

# 如何做好事业单位人力资源的培训与开发

周红霞

(沈阳市沈北新区园林绿化与市容环卫管护中心,辽宁 沈阳 110000)

**摘要:**当前,事业单位的发展正处于不断改革的阶段,人力资源作为其发展过程中的一项重要因素,获得了高度的重视,人力资源培训与开发计划的制定需要结合事业单位的具体工作进行全方面、多角度的调整。本文先分析事业单位开展人力资源培训与开发的意义和所遇到的阻碍,提出人力资源培训与开发内容的多元化、明确人力资源培训与开发的流程、科学选择人力资源培训与开发的方式、借助绩效考评制度提升培训效果和人力资源培训与开发与文化的融合五个方面,分析应该如何做好人力资源培训与开发工作,希望能够帮助事业单位建设高技能服务团队。

**关键词:**事业单位;人力资源;人才培养与开发

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.27.118

## 1 前言

事业单位属于服务于社会的公益性组织,人力资源的发展与经营性企业相比具有一定的特殊性,需要结合人才的主观能动性、社会服务性、可培养性、高增值性等优势,制定人力资源培训与开发计划,满足新时期事业单位对人才的需求,通过提升人才综合工作水平使其能够妥善解决事业单位发展过程中遇到的各种难题。在人力资源培训与开发计划制订的过程中,不应该只注重能力,还要从工作态度、工作热情、忠诚度等多角度去分析。

## 2 事业单位开展人力资源培训与开发的意义

### 2.1 提升社会公益服务性

事业单位具有极强的社会公益服务性,科学的人力资源培训与开发能够在一定程度上提升其该种性质,坚持“为人民服务”的基本原则,满足人民群众在日常社会活动中的各项需求。在事业单位中积极落实人力资源培训与开发计划能够帮助工作人员形成思想上的规范化,培养其社会公益服务意识,提升人员在社会公益服务方面的思想觉悟和技能水平,从而更好地为人民群众提供服务<sup>[1]</sup>。

### 2.2 推动事业单位发展

事业单位应该从人才培养的角度构建发展方案,明确未来一段时间内的发展方向都要坚持以人为本的原则,通过科学合理的人力资源培训与开发管理体系推动事业单位公益性服务建设,提升事业单位在人民群众心中的地位和社会效益。事业单位需要立足当下,从长期发展的视角构建人力资源培训与开发计划,及时发现计划落实过程中的缺陷并加以解决,帮助事业单位经济建设实现质的飞跃。

### 2.3 强化人员综合素质

人力资源培训与开发方案制定的最终目的是提升人员的综合素养,为事业单位的发展建设提供一定的助力。第一,在新时期的背景下,为提升事业单位在社会中的竞争力,人才的力量是必不可少的,要求事业单位各部门的

人员都具备符合工作要求的能力,紧跟互联网时代的脚步进行自身综合能力的升级,拓宽人员思考问题的深度和广度,利用在工作和学习中积累的丰富知识去完成各种困难的工作,打造多元化、素质高的事业单位人才团队。第二,根据事业单位发展建设的特殊性,在构建人力资源培训与开发计划的时候,除了专业素质、综合能力以外,需要重视对人员思想道德品质的提升,能够详细了解国家制定的各项推动事业单位发展的文件政策,并在不违背规章制度的前提下培养人才,全面提升其思想道德觉悟,从而更好地服务于群众。

### 2.4 增强人员人际沟通能力

事业单位的内部人员组成、岗位部门设置上相对较为复杂,如果无法妥善处理好各部门之间的沟通,会在一定程度上降低交流效率,影响工作质量。为此,在规划人力资源培训与开发工作的时候,应该将人员人际交往能力作为一项重点内容加入其中,在事业单位内部创造良好的沟通环境,加强内部人员和结构的控制,使日常工作任务的进行起到事半功倍的效果。

### 2.5 有助于人员流动

人员流动始终都是事业单位发展过程中面临的重要问题,需要针对社会发展形势对人力资源培训与开发计划做出适当的调整,从而实现人才保留和增加的目标。尤其是对于综合能力较强的人员,事业单位应该分析其实际需求,尽可能在生活中为其提供帮助,降低其社会压力,能够将更多的精力投入到日常工作当中。升级过后的人力资源培训与开发方案具有较强的人才储备效果,能够帮助事业单位吸引更多优质人才,壮大事业单位的人才队伍力量。

## 3 当前事业单位人力资源培训与开发工作遇到的阻碍

当前事业单位虽然已经认识到人力资源的重要性,但是在实际落实人力资源培训与开发计划的时候,仍然存在部分阻碍,无法全面提升人才综合素养。首先,事业单位在

人才培养理念上存在缺失,人力资源培训与开发计划的落实并不如预期一样好,在工作的安排、人员的调配、任务的执行上仍然采用传统的方式,无法对人才进行统筹规划,部分部门人员冗余的问题严重,无法为事业单位创造更高的价值。其次,在人才配置上不够合理,没有综合人才实际工作能力、性格优势等因素为其提供更为合适的工作岗位,人员配置较为固定,岗位更替性、流动性较差,人员只是机械性的完成领导下发的任务,对工作缺少积极性,无法发挥人员潜在能力。最后,在人才培养方式的选择上较为单一,没有结合时下流行的互联网技术,对于岗位的培训仅限于一些理论知识和人员思想道德,缺少更深层次的挖掘,不重视不同类型人员的差异性,难以满足人员对于职业规划的要求<sup>[2]</sup>。

#### 4 在事业单位中强化人力资源培训与开发工作的有效措施

##### 4.1 人力资源培训与开发内容的多元化

事业单位要想实现人力资源应用的最大化,充分发挥人才的性格优势和工作能力,需要对传统人力资源培训的内容进行升级,从多元化、多样化的角度分析人力资源培训与开发计划,结合当前社会发展形势和事业单位实际情况挖掘人才潜在能力,保证人力资源培训与开发计划落实的有效性。第一,明确事业单位对人力资源培训与开发的主要需求和次要需要,从而制定更具针对性的人力资源培训与开发计划,确保不同类型的人才都能够从计划中获益。事业单位应该定期在各个部门对全体人员的需求进行调查,了解人才想要获得的利益和商业单位能够提供的利益之间的差距,进而找出造成人员实际绩效和事业单位目标绩效差异较大的原因,将人力资源培训与开发计划的重点放在人才的不同需求上,当人才的需求得到最大限度的满足,才能够更好地激发自身潜在能力。因此需要制订差异化人力资源培训与开发计划。例如,事业单位可以根据人员性格和兴趣制定培训内容,在潜移默化中吸引其主动参与到培训计划中,保证人力资源培训与开发计划的落实效果<sup>[3]</sup>。

第二,结合当前市场经济环境和发展趋势构建人力资源培训与开发计划,提前做好市场调研工作,从长期和短期两个方面对事业单位的发展目标进行统筹规划,从而更加合理地制订不同岗位的培训内容和培训方向,在不违背国家法律法规的前提下,落实人力资源培训与开发的工作内容,并对已经制订的计划做出适当的调整。第三,人力资源培训与开发计划的制定需要尊重人才的个体差异性,帮助不同类型找到更合适的工作岗位,保证人才对所处的部门有一个深刻而系统的认识,从而更加积极地完成自身工作,落实岗位职责,增强人才和岗位的契合度。同时,个体差异性的实现还能够提升人才对于岗位乃至事业单位的忠诚度和依从性,从根本上转变人才传统的工作观念和工作态度,愿意主动地去学习相关工作技能,规范自身行为,

最大限度地发挥出人力资源培训与开发计划的作用。

##### 4.2 明确人力资源培训与开发的流程

人力资源培训与开发的落实是一个长期的过程,很难通过几个月的时间就获得妥善的落实,其中涉及到的环节、层面、岗位各不相同,需要不同元素的相互配合才能充分发挥出人力资源培训与开发计划的效果。在人力资源培训与开发计划构建的过程中,要坚持“以人为本”“学用一致”的基本原则,结合事业单位的规章制度对人员展开专门管理与培训,重视培训考核、结果评估等环节的落实,由专业人员不定期对事业单位的培训情况进行指导,保证人力资源培训与开发中各项计划的有效性。同时,事业单位在人力资源培训与开发课程制定的过程中,可采取单位办学模式,可以针对事业单位全部岗位的人才进行培训,全面提升工作人员的专业素质。事业单位可以借助网络资源构建虚拟培训平台,平台中所有人员都可以对培训课程进行反复下载与观看,并为每节课程设置相应的考题,工作人员可以通过答题的方式了解自身的学习情况,发现学习漏洞,从而有针对性地进行补救。另外,事业单位的领导也可以通过统计人员答题情况了解其学习能力、学习态度,为人员将来的晋升和调配提供参考依据。

##### 4.3 科学选择人力资源培训与开发的方式

在事业单位日常工作中,不同岗位所面临的工作任务也不相同,要求人才应具备的能力也存在差异,需要科学选择人力资源培训与开发的具体方式,保证所有人员都能够获得针对培养。首先,培训方式的选择要符合岗位要求。事业单位要协调好工作岗位、工作人员、单位发展三者之间的关系,保证人力资源培训与开发计划的制订、人才的培养能够满足事业单位长期发展的需求,针对新员工和老员工要选择不同的培训方式。对于刚入职的新员工,其各项业务并不是非常熟练,具有极强的可塑性,在培训方式的选择上应以专业能力为主,从根源上提升事业单位人才团队的竞争性。同时,辅以事业单位基本规章制度,保证新员工能够明确自身的工作职责,事业单位领导也能够根据岗位要求选择到更适合的员工。对于已经入职的老员工,多数已经非常了解事业单位的岗位职责,需要针对其专业能力进行提升,培养高技能型人才。

其次,人力资源培训与开发与互联网技术的结合。随着5G时代的到来,计算机技术、大数据技术、互联网、物联网等科学技术在事业单位发展过程中的应用已经得到了一定程度的普及,并获得事业单位领导的大力支持。为此,在人力资源培训与开发计划制定的过程中,需要利用科学技术对传统的培训讲座进行更新,打破理论强于实践的局限性,借助个性化的多媒体技术吸引被培训人员的注意力,将培训工作从线下延伸到线上,利用微课、短视频等方式将人员的碎片化时间利用起来,可以随时随地通过互联网进行相关岗位课程的学习,甚至是不属于本部门的课程,如果人才想要学习,也能够反复下载并观看。同时,各

个部门的人员还可以在云平台上交流学习经验,增加事业单位人力资源培训与开发课程的趣味性,在交流的过程中还可以进行头脑风暴、取长补短,全面提升被培训人员日后的工作效率和工作质量。

最后,事业单位需要为人力资源培训与开发计划的落实创造良好的氛围,在人员之间形成良性竞争,端正其对待培训计划的态度,能够积极主动的参与到人力资源培训与开发计划中来。事业单位应该深刻贯彻落实国家在事业单位公益服务上的多种职能要求,将相关的规范制度融入到培训讲座当中,坚定人员“为人民服务”的信念,并能够将这种信念应用到日常工作任务当中。同时,事业单位也可以在节日活动中融入人力资源培训与开发计划,从情境设置、案例分析、项目驱动的角度与被培训人员进行互动,从而提升人力资源培训与开发的效果<sup>9</sup>。

#### 4.4 借助绩效考评制度提升培训效果

事业单位人员的绩效考核会直接影响到其薪资水平,而薪资会决定人员的生活水平和对于事业单位的忠诚度,在人力资源培训与开发计划制订的过程中需要重视绩效考核的因素。首先,构建更为全面且多元化的绩效考评制度,激发事业单位人员之间的良性竞争,借助各种激励制度、福利补偿促进人员的工作积极性,明确人员对于工作任务的完成情况,便于领导能够及时了解到不同人员的工作状态,为日后人员的晋升和调配提供了参考依据,帮助领导完成决策工作,保证各项决策落实的公平公正。同时,在开展人力资源培训与开发工作的时候,不应单纯重视人员培训,还应该配合以绩效考评为基础的奖惩制度,从而更好地对人员进行管理,增强人员在事业单位工作的安全感和归属感,树立团结一致的工作理念,积极主动地完成日常工作任务,为人民群众提供更为高效的社会性服务,也能够一定程度上增强事业单位在群众心中的地位。

其次,人力资源培训与开发计划中应融入考核反馈机制,从以人为本的角度去分析人员对于培训计划的接受程度和实际能力提升的效果,通过反馈回来的信息明确人力资源培训与开发计划的实施效果,从而有针对性地进行计划的调整与落实。事业单位应该定期统计人员培训过程中产生的意见,形成良性的考核反馈机制,可以借助计算机技术在云平台中设立匿名意见箱,人员可以通过登录独立账号的方式将自己在培训过程中遇到的问题反馈给上级领导,通过网络对个人需求进行实施反馈,帮助事业单位第一时间了解到人员对于人力资源培训与开发的实际需求,并结合当前实际发展情况对计划做出适当的升级与调整,保证所有人员都能够从人力资源培训与开发计划的落实中获得收益,实现人员综合素质的全面提升。另外,在事业单位人员培训工作结束之后,需要从人员业务素养和职业道德两个方面进行考核,通过人员经过培训之前和之后工作情况的对比,进行适当的岗位调整,最大限度地

训与开发计划的开展效果<sup>6</sup>。

#### 4.5 人力资源培训与开发与文化的融合

文化建设始终贯穿于事业单位发展过程中,在人力资源培训与开发计划的制订过程中也应该充分与文化相结合,弥补传统人才培养计划中存在的不足,增强新型培训计划的影响力度和应用效果。事业单位应该积极在日常工作中重视文化宣传,通过组织文化活动、文化培训的方式提升人员的文化意识,增强人员的文化底蕴,能够自主地对日常工作中遇到的压力进行缓解而不是积压,能够帮助人员找到正常的工作状态,提升日常工作的完成效果。另外,事业单位应该结合单位文化制定人才发展计划,事业单位应该鼓励所有人员真正学习并实践单位的核心精神,基于集体核心价值观的背景下提升人员的工作责任心,为其创造一个团结友爱、爱岗敬业、轻松愉快的工作环境,保持充实的工作氛围、工作环境和热情。人力资源培训与开发计划的开展不能脱离事业单位的文化建设,需要结合人员的实际利益帮助其融入到事业单位核心当中,从而更好地为人民群众提供多元化的服务。

#### 5 结束语

综上所述,当前事业单位在发展过程中依然面临着激烈的市场竞争,要想脱颖而出需要全面了解市场经济的发展趋势,在此基础上制订人力资源培训与开发的计划,有效缓解传统人力资源培训中出现的问题,最大限度地发挥出事业单位的社会服务性,坚持以人为本的基本原则,多元化地设置事业单位长期发展目标,端正人才在实际工作中的态度,培养其发散性思维,助推事业单位各方面建设的可持续发展。

#### 参考文献

- [1]卓自玲.供应链时代我国事业单位人力资源培训与开发分析[J].中国储运,2022(02):93-94.
- [2]陈奕彪.如何做好事业单位人力资源的培训与开发[J].商业文化,2021(35):52-53.
- [3]龚平.事业单位人力资源培训与开发中的常见问题及改进探析[J].行政事业资产与财务,2021(12):109-110.
- [4]王艳春.事业单位人力资源的培训与开发[J].商业文化,2021(15):116-117.
- [5]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.
- [6]张晓静.事业单位人力资源培训与开发管理问题探讨[J].大众投资指南,2019(18):91.

**作者简介:**周红霞(1973-),女,汉族,辽宁铁岭人,本科,中级经济师,研究方向:经济师岗位在实际工作中的实践应用。