

事业单位人力资源培训与开发的优化路径探讨

王亚茹

(克什克腾旗社会保险事业服务中心,内蒙古 赤峰 025350)

摘要:随着最近这些年事业单位的整体改革,不断地深入和发展,事业单位在人力资源结构和开发优化的路径也出现了一系列的弊端。传统的人力资源培训管理越来越不能满足现代的改革发展的需要,再结合新市场经济体制的不断挑战和冲击,事业单位的人力资源培训和开发管理成为了新的发展趋势和必然选择。在这样的背景下,本文阐述了事业单位人力资源培训和开发的优化路径,对其中的问题展开了探讨,希望可以为相关的人员提供一定的帮助和参考,可以为今后的事业单位人力资源改革管理打下良好的基础。

关键词:事业单位;人力资源;培训与开发;优化路径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.140

在当前的社会发展形势下,市场竞争变得越来越激烈,事业单位在改革发展当中的最大问题就是人才的竞争。人才决定了事业单位的核心竞争力和改革发展的实际效果,没有充足的人才供应必将会在改革发展的浪潮当中败退,也会被激烈的市场竞争环境所淘汰。事业单位的人力资源培训和开发需要上下联动,事业单位要深入认识人力资源管理的重要性,加大力度,不断地探索人力资源的管理新方式,为事业单位的发展和改革提供坚实的人才保障。

1 事业单位人力资源的培训与开发的意义

事业单位的人力资源培训和开发对事业单位的整体发展和竞争都有着重要的现实意义。在激烈的外部竞争环境下,事业单位的人才供应是事业单位面对竞争挑战的压舱石,是面对激烈竞争的重要支撑。人才可以在激烈的竞争当中保证技术和管理方式生产理念的先进性,让事业单位的核心竞争力一直都保持在高强状态。

在事业单位的内部发展和改革创新上,人才也永远是第一的推动力,离不开人才的培养和开发。人才本身利用自身的优势将事业单位的内部整体管理控制体系进行了提升,对事业单位的创新和发展可以起到以点带面的作用,将事业单位本身的发展方向和自身的价值体现紧密结合达到事业单位发展的最大效力。

2 事业单位人力资源培训与开发中存在的问题

2.1 培训的方式过于单一

在市场经济的不断改革创新下,事业单位的人才管理都迎来了新的发展机遇,不过仍然有部分的事业单位在人力资源的培训和开发上存在着严重的不足,特别是在人力资源培训方面方式方法过于单一,没有适应新时代的发展创新需求,不具有先进性和时效性。大部分的事业单位往往仍然采用传统的人力资源培训方式,一味的进行灌输式培训,不能真正结合培训人员的真实需求开展培训工作,培训的效果也往往没有作用^①。

2.2 培训资金投入不足

很大一部分的事业单位对人力资源的培训和开发处于一种保守态度,没有深入的认识到了人力资源管理的重要性,通常忽视了人力资源的现实意义。在认识资源的培训上资金的投入不足,不能有效的利用资金开展各项人力资源培训的活动,资金的供应不足也无法保证培训的质量,最终反而造成人才的流逝和培训的反效果,导致人才培养毫无效果,成为阻碍事业单位发展和创新的挑战。人才的流失和不正确不全面的开发导致了人才和资源的大量浪费,久而久之影响到事业单位的正常发展和运行。

2.3 人力资源开发与培训存在不合理性

在事业单位进行人力资源的培养和开发过程当中存在着一些不合理性,导致了资源的不匹配和资源时间的浪费以及影响实际的

培训效果。在一些事业单位进行人力资源的培训时除了提高内部的整体素质以外也要对具备潜能的对象进行重点的人才培养跟进。往往在进行衡量和选择上把握不准,没有选择出正是具有发展潜力的培训对象,导致资源的不匹配性。在一些事业单位内没有建立健全完善的人力资源培训和开发制度,人力资源的管理上存在着随意性和低效率^②。没有完善科学的制度做支撑也往往导致了人力资源的培训和开发与事业单位内部的工作开展产生冲突,不利于人力资源管理的发展和事业单位的正常运行。人力资源培训和开发的不合理性体现在多种方面,严重的影响着事业单位的人力资源管理布局,造成事业单位的核心竞争力受到冲击,对创新改革都形成了制约。

3 事业单位人力资源的培训与开发的具体措施

3.1 丰富培训的方式使培训具有针对性

事业单位要清楚认识到影响人力资源培训和开发效果的主要因素之一就是培训的方法方式过于单一和刻板。要想提高人力资源培训和开发的实际效果就需要不断的丰富和创新人力资源管理培训方式,对传统的培训和开发方式进行有效的改革,使培训更具有针对性。在开展培训之前事业单位要根据员工的个人技术水平和性格特点以及发展潜力进行评估,结合员工的个人素质建立具有针对性的培训管理方案。通过培训充分的发挥出员工的个人特长,充分的扬长避短进行能力的强化提高,满足员工对自身价值体现的路径进行确立,让员工自我价值体现和事业的发展创新进行紧密的结合共同进步。

在培训当中要紧密的联系实际工作岗位内容,帮助员工解决工作当中的问题和难题,实现事业单位整体人员的进步。人力资源管理部门要不断的探究新的培训手段,不断的结合新时代的发展特征进行创新,让事业单位的人力资源培训和开发工作一直保持前瞻性和创新性,不断地发挥出更大的作用。

3.2 要认识到人力资源工作的重要性加大资金的支持

大部分事业单位的人力资源培训和开发工作没有取得一定的效果,一般都是由于对于人力资源管理工作的不重视,不能充分的认识到人才在事业单位发展运行当中发挥出的巨大作用。随着市场竞争的不断增强,越来越激烈的竞争当中不断的体现出人力支撑带来的关键作用,转变了大部分的事业单位人力资源管理工作的看法和布局规划。管理层要通过探讨和分析总结,认识到人力资源工作的重要意义,牢牢的把握住人力资源培训和开发工作的方向,准确的把握好人力资源开发培训的布局^③。

在事业单位领导和管理层充分的正确的认识下,要加大对人力资源培训和开发工作的资金支持,营造良好的培训环境和开展好各类活动,促进人力资源培训和开发工作取得更多的新的成就。在足

够的资金支持下可以组织员工到知名的单位进行参观学习也可以聘请知名的专业的专业人才进行培训,强化人力资源工作的有效落实。最终通过不断的落实,及时总结学习培训的成果。也要及时听取员工的意见,结合员工的现实需求来不断完善人力资源管理工作中的作用,将事业单位打造成专业组织和氛围强的新景象,不断取得新成就。

3.3 完善人力资源的合理性制定科学的培训管理制度

事业单位要认真的分析查找在人力资源培训和开发过程中的不合理现象,在开展各项活动时做到科学合理,培训的过程当中也要杜绝形式主义,不让人力资源的培训和开发流于形式,真真正正的让事业单位感受到人力资源管理工作带来的有力支撑。要制定一套科学完善的培训管理制度,在制度下实现对人力资源管理的有效可控性,让事业单位的人力资源管理工作更加科学化专业化^[4]。

结束语

事业单位的人才培养和开发是一项持久性的发展路线需要事业单位正确充分且具有前瞻性的认识,在短期内不能保障投入和受益的有效转化,需要在长久的加持以下逐渐体现出事业单位的人力资源管理优势,在不断变化的发展浪潮当中利于不败之地。

参考文献

- [1]杨焱.省级农业科研单位人力资源培训与开发现状及优化路径[J].安徽农业科学,2020,48(17):253-255.
- [2]孙志新.事业单位人力资源培训与开发的路径探讨[J].知识经济,2020(13):22+24.
- [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.