

浅析专业的人力资源管理在民营培训机构中的重要作用

战扬

(长春市秘语天使文化艺术有限公司,吉林 长春 130000)

摘要:伴随我国经济高速发展以及社会变革多元化发展的趋势不断增强,社会各行各业对于复合型人才的需求缺口在逐年加大,以此为基础,也就直接导致了各种民营培训机构孵化和崛起的速度十分惊人。而民营培训机构在面对机遇和挑战的同时其对于自身企业的发展也势必存在诸多不足,其中尤其以人力资源管理方面的问题突出,首先由于民营培训机构对于人力资源管理工作的认识不够,所以绝大多数民营培训机构的人力资源管理工作方式比较老套,必然导致民营培训机构的发展缓慢,因此我国的民营培训机构要想获得更快更好的发展,首要是对人力资源管理工作的重视,其次是制定人力资源管理工作的专业规则、加强民营培训机构的人力资源管理工作的综合能力,从而使民营培训机构可以在愈加激烈的市场竞争中不被淘汰。那么如何增强民营培训机构的综合实力,发挥民营培训机构在满足人才市场需求过程中应有的作用。本文从民营培训机构为切入点,浅析人力资源管理工作在民营培训机构中的重要作用,希望对相关从业人员提供一定的启示及帮助。

关键词:人力资源管理;民营培训机构;重要作用

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.31.144

当今社会对于复合型人才的需求量越来越大,为了更好的满足社会发展以及个性化自我提升的需求,培训机构之间的竞争也变得越来越激烈。因此民营培训机构越来越受到人们的追捧,随着家长对教育重要性认识的提高和教育投资方面的增加,越来越多的孩子从小就开始在培训机构中学习。于是培训机构想要在激烈的竞争中保留住自身的生源,必须提高综合能力,依靠专业的人力资源管理工作使培训机构的优势愈加突出。以实力和口碑增强自身的市场竞争实力,而发展自身实力,最重要的一点便是优化自身的人力资源管理工作,从根本上提升培训机构的硬实力,使得培训机构可以获得长远的发展^①。

1 人力资源管理工作在民营培训机构中的重要作用

(1)人力资源管理有助于推动培训机构的发展。当今许多民营培训机构出于资金问题,没有设立专业的人力资源管理部门,遇到相关问题交由领导处理,对于人员的招聘把关工作也不到位,导致培训机构的相关工作效果停滞不前或者越来越差,没有人力资源管理部门的支持,导致相关培训机构缺乏专业人才的支持,无法吸引优秀的人才进入培训机构,长此以往,无法激发教师和相关员工的工作积极性,归根结底,都是由于当今的民营培训机构管理人员没有认识到人力资源管理部门对于其工作的重要性,导致了众多优秀人才的流失。人力资源管理部门是培训机构从事一切活动的根本,只有通过人力资源管理部门建立一套优秀的人力资源管理制度,才可以吸引优秀人才的加入,从而提高培训机构的的教学能力以及培训口碑,增强培训机构自身的硬实力,立足于长远目标,通过人力资源管理部门实现自身发展,使所有员工感受到竞争的公平性,从而激发他们的工作积极性以及主动性,实现人员之间竞争意识的增强,从而提升培训机构的竞争实力^②。

(2)完善培训机构内部的人员培养体系。民营培训机构的核心竞争力是以整体的师资水平作为参考标准的,因此民营培训机构教师的执教能力及综合素养决定了其所在机构的整体教育水平和教学质量的优劣,但是,民营培训机构的教师水平参差不齐,很多人没有接受过严格的入职筛选和正规的教学培训,因此,必须依靠专业的人力资源管理工作对培训机构的相关教师进行系统的人才培养工作,在加强对于教师的培训工作的同时,还要开展人性化管理工作,制定完善的内部培养体系,降低未来机构发展中从业人员综合素养不高所带来的相互不匹配现象,站在教师的角度考虑工作开展的方法,使教师可以安心接受培训工作,从而促进培训机构教师教育实力以及教育经验的提升,通过内部培训、外部培训和跨界培训等多维度全面提升现有从业人员的素养,优化民营培训机构的教师教育实力,增强教师的自身技能,提高教师对于自身专业课程的精通度,提升教师的自身知识积累

能力以及教育能力,从而使教师适应教育行业的高速发展^③。因此,制定完善的内部培养体系以及通过培训工作提高培训机构教师的教育能力以及人员素质,可以促进自身机构教育实力的增强,提高自身教育机构的的社会竞争实力。

(3)规范机构的规章制度、考核体系,完善薪酬福利体系。人力资源管理不仅仅包括培训机构对于人员的管理以及考核激励,还包括搭建人才培养体系等等,设置专业的人力资源管理队伍,人力资源管理队伍可以根据机构的发展以及机构相关人员的职位以及能力进行规章制度的设置,优化机构的管理模式,使机构的相关工作管理条款更加合理科学,考核激励机制也更加公平公正,从而为全体员工设立一个科学合理的良性竞争环境,全面调动员工的工作兴趣以及工作积极性,激发员工的工作潜能,营造一个积极向上的机构竞争环境,使机构真正做到科学用人、合理选人、有效留人以及适时育人,全方位优化机构的管理模式,将人力资源管理工作的成本投入降至最低^④。

2 结束语

综上所述,人力资源管理工作的优化对于民营培训机构的发展有着非常重要的促进作用,因此,目前我国的民营培训机构应改变传统的不重视人力资源管理工作的、对于人力资源管理定位不清晰以及人力资源管理资金投入不足的老套思想,通过加强对于机构人力资源管理工作的重视程度、优化人力资源管理制度以及加强对于人力资源工作的资金投入,增加人力资源管理工作在民营培训机构中的地位,认识到人力资源属于培训机构中的可再生资源,而不是培训机构的成本项目,通过优化培训机构的人力资源管理工作,从而促进自身竞争实力的提高,激发员工的工作热情并提高他们对培训机构的认可度,进而增强培训机构的市场竞争实力,促进培训机构的长远发展。

参考文献

- [1]卢艳珍.教育培训行业人力资源管理中的问题和应对[J].经济管理文摘,2020(16):99-100.
- [2]许艳芳.关于教育培训行业人力资源管理中的问题和对策研究[J].营销界,2019(43):104-105+107.
- [3]任振伟.企业人力资源管理存在的问题及对策分析[J].企业科技与发展,2019(08):206-207.
- [4]史彬.现代企业人力资源培训战略化管理探讨[J].环渤海经济瞭望,2019(06):103.

作者简介:战扬(1986,01-),女,汉族,籍贯:吉林省长春市,研究生,单位:长春市秘语天使文化艺术有限公司,研究方向:人力资源管理。