, 应该依托于科学的制度体系以及积极的激励教育等方式, 切实提升干部职工的自主学习积极性, 不断提升他们的工作素养以及整体认知水平。另一方面, 在快速发展的实践过程中, 事业单位还应该建立健全完善的培训体系, 积极增设科学的培训内容, 不断落实高效化的培训管理机制, 全面加强对干部职工的培训教育等, 切实提升他们的专业化素养。此外, 事业单位在改革的过程中, 还应该积极向上级部门申请, 实现自主招收人才的权利。在人才招收的过程中, 事业单位应该不断结合自身的发展特征, 科学全面的创新人才招募的渠道以及方式, 积极引入复合型的高素质人才, 以此来更好的实现知识管理。在循环经济视域下, 要求事业单位注重挖掘人才的价值以及潜能, 注重提升人才的整体工作实效。为此, 事业单位只有充分全面的落实知识管理, 才能够更进一步的提升自身的发展实效。

3.6 构建更加完善的用人体系

在机关事业单位的用人体系建设方面, 要始终坚持提升岗位设置效率为目标, 构建更加完善的用人制度, 利用科学的制度管理来推动机关事业单位实施分类式改革活动, 进而构建更加科学和高效的人事管理机制。一是科学有效地推进机关事业单位实施分类改革工作, 通过改革岗位设置相关措施促进改革实施效率。对社会发展过程中出现的新需求新趋势要通过不断的改革和创新来实现, 进而更好地显现出改革的作用, 达到健全机关事业单位社会服务功能的作用。二是结合不同岗位具体职能和工作内容等实施更加科学的薪酬及绩效考核管理。在实施薪酬及绩效考核改革创新过程中必须充分重视实际工作情况的掌握, 为了更好地体现以人为本的服务性质, 可将服务对象的满意程度列入考核范畴, 以此促进工作人员更好地开展日常工作, 并激励其提升个人工作质量, 同时对工作人员的日常工作行为、态度等也可起到科学的规范性作用。三是继续完善机关事业单位的人员聘用管理制度。通过不断贯彻人员的聘用管理规范理念, 结合自身单位所需岗位的职能特点、级别、类型等进行相应的划分, 选聘更加符合规定和需求的人员。通

过创新机关事业单位的人事管理制度以及用人规范制度, 可以为提升机关事业单位的工作效率输入新鲜血液, 增添活力。

3.7 科学的绩效工资制度改革与管理优化具体策略

绩效管理是员工在一定时间内为单位做出的贡献和工作中取得的绩效进行考核和评价, 以便提高改善员工的工作效率, 为员工培训、晋升、加薪等决策提供依据, 绩效薪酬评测对职工的工作效率有着决定性的影响。所以, 改革后的事业单位应当根据单位实际情况制定合理的绩效工资制度, 进而提高事业单位收入分配的规范性与科学性。在绩效工资制度确立过程中, 应当从以下几方面进行: ①绩效工资制度改革应当与事业单位的体制改革相呼应, 以保证绩效工资制度与事业单位的发展相适应。在绩效制度确立过程中, 要对事业单位的现状、目标、工作内容以及工作进程等各方面进行深入分析, 保障绩效制度符合事业单位的发展。②健全工资调整机制。在绩效工资制度改革过程中, 要根据单位自身特点, 利用合理的手段和措施来建立完善的工资调整机制, 以此为依据来进行职工的工资划分, 使职工的收入水平与国民经济的发展相适应, 并且能够实现绩效工资管理工资的进一步优化。③建立分级管理制度。在新时代下, 我国社会主义制度得到了巨大的发展, 在此背景下传统的工资管理制度已经不能满足当前事业单位的发展需求, 这就需要事业单位在经济管理和人力资源管理的基础上提出新的管理制度, 而分级管理制度是目前推动事业单位正常运行, 逐步发展的重要举措。事业单位应当加强分级管理制度的建立, 逐步优化分级管理工资, 如此才能更好地实现资源和职责的分配。

结束语

事业单位的人力资源工作, 得到了社会上的高度关注, 培训与开发的创新, 推动了单位的快速发展。对于个人来说, 员工的潜能得到挖掘, 积极性得到调动, 那么个人的工作效率也就得到了大大的提高; 对于单位来说, 只有员工的能力被挖掘出来, 积极性被调动起来, 事业单位各个部门才能全部高效运转起来。因此只有实现各个环节的配合与支持, 才能真正达到人力资源培训与开发的目标。

参考文献

- [1] 范琳. 事业单位人力资源培训体系的构建对策[J]. 现代企业, 2021(4): 40-41.
- [2] 陈维萍. 探析事业单位人力资源培训体系构建思路[J]. 市场观察, 2020(11): 64.
- [3] 李兆清. 探析事业单位人力资源培训体系的构建策略[J]. 东方企业文化, 2020(S2): 89-90.