

# 事业单位人力资源培训存在的问题及对策研究

潘绮琪

(中山市教育系统人才交流中心,广东 中山 528400)

**摘要:**近年来,科技的进步和时代的发展,为我国事业单位的创新改革带来重大机遇,特别是在激烈的竞争下,事业单位若想实现经济效益和社会效益的双赢,则更是需要将精力放在内部的人力资源培训和管理方面,发挥出人才的最大效能,为事业单位的长远发展加足马力。鉴于此,本文将着重分析事业单位人力资源培训中存在的问题,了解问题的同时提出具体优化策略,旨在更好的提高事业单位,人力资源培训水平。

**关键词:**事业单位;人力资源;资源培训

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.25.079

## 引言

目前,在激烈的市场竞争下,企事业单位之间的竞争也逐渐激烈,而人力资源作为企事业单位中的首要资源,进行新时期人才的培养,对于促进事业单位经济效益、社会效益的双赢有着现实的作用。但是,截至目前,仍然有许多事业单位内部人力资源培训管理中存在着较大的问题亟待改进。而如何更好地发挥出现有人才的最大价值,不断提升人才在事业单位中的技能转换能力,仍然是所要考虑的重点问题。

### 1 事业单位人力资源培训现状

目前,在许多事业单位内部人力资源管理和培训的过程中,由于培训的需求并非是单纯的,从某一个生产的点问题所提出,而是要系统化的对员工进行一定程度上的正规训练,不论是内容的确定、任务全面分析,还是个人绩效评估等等,每个阶段都要有相应的参数和指标,这样才能够确保人力资源的培训有据可循。但实际上,仍然有许多事业单位人力资源培训,缺乏系统性和完善性,使得更多的工作人员没有深刻认识到接受人力资源培训的重要性,甚至认为这是为了应付上级的要求才敷衍了事,参与性较低且综合素质较差。也正是因为许多人力资源培训缺乏相应的激励机制,导致更多的工作人员会因为自己的休息时间被占用而产生一种抵触的心理,更会对人力资源的培训产生抗拒。培训的过程中无法抓到员工的需求和喜好,对于员工缺乏的能力以及需要增进的技能不够了解,也无形中影响了员工的进步。正是因为如此,导致越来越多事业单位内部人力资源培训的目标不够明确,甚至与事业单位长远发展的战略不够匹配。在进行培训之前没能进行细致完善的分析,对于培训课程及方法制定不够合理,培训工作导致毫无规律,也会无形中带来较大的盲目性和随意性。

### 2 事业单位人力资源培训存在的问题

#### 2.1 培训形式单一

培训形式过于单一,是目前事业单位人力资源培训中存在的主要问题之一,相对单一的培训形式会严重打消参与到培训中,工作人员的积极性。许多事业单位内人力资源的培训方式仍然以普通的讲座、宣传为主,更加侧重于一些理论知识的讲解,但却忽视了理论知识如何投入到实践中,得到很好的应用。更多的培训工作都是以线下进行,没有打造一种线上线下相结合的高校培训模式,导致许多事业单位内人力资源的培训,仍然要占用休息日的时间,到单位去开长达两三个小时冗长的大会,但却对于自身的业务能力没有更多的帮助。单一的培训形式会严重打消工作人员参与的积极性和热情,而造成这一问题的主要原因是培训的需求分析不够完善。由于培训需求分析会直接影响甚至决定着下一步培训的实施方向是否准确,也会决定着最终的培训质量以及投资回报率的高低。因此,科学合理的培训需求分析是要严格围绕着组织、任务和员工这几个方面来进行的。而若是只考虑事业单位整体进行培训,或是只对员工进行简单的问卷调查,却并不了解员工实际需求以及业务能力需要增长的地方时,会导致整体的培训工作过于主观盲目,培训的形式也很难呈现出一种多样化的状态。

#### 2.2 培训意识淡薄

培训意识淡薄是目前事业单位人力资源培训中存在的又一问题,主要体现在一些事业单位的管理者对于人力资源以及相关培训工作的管理认识程度不足。事业单位许多内部员工对于员工培训观念仍然存在误区,表示员工培训并非十分重要,且员工表示,事业单位管理者和部门主管,对于员工培训的认可度不高,而也正是因为如此,使得事业单位内部员工培训的氛围十分有限,且整体不够高涨。许多事业单位管理者都会将更多的重视程度放在公司长远战略布局和项目运营与产品销售等多方面。由于精力有限,当大部分重视程度放在外部经济效益提升的同时,留在内部员工管

理方面的重视程度便显得十分有限。还有一些事业单位管理者日常业务十分繁忙,即便认识到员工培训的重要性,有时也难以顾及到员工培训方面,而是将员工培训等相关事宜交由具体的人员负责。但却没有持续性地了解相关负责人员的进展情况。使得员工培训整体观念仍然存在滞后性,甚至会出现得过且过情况。也正是因为这一不良心态的影响,使得内部部门主管和员工对于员工培训热情不高,甚至认为这是一个走走形式即可的事情。尚未将自己未来的工作职业生涯薪资待遇,即将要接受的员工培训挂钩。

### 2.3 培训方法不够合理

培训方法不够科学合理,严重影响员工的培训热情,通过上述调查分析得知,许多员工表示培训方法仍然以本书为主,十分老套且培训效果不够理想,再加上培训方法的制定,缺少员工的参与,使得部分方法很难与员工的实际工作相结合。因此,该事业单位内部员工培训的方式方法仍有较大的上升空间。而造成这些问题的主要原因是部门主管和相关负责人对于员工培训方式方法的重视程度不足,认为员工培训是每个事业单位都要面临起存在的事情,而培训的方法一直以来模式十分固定,仅需要一直沿用固定模式即可,包括岗位学习事业单位文化知识的讲解和相关管理制度的介绍等等。以板书的形式呈现在员工面前的方式,无法真正调动员工培训积极性,也很难将现有的员工培训与自己未来职业晋升和前途发展相结合。再加上部分培训方法脱离实际,与员工的实际工作内容严重不符。通过对事业单位内部的深入研究,发现事业单位内部员工的培训是统一进行的,而非是根据不同部门的工作内容和特点分别进行。这样的员工培训虽然省时省力,但最终所取得的效果不够理想。无法凸显出员工培训的针对性和应有的价值。而在这种过于传统的方式下,所培训的内容势必会有其他员工在日常工作中无法接触,但最终要接受考核时,也是对其他员工的不公平体现。

### 2.4 培训评价有待完善

目前,许多事业单位内部人力资源培训的过程中,之所以没能够得到更多员工的支持、认可和参与,主要是因为培训的评价处于欠缺空白的状态,也缺少与之相匹配的激励机制,评估与反馈也是向部门主管和事业单位管理者对重新审视员工个人能力与培训后阶段性能力给出衡量标准,更能够为后续的岗位调动或是薪资待遇的重新制定提供依据。例如,通过员工培训,管理者可以发现,平时工作中不起眼的员工可能在培训中有着勤奋好学的能力和极高的悟性,因此在未来岗位制定或薪资调整时,也会更加倾向于该员工。通过员工培训还能够帮助管理者了解到平时有着较高期望,但实际能力德不配位的员工。也可以通过员工培训

这次机会,重新审视未来对其任职和薪资待遇调整。但实际上,通过调查走访了解,事业单位内部管理者尚未对员工的培训评估和反馈进行深层次的了解。使得员工在接受培训后,培训结果很难与后续工作和发展相挂钩。长此以往,更是会严重影响员工的积极性,从而抗拒员工培训。

## 3 事业单位人力资源培训存在问题的对策

### 3.1 增加培训方式

拓展培训方式是事业单位人力资源培训中的优化策略之一。通过上述分析得知,仍然有许多事业单位内部人力资源培训的方法较为单一,且存在着明显的局限性而影响了最终的培训效果。针对这种情况,更是要时刻辨别着事业单位内部各个部门的工作情况以及员工的需求,而不断的拓展其培训的方式,丰富培训内容,使得工作人员能够深刻的认识到接受人力资源培训的重要性,积极参与其中。而入选高校的开展一系列培训工作,也务必要在前期制定一套行之有效的培训计划,明确培训的目标、培训主题、员工参与程度以及综合的影响因素。这样能够决定后续的培训方式、接受培训的工作人员以及培训的内容。对于员工参与程度而言,要明确员工的需求取向,针对不同的培训对象采取适当的主题,这样能够做到对症下药。对于综合元素而言,要充分考虑到进行人力资源培训中可能会受到一系列外部环境的影响,及时将一些可能受到的影响扼杀在萌芽。除此之外,也要注重完善全新的培训模式,这也是做到拓展培训方式的一种重要的体现。培训的目的而言,随着当前市场竞争的压力不断扩大,越来越多的事业单位若想实现双赢的良好状态,则更是需要结合不同部门职工的工作特征来设计出相应的培训方案。而对于培训手段而言,采用科学合理的培训手段也是支撑企事业单位成熟发展的核心内容。要保证前期的岗位调研与后续的培训处于相匹配的状态,对于培训的结果而言,要确保通过培训的效果来考验当前受训者的工作情况,也能够为后续的工作提供明确的思路依据,更能够提高培训效果。

### 3.2 加强培训重要性认识的教育

从管理者再到事业单位内部的工作人员,都能够深刻认识到人力资源培训的重要性,能够从根源上提升人力资源培训的效果,并且在整个事业单位内形成一种良好的风气。分析得知,之所以许多事业单位内部人力资源培训中问题重重,主要是,因为管理者及内部的工作人员并没有对人力资源培训起到一定的重视程度,甚至处于一种富于形式、过于应付的状态,导致培训的效果也很难达到预期。而领导层作为事业单位的决策者和领导者,更是需要首先转变其认知,加强人力、物力、财力投入到人力资源的培训中,这会直接影响甚至决定着最终培训的效果及质量。说明事业单位

领导要深刻重视人力培训,树立起正确的培训观念,加大培训的监督管理力度,不断提高本单位内部人力资源的培训管理水平。也有起到模范带头作用,这样能够形成一种良好的氛围,促使更多的员工能够积极参与到上级的号召,与管理者共同的参与到人力资源的培训中。除此之外,也要签订培训服务协议书,这种模式来规范员工在接受培训以后,在事业单位事业单位内部的服务年限,也能够避免出现员工在培训以后跳槽的情况,能够将事业单位的培训和员工的职业生涯融为一体,形成一种双赢的良好模式,更能够形成对于其他员工的一种积极正向的带动。

### 3.3 完善培训内容

为更好地推进新时期事业单位内部人力资源培训如火如荼地开展,则需要从完善培训内容方面入手。通过上述分析得知,许多事业单位内部因为培训内容存在滞后性,很难匹配到新时期培训的需求和事业单位发展的要求,而影响了员工参与的积极性,也影响了最终的培训效果。针对这种情况,更是要前期做好培训的需求,结合其需求内容,有目的、有计划地逐层分解落实到具体的培训内容上,使得培训内容的指标设置更加科学合理。主要是因为培训会涉及很多的环节,而不同的环节都务必要进行前期认真的规划和设计,不论是培训内容、培训形式、培训时间等等,这样才能制定出一种可操作性强且重点突出的高校培训机制。还要明确课程体系,深入细致设计岗位能力模型,构建针对不同岗位、不同层次的岗位能力要求来设计出相应的培训课程内容,使得内容的制定更加具有针对性,更能够明显提升接受培训的工作人员的业务能力,更要格外注重对于相关法律法规以及服务意识、沟通能力等方面的培训。与此同时,在充实完善培训内容的时候,也需要适当的增强培训手段的适应性,这样能够让更多以往尚未接受培训的工作人员也能够最短的时间内快速进入到状态,接受事业单位制定的一系列培训工作内容。而制定培训手段的适应性,更加侧重于对于一些不同部门职工进行培训,明确其差异性,而这种相似之处却仍然存在,例如岗位意识以及工作态度等一系列的方面,因此可以邀请第三方机构专家前来授课,这样也能够将医院内部的相关工作特征和可能出现的问题传递给专家,让专家有目的、有计划的制定培训的内容,更能够做到一针见血。

### 3.4 健全培训评价

通过健全培训评价的模式,能够促使事业单位人力资源的培训做到有头有尾,也能够更好地激发工作人员在今后工作的积极性。增加培训评估反馈环节是新时期事业单位员工培训的优化策略之一,上述分析得知,在员工培训中需要具备后续的评估与反馈环节,才能够保证整体的培训体系十分完整。而作为方便管理

者制定后续员工职业晋升薪资待遇的依据,评估反馈务必要落实到位且真实客观,还要与员工阶段性的培训内容和考核结果相挂钩。因此,在接受一段时间的员工培训后,管理者要制定相应的员工培训考核,考核内容与员工培训时期所学知识为主。包括笔试和实践两个方面,通过综合打分,最终得出阶段性的培训成绩。还有,将员工培训成绩与个人绩效相挂钩,采取优胜劣汰的原则。将培训中有潜能,且学习认真工作,努力的员工提出表扬,给予一定物质激励。对于员工培训过程中表现不够理想,且考核成绩较差的员工进行批评落实,屡教不改则予以辞退处理。将员工培训作为员工在事业单位生存发展的试金石,一方面能够让管理者更好地了解员工的个人能力,发挥出才能,另一方面,也能够保证事业单位内部的员工能够以最大的热情投入到工作岗位中。因此,无论是培训评估或是反馈,都要具体地落实到工作和未来的职业规划上,让每一位员工都能够认识到自己的努力会得到回报。

## 4 结束语

总而言之,在经济新常态的背景下,如何进一步促进事业单位成熟发展,并且发挥出内部工作人员的最大价值,仍然是所要考虑的重点问题。而进行人力资源的培训,却有利于提升内部人才的效能发挥,注重人力资源的培训也将成为了事业单位实现经济效益和社会效益双赢的一种必然选择。因此,在今后更是需要客观认识培训工作,并且拓展培训方式,完善培训内容,健全培训评价,使得人力资源培训模式能够发挥出更大的价值,促使事业单位长远发展。

### 参考文献

- [1]张晗.事业单位人力资源管理存在的问题及其解决对策[J].投资与合作,2012,(9):324.
- [2]魏雪峰.事业单位人力资源管理中存在主要问题及解决对策[J].现代农村科技,2020,(3):93.
- [3]汪莉亚.事业单位人力资源管理中存在的问题及其解决措施[J].中国管理信息化,2016,19(20):89-89,90.
- [4]刘华.事业单位人力资源管理存在的问题及解决策略[J].中国集体经济,2017,(4):83-84.
- [5]汤檬.我国事业单位人力资源管理存在的问题及其解决对策[J].经济视角,2014,(4):
- [6]杨爱军.探讨事业单位人力资源培训及开发[J].现代经济信息,2020(14):38-39.
- [7]李海兰.人力资源管理中员工继续教育培训有效性探讨[J].劳动保障世界,2018(30):40.

**作者简介:**潘绮琪(1984,04-),女,汉族,籍贯:广东南海,学历:本科(硕士),职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理。