

# 浅谈事业单位人力资源的培训开发

魏晓寰

(内蒙古通辽市科尔沁左翼后旗房屋事务服务中心 内蒙古 通辽 028100)

**[摘要]**人力资源对于事业单位来说是在发展过程中必不可少的动力,同时也是事业单位发展的源泉。在事业单位转型升级的视域下,企业需要对人力资源管理和培训过程予以足够的重视,并且要制定合理的科学预案,这样才能发挥人力资源在事业单位发展中的作用以及实际意义。事业单位是知识密集型的现代服务业,因此,事业单位的竞争,归根结底是人才的竞争。作为企业日常经营中的一项关键性工作,加强培训管理,对促进事业单位的持续发展而言具有不可忽视的意义。事业单位应充分认识到强化培训管理体系建设的重要性,不断增加对培训的投入力度,全面提升员工的专业素质水平,最终实现自身人才结构的优化升级。本文将对事业单位人力资源培训开发中存在的问题提出相应的优化对策。

**[关键词]**人力资源; 事业单位; 培训与开发

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.07.1355

## 一、引言

人力资源在事业单位当中的作用是非常重要的,在事业单位转型升级期对人力资源进行培训是非常有必要的。然而,在目前许多事业单位人力资源管理与培训中存在许多问题,这些问题在一定程度上制约了事业单位的长远发展,也使得事业单位在面对行业竞争时没有绝对的优势,因此,对人力资源加强开发以及改进相关的政策措施,是当前许多事业单位所必须要面对的问题。

## 二、事业单位人力资源的培训开发中存在的问题

### (一) 针对性不强

通过调研发现,我国现阶段企业在事业单位转型升级的背景下,对人力资源进行培训与开发时,许多事业单位的工作并没有凸显针对性。例如:在事业单位中对相关的会计进行培训时,没有从企业的实际需求管理型会计方向上去培训,而是采取传统的方式方法进行模式化的培训,在理念、价值观方面都无法适应企业的要求。培训的形式过于单一,而且内容也很枯燥。这些陈旧的培训模式并不能达到培训的要求,对人力资源的开发达不到标准,同样也达不到事业单位对人才的需求。由于缺乏必要的针对性,会导致人力资源培训失去价值。对培训人员来讲,在实际组织开展人力资源培训工作的过程中,务必需要结合我国事业单位转型升级的深层次内涵,切实保障好培训工作质量。

### (二) 培训方案不完整

在转型时期的事业单位需要积极转变自身的人力资源培训开发体系,但现如今,许多事业单位在对人力资源开展培训时,并没有制定一个相对明确的目标,使得许多工作在开展过程中没有实质性的内容,由此将难以凸显培训开发的效果。例如,有部分事业单位在对人员进行培训时的方式发生了转变,将专业的培训转变成了开会的形式,领导在上面讲一些思想建设有关的内容,将培训变成了动员大会,甚至有些企业还采取口头传达的方式,并没有采取实质性的培训,显然不能达到对人力资源培训的目的。另外,有些事业单位在对人员培训与开发时,没有研究单位的实际需求,也没有与相关的部门进行良好的沟通,使得在进行培训时无法满足

实际的工作需要。

### (三) 考核机制不健全

我国的事业单位已经经过了若干年的发展,在企业当中的激励机制以及考核的机制已经相对固定下来,从某种意义上说,已经无法适应当前事业单位转型升级期的发展以及满足人才的需求,同时无法适应当前市场的发展。许多事业单位在采取激励的手段过于僵化,纯粹是将产量作为激励的重要目标,从而忽略了产品的质量。这种现象,不但影响了产量在市场上的销量,同时还使得企业的形象在社会上受到很大的影响,对企业的未来发展极为不利。

### (四) 缺乏对培训效果的检验和评价

在进行评估的“员工培训满意度调查”中,通常是针对培训内容、讲师、方法、材料及服务等方面以四分法进行测量。虽然这种评估方法实现了对多个方面的评估,但在实际效果检验上依然缺失针对性,其中不论培训性质如何,调查内容(项目)基本不变,这将使得评估项目的精准性难以得到提升。同时,通过笔试以及心得反馈的方式也不利于凸显培训效果。

## 三、事业单位人力资源培训开发管理的措施

### (一) 明确培训的理念

在当前产业不断优化转型的背景下,事业单位需要切实基于企业发展对人才技能的需求做好相应的培训计划安排,在对事业单位的人力资源进行培训与开发之前,首先要在企业的内部要对培训的理念进行更多的推广,并得到实质的宣传,使更多的人员在参加人力资源培训时能够理解并接受培训的理念,并认可培训理念的重要性。其次,在培训过程中,要与企业的实际需求相适应,结合企业的实际情况,从而来制定符合企业的培训体系,通过科学合理地构建培训体系,并将其应用到实际的工作当中去,严格落实,认真执行。再者,在培训的过程中,要积极创造轻松的学习氛围,使参加培训的人员能够积极交流,相互学习,这样既提高了对专业知识的学习能力,又能够使员工培训在培训过程中产生更多的兴趣。只有告别沉闷严肃的培训模式,才能使人力资源的培训效果有所成效,加大企业在市场的竞争力,使企

业能够获得更长远的发展。

## （二）创新人力资源培训的方法

为保证培训工作能够达到其应有的效果，组织方应做好对员工学习需求的分析，应用岗位技能分析、期望差距分析等方法，从员工的工作需求与个人需求两方面作出考量，设计培训的内容与方法，进而提升培训的针对性。其中，岗位技能分析主要指的是围绕某一岗位具体需要哪些知识、技能，设计培训的内容与范围，此种分析方法在设计对银行新员工与业务骨干的培训内容时应用更多；期望差距分析则是分析员工当前的工作水准，与其期望达到的工作水准之间的差距，进而有针对性地设计培训的内容。组织方可应用问卷调查等方式，了解银行中不同层次员工目前拥有的技能的程度，以及个人特长、知识结构、职业规划，分析出能够提升员工工作效率的因素，以此为基准，完成对培训内容与方法的安排，形成从下到上的更为科学的培训管理制度，提升培训效果。需要注意的是，在培训内容的设计上，应进一步突出实用性。传统的“知识本位”的培训方式实际上已经难以满足现代化人力资源开发的需求，因此，培训组织方应加强从“能力本位”的角度组织培训，提升培训的实用性。组织方应对每一名员工的工作技能做出详尽的分析，找到技能缺口，围绕技能缺口安排具体的培训内容；在培训方法的设计上，应加强对国内外优秀培训经验的汲取，综合采用行动导向培训、案例教学培训等方式完成培训。同时也应强化对现代化教育技术的应用。例如，通过建立学习网站等方式，完成对员工的随时随地的培训，让培训更加事半功倍。

## （三）丰富培训的内容

首先，可以先行对当前的人力市场进行相应的调查并作出分析，然后通过不同的人才进行不同的培训，制定不同的培训内容，同时还可根据企业内员工的年龄、工作经验、工作能力等来制定不同的培训内容。通过这样的改革，就不会使培训的内容过于刻板不灵活，会使得更多的人受益。其次，在进行人力资源培训与开发时，除了对技能进行相应的培训之外，还要对企业的文化进行更多的渗透教育，从而提高员工的积极性并且使员工有更强的归属感。再者，在培训过程中还要讲究方法和方式，要结合市场的规律，适时地改变和调整相应的培训形式与方式，并且还要及时地进行创新，与企业的发展现状进行综合，使培训的方式更加多样性并且达到有效性，通过更多的实例以及演讲来丰富培训的内容。通过对培训内容的拓展和延伸，可以切实满足事业单位转型升级以及改革的根本需求。作为负责培训的工作人员，要深入基层组织开展调研，咨询基层员工的意见以及不同部门对人力资源培训的建议，积极采纳，对培训体制进行优化，不断扩充能够启发员工创新意识和责任意识培训内容。

## （四）开展激励考核措施

面对当前市场经济严峻的竞争形势，事业单位加强对人才的培训是必要的，同时还应重视对人才的激励措施。企业的管理者要认清只有人才才是推动企业发展的动力，同时也是企业能够有效发展的决定因素。所以，企业要制订相应的激励措施，从而提高员工的工作积极性。通过合理而且科学地开展合理的管理，同时要根据员工对企业的贡献对其进行认可，并通过物质奖励或精神奖励使员工来提高员工的积极性。另外，对员工的激励手段和方法要多样化。有些企业在传统思想作用下，仅以物质奖励作为对员工的激励措施，没有在精神层面给予认可，使员工的积极性受挫，无法有效调动员工工作的热情。唯有采取多种激励手段和方法，才能使员工对企业有更多满意度以及忠诚度，同时对员工的自我管理能力也会得到极大地提升，使企业在对人力资源管理过程中更加容易，使得人才资源的管理制度能够更加容易贯彻于整个人力培训当中去。除此之外，在事业单位人力资源改革过程中还需要针对这样的现象进行人力资源的优化，最大限度地发挥人才优势，挖掘人才潜力，通过对传统的考评制度进行深刻的改革，利用双量考核的原则，在对产品数量生产上予以关注的同时加以质量把控，通过考核的标准对表现突出的员工给予适当的精神奖励和物质奖励，同时还可以借助岗位的晋升以及年终评优与奖金挂钩等一系列政策对员工实施激励，最大限度地提升员工参与企业建设生产的积极性，使员工在生产过程中发挥个人的作用而带动企业向前发展，将职工的命运与企业的命运紧紧联系在一起，为企业的发展作出员工应有的贡献。

## 四、结束语

本文分析了事业单位人力资源培训与开发管理中存在的问题，例如针对性不强、没有完整的开发方案、以及激励考核的机制有待优化等，对事业单位人力资源培训与开发的改进对策，如提高培训的针对性、完善培训方案、调整激励机制等。事业单位要在管理中及时调整思想观念，开发管理的机制并进行调整，提升员工的水平和能力，为企业的发展发挥个人的力量，促进企业发展的同时，也利用事业单位加快改革的步伐，为我国的经济发挥更大的作用。

## 参考文献

- [1] 刘燕. 事业单位人力资源培训和开发的现状及优化路径研究[J]. 全国流通经济, 2018(34): 69-71.
- [2] 张丹. 事业单位在人力资源培训与开发管理中的难点及改进对策[J]. 经济师, 2019(06): 266+268.
- [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.