

# 人力资源职业技能培训效果的提升策略

崔祥祥

(山西省保德县人力资源和社会保障局,山西 保德 036600)

**摘要:**为了提升事业单位人力资源技能培训的效果,增强事业单位的竞争能力,本文对事业单位人力资源职业技能培训效果的提升策略进行分析研究。文章首先阐述了人力资源职业技能培训的重要性,之后对人力资源职业技能培训中存在的问题进行分析研究,最后对提升人力资源职业技能培训效果的措施途径进行概括总结。希望本文对有关工作者给予一定的启发与帮助,在提升事业单位人力资源技能培训效果的同时,增强事业单位的竞争能力,促进事业单位的良好发展。

**关键词:**人力资源;职业技能培训效果;提升策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.18.042

## 1 前言

人力资源职业技能培训是事业单位在人力资源管理中重要的组成部分,对提高员工综合能力,促进事业单位良好发展起到积极推动作用。随着经济社会的不断发展,各大事业单位对人力资源有着足够的重视,将人力资源当作事业单位的第一资源,同时也成为了事业单位在市场环境中能够顺利发展的关键性因素。现如今事业单位要想在激烈的市场环境下谋得发展,就必须加强对人力资源职业技能培训的重视,不断提高员工的综合能力,最终有效增强事业单位的生产效率,为事业单位带来更多的经济效益,促进事业单位的可持续性发展。

## 2 人力资源职业技能培训的重要性

### 2.1 经济社会发展的客观需求

事业单位作为我国经济体制当中重要的组成部分,对于促进我国经济水平,提高人民生活水平质量有着重大影响意义。以电力事业单位为例,电力事业单位作为我国的支柱性产业,对国民经济发展有着重要影响力。随着科学技术的不断提升,电力事业单位获得了良好的发展机会,同时也带来了新的挑战。根据我国相关政策规定,推动电力事业单位发展,就必须增强对技术的提升,加强智能电网的建设。因此在现如今经济社会发展的客观需求下,传统人力资源职业技能能力已经无法满足新时期高科技的技术要求,成为阻碍电力事业单位发展的重要影响因素。通过加强事业单位人力资源职业技能的培训效果,使广大技术人员的综合能力能够有效提升,同时能够掌握丰富的技能知识,加强对各种精密仪器的正确使用,使电力事业单位的生产效率能够不断提升,保证我国人民用电的正常需求,对维护人民生活水平质量,推动和谐社会建设有着积极作用。

### 2.2 是事业单位内在发展的需求

事业单位能否在激烈市场环境中生存下去,能否提高竞争实力,关键在于人力资源管理是否完善,是否能够对员工进行更好的职业技能培训。加强对人力资源职业技能的

培训,不仅能够提升事业单位整体的实力,同时能够有效提升事业单位员工的凝聚力,不断促进员工合作意识的建立。在如今经济全球化的背景下,我国事业单位在有着发展机遇的同时,也面临着更加严峻的挑战,面临着市场经济体制下的激烈竞争。因此事业单位中的人力资源管理部门需要为事业单位提供更多的支持,加大对员工的培训力度,不断提升员工的综合能力,进而提高事业单位整体的竞争能力,实现事业单位在市场环境中的可持续性发展。

### 2.3 是员工发展的内在需求

随着经济社会的不断建设,为事业单位带来更多发展机会的同时,对事业单位员工的综合能力有着更高要求。很多员工由于综合素质较低,不具备成熟的技术手段,无法适应社会的发展,最终逐渐被社会发展所淘汰。因此加强人力资源职业技能的培训效果,能够使更多员工意识到学习能力的重要性,促进员工不断地通过学习来提高自身综合能力,能够不断适应当下社会的发展,防止被社会发展所淘汰。因此事业单位员工要想获得更多的知识,就必须参加事业单位的人力资源培训,最终使事业单位人力资源职业技能培训效果不断提升,从而有效提高事业单位的生产效率,扩大事业单位的生产规模。

## 3 事业单位人力资源技能培训中存在问题

### 3.1 培训体系存在欠缺

尽管我国很多事业单位开始对人力资源进行重视,但是依然有部分的事业单位没有建立起完善的培训机制以及培训体系。导致人力资源管理部门在对员工进行技能培训过程中,由于缺少相关的理论知识作为参考数据,导致事业单位人力资源技能培训存在形式化的问题,脱离了事业单位生产管理的运营理念。其次在培训体系存在缺陷,会导致事业单位人力资源管理培训缺少清晰的目标,缺乏足够依据,最终导致员工的培训效果失去意义,无法实现综合能力的提升,阻碍了事业单位本身的发展。

### 3.2 管理理念存在缺陷

受传统人力资源管理理念的影响,很多事业单位管理人员对人力资源工作方面不够重视,只是关注事业单位的生产效益以及经营情况,将经济效益最大化当作事业单位经营目标,使事业单位人力资源管理工作逐渐失去了存在意义,无法发挥出真正的价值。其次由于思想上的不重视,很多事业单位管理者不愿意在人力资源培训工作上给予更多的投入,使事业单位人力资源职业技能培训工作受到很大的限制,无法真正发挥出应有的效果。最后管理人员经常性地将员工岗前培训与职业技能培训混为一谈。岗前培训能够让员工提前了解工作的内容,能够快速适应工作内用与基本操作,却无法对员工实行更加有深度的培训。

### 3.3 培训内容较为单一

培训内容较为单一也是目前人力资源职业技能培训中存在的主要问题,具体表现为培训内容相对固定,整体培训过程相对枯燥,无法提高员工学习的积极性,同时对员工综合能力的提高价值不大,使整个培训过程失去了存在意义。首先在职业技能培训的过程中,由于人力资源部门的管理人员与员工缺少沟通,导致所制定的技能培训内容无法符合员工意愿,无法真正满足员工自身发展的需求。由于缺少足够的沟通,导致培训内容制定人员无法了解每一位员工的特点,无法针对性地制定培训内容以及培训方式,使整个培训过程失去了存在的意义。其次管理人员为了方便对员工进行集中管理,基本上采用群体培训方式对员工进行培训,但是这种培训方法会导致整体技能培训效果降低,无法实现对员工的合理性培训,使员工无法获得更加有价值的培训技能。另外在培训过程中,很多培训教师对员工灌输过多的理论知识,在技术技巧上渗透得相对较低,使很多员工的实践技术较低,无法有效地提升自己。同时这种被动的听讲方式会让许多员工失去对培训的兴趣,无法提高学习积极性,使事业单位人力资源职业技能培训无法发挥出真正有意义的价值,无法帮助事业单位获得更好的成长<sup>[4]</sup>。

## 4 提高人力资源职业技能培训效果的措施途径

### 4.1 建立完善的人力资源职业技能培训体系

事业单位管理人员应当立足于实际,根据事业单位本身的实际情况,去建立完善的人力资源职业技能培训体系,根据当前事业单位各个工作岗位的需求,采用分别培训的方式,对员工进行更加有效率的培训形式。另外在建立培训体系的过程中,需要管理者对培训目标、方式、以及内容进行统一规划,要求各个管理人员共同制定出合适的职业技能培训计划。首先是建立明确的目标责任制,由事业单位最高管理层为中心,向事业单位各个部门明确好职业技能培训的内容,要求各个部门建立起相应的责任制度,如果在培训过程中发现任何问题,根据责任制度能够快速找到相关负责人,保证事业单位人力资源职业技能培训能够在一开始就顺利开展。其次是将培训学习与员工的考核机制相挂钩,一方面是为了提高员工参加培训的积极性,促使更多的员工能够前来参加培训,能够积极提高自身的综合能力。另

一方面能够让部门管理人员起到带头作用,通过与考核机制相挂钩,能够使更多的管理人员改变工作状态,对部门员工进行大力宣传,不断强调职业技能培训的好处,同时管理人员带头参加培训,能够达到非常好的模仿作用。然后是建立完善的职业技能培训考核学分制度,人力资源管理人员需要对培训的内容以及培训方式进行仔细考虑,同时制定出相关的学分,根据员工的上课状态、考勤率为标准,对员工评价出相对应的学分,根据学分高低采取一系列的奖励惩罚措施,比如对学分比较高的员工,可以给予一定的物质奖励,对学分比较低的员工,可以给予相对的惩罚措施,这么做的目的就是为了更好调动员工参与培训的积极性,提高整个职业技能培训的效果。最后是建立完善的培训质量评价体系,第一是加强培训教师团队的建设,要求教师团队自身能够拥有丰富的理论知识与教学管理水平,能够对现场员工提供更多职业技能上的指导,同时充分利用事业单位内部各种资源,使人力资源职业技能培训变得更加具有价值。第二对培训教师的教学质量进行严格的考核评估,可以采用员工监督方式进行考核,根据员工所反馈的意见,以及学习的效率,对培训教师给予更加合理的考核评估,督促培训教师能够不断提升教学质量,使员工的职业技能能够更加具质量性<sup>[5]</sup>。

### 4.2 树立良好的人力资源职业技能培训理念

针对事业单位管理人员存在落后管理理念问题,需要事业单位管理人员树立起正确的人力资源职业技能培训理念,摒弃传统的管理理念,从而有效提高事业单位人力资源职业技能的培训效率。首先事业单位管理者加强对职业培训的重视,无论是在资金以及场地上,都要给予有力的支持。同时事业单位管理者尽量招聘一些具有专业技术能力的员工,能够对其他员工进行技能帮助,鼓励员工之间多进行沟通,分享彼此之间的技术以及经验,为提高事业单位人力资源职业技能培训效果打下良好的基础。其次事业单位需要加大宣传力度,为员工灌输职业技能加强的重要性,结合当前多媒体技术的应用,通过事业单位官网、事业单位微博以及事业单位微信小程序等,向员工更多地宣讲职业技能培训的意义与价值,使员工能够深刻认识到加强职业技能的重要性。最后是充分发挥员工的主体作用,坚持以人为本的管理理念,加强与员工之间的沟通,认真听取员工的合理性建议,同时鼓励员工在开展职业技能培训过程中提供更多有价值的意见,使事业单位人力资源职业技能培训方式变得更加具有意义,能够让事业单位全体员工对人力资源职业技能培训形成正确的认识,能够积极地参与到职业技能培训过程中,在提高整个培训过程效率的同时,不断增强员工的综合能力,不断提高员工的技能技巧,使事业单位的生产效率能够大大提升,促进事业单位的可持续发展<sup>[6]</sup>。

### 4.3 加强人力资源职业技能培训的内容形式

要想丰富事业单位人力资源职业技能培训的内容形

式,就必须充分发挥员工的作用,提高员工参与工作的积极性,吸引更多的员工能够主动参与到培训活动中。首先就是加强与员工之间的沟通,了解每个员工的特点以及不足现象,根据员工的实际情况制定出合理的培训内容,使员工的发展能够更加符合事业单位生产管理理念,能够更加促进事业单位的有效性建设。将事业单位发展战略目标以及事业单位核心业务纳入培训内容,最终对员工制定出针对性的人力资源职业技能培训方式。其次对职业技能培训方法进行创新,转变传统集体授课的形式,充分利用现代科学技术以及多媒体技术进行培训,不断丰富培训的形式,应用影音视频等方式向员工进行技能讲解,加深员工对职业技能的印象。或者可以将岗位相同的员工划分到一个小组,要求员工根据职业技能展开讨论,一方面员工通过分享彼此的工作经验,能够有效提升自身的综合能力,提升专业素养。另一方面能够加强员工之间的沟通,培养团队意识,从而在整体上提高员工的工作效率,帮助事业单位获得更多的经济收益。最后可以邀请其他的技术人员进行宣讲,拓展员工的知识层面,丰富员工的技能能力。或者可以评选出员工的优秀代表,为其他员工树立起良好的榜样作用,利用现代多媒体技术,通过网络直播或者视频影音等方式,向其他员工分享自己的技巧经验,从而不断提高员工的学习态度以及综合能力上的培养<sup>④</sup>。

#### 4.4 建立完善的教育培训机制

建立完善的教育培训机制需要事业单位管理人员加强对员工培训的重视程度,很多事业单位对员工进行职业技能培训后,由于一些影响因素导致员工所学到的知识以及技能技巧得不到及时应用,使整体的培训效果大大降低,不仅使整个人力资源职业技能培训受到严重影响,同时也造成了大量资金以及人力方面的损失,使整个培训工作失去存在的意义。因此需要事业单位管理者构建三位一体的教育培训机制,分别从选人、育人、用人三个角度进行建立,首先在选人角度上,在科学选人的原则基础上,为员工安排好合理的培训教师,保证培训教师的技术能力以及工作经验能够对员工有所帮助,能够对员工进行正确的理论指导。不断邀请相关的技术人员,来为员工进行技术指导。其次在育人角度中,在合理育人的管理原则上,对员工进行负责任的职业技能培训,帮助员工的职业技能水平有所上升,能够不断丰富自身的综合能力,能够顺应时代的发展,不被社会发展所淘汰。最后在用人角度上,在充分用人的基础上,对员工进行合理性分配,根据员工的特点以及职业技能水平,将每个员工安排在合适的岗位上,不仅能够使每个员工充分体现自身的价值,同时还能够有效提升事业单位的生产效率,促进事业单位的合理性发展。通过构建三位一体的教育培训机制,能够平衡事业单位与社会改革之间的关系,使事业单位不断的适应社会发展,在激烈的市场环境中生存下去。同时能够充分地调动员工工作积极性,调动参与培训的热情,使事业单位能够朝着更加合理化的方向进行发展<sup>⑤</sup>。

#### 4.5 以用人机制为动力

在整个人力资源职业技能培训过程中,事业单位要坚持将用人机制作为动力,建立完善的竞争用人机制,来迫使员工不断地突破自我,不断提高对职业技能的培养,使事业单位人力资源职业技能培训效果更加突出。首先在要求上,要求职业技能培训过程更加地具有规范化与制度化,规范化就是规范员工的日常行为,以及培训过程的行为,不能出现扰乱课堂的现象。制度化就是要求职业技能培训能够有制度作为支撑,从而不断规范员工的学习行为,迫使职业技能培训成为员工职业生涯中的必需要求。其次要求整个培训过程更加突出能力建设。包括学习能力、实践能力以及创新能力、学习能力就是要求员工不断丰富理论知识的积累,不断拓展自身的知识层面。实践能力就是注重实践操作,毕竟事业单位的生产运营还是需要靠生产操作进行支撑,需要员工加强生产技术的应用,使员工的实践能力不断增强,帮助事业单位进行更好的生产。创新能力就是要求员工具备良好的创新精神,在工作中能够不断对技能技巧进行创新,从而完成事业单位在生产技术上的改革,实现事业单位经济效益的增长<sup>⑥</sup>。

#### 5 结束语

随着经济社会的不断发展,事业单位要想在激烈市场环境中生产下去,就必须加强对员工职业技能培训,充分发挥事业单位人力资源的作用,提高对员工的技能培训。为此需要事业单位管理者不断加强重视,加大资金支持力度,为职业技能培训打下良好基础。同时丰富好职业技能培训的内容形式,提高员工的积极性,能够吸引更多的员工前来学习,通过建立完善的教育培训机制,不仅能够提高事业单位的培训能力,同时能够让更多的员工实现价值,实现自我发展,帮助事业单位朝着健康方向进行发展,从而不断丰富我国经济体系的结构。

#### 参考文献

- [1]赖建春.分析战略人力资源管理对事业单位绩效的影响及建议[J].中国集体经济,2022(06):132-133.
- [2]吕春芳.三级公立医院人力资源精细化管理研究[J].质量与市场,2022(03):103-106.
- [3]赵怡彤.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用研究[J].老字号品牌营销,2022(03):161-163.
- [4]人社部国家乡村振兴局关于加强国家乡村振兴重点帮扶县人力资源社会保障帮扶工作的意见[J].中国人力资源社会保障,2022(02):4-5.
- [5]蒋传毅.经济发展新常态下的国有事业单位人力资源管理研究[J].中国市场,2022(04):86-87.
- [6]李喜朋.人力资源职业技能培训效果的提升策略[J].经济管理文摘,2020(11):96-97.

作者简介:崔祥祥(1983-),男,汉族,本科,山西保德人,中级经济师十级,研究方向:人力资源。