

# 探析企事业单位人力资源管理中的人才培训管理

种飞 尤智 吴琼

浙江缙云抽水蓄能有限公司

DOI:10.32629/btr.v1i4.1622

**[摘要]** 随着市场经济的不断完善,企事业单位人才培训对于企事业单位发展日显重要,是每个企事业单位在改革与发展中必须考虑的关键问题。所以在企事业单位人力资源管理中,必须加大职工培训的力度,规范职工培训工作,基于此,本文简述了企事业单位人才建设现状问题以及企事业单位人力资源管理中的人才培训管理意义,对企事业单位人力资源管理中的人才培训管理问题及其措施进行了论述分析。

**[关键词]** 企事业单位; 人才建设; 现状问题; 人力资源管理; 培训管理; 问题; 措施

培训作为人力资源管理的重要途径,已成为现代企事业单位管理和提升竞争力的重要内容,其不仅可以为企事业单位创造价值,而且可以为企事业单位获得竞争优势,更有助于企事业单位的可持续发展。基于此,以下就企事业单位人力资源管理中的人才培训管理进行了探讨分析。

## 1 企事业单位人才建设的现状问题分析

企事业单位人才建设的现状问题主要表现为:(1)重使用、轻培养的现状问题。当前企事业单位高度重视人才,采用高薪等手段吸引和留住人才;但是却不愿意投入资金和时间培养人才。短期来看,高薪聘请是解决高层次人才不足的有效手段,但从企事业单位的长远发展来看,如果配套政策不到位,引进的人才的归属感不强,而企事业单位自身又没有建立起内部人才供应链,则对企事业单位的可持续健康发展十分不利。(2)激励机制不完善。科学有效的激励机制能够激发人才的工作热情,调动其工作积极性,提高工作效率,为企事业单位创造更大利益。同时,还能达到吸引人才和留住人才的目的。目前,企事业单位仍普遍存在激励观念不够新、激励手段不先进、激励效果不明显、激励方式较单一、对职工授权不够等问题。(3)缺乏科学合理的绩效考核评估体系。绩效考核的主要目的是通过不断的督促和对职工行为、工作业绩的正面引导,从而实现企事业单位的战略目标。从实际结果来看,绩效考核不能实现企事业单位战略目的现象十分常见。其根本原因就在于没有真正把生产经营目标与部门和个人的考核挂钩,从而导致企事业单位运行效率低下,职工存在做多做少都一样,做好做坏都一样的心理,企事业单位战略和经营目标难以贯彻。

## 2 企事业单位人力资源管理中的人才培训管理意义

企事业单位人力资源管理中的人才培训管理的必要性主要体现在:(1)促进企事业单位发展。企事业单位人才是组成企事业单位的基本,企事业单位人才的素质与竞争力直接影响着企事业单位发展方向与优势。对职工进行相关培训,不仅提高了职工自身水平,也使得企事业单位的人力资源更加优化与增值,对于企事业单位管理效益与效率有着很重大的促进作用。并且需要让企事业单位人才学习与掌握这些先

进的技术或方法,更加高效的完成工作,才能使企事业单位得到更好的生存与发展。(2)提高职工素质或技能需要。企事业单位人才培训一般分为岗前培训及在岗培训。职工的岗位培训是指在进入企事业单位时进行的所从事职位的培训,这是企事业单位培训的重要内容之一,能够有效的规范岗位职责、有助于专业知识与能力提升。在岗培训主要是指在职工上岗后,对职工的专业知识以及技术进行进一步深造与提升的培训,能够使其技术能力得到提高以及职位得以晋升,更好的为企事业单位的发展服务以及自我价值的实现。(3)提升职工积极性的需要。企事业单位给职工的培训将会成为职工自我价值实现的重要财富与经验,这项人力资源的投资能够激励职工更加努力工作,朝着与企事业单位同一目标而奋斗、付出。根据调查不难发现,很多职工选择企事业单位的标准中,就有企事业单位进修培训这个重要的择业标准,对于知识型、技术型的职工金钱对其的吸引并不是最重要的考虑,他们更加注重平台与上升空间。

## 3 企事业单位人力资源管理中的人才培训管理问题及其措施

3.1 人才培训管理问题分析。主要表现为:(1)培训体系问题。据相关统计分析,对我国企事业单位人才培训调查报告显示,有92%的企事业单位没有完善的培训体系;在企事业单位的培训机构方面,仅48%的企事业单位有独立的培训部门;在培训制度方面,74%的企事业单位有自己的培训制度,但大多数企事业单位的培训制度流于形式,不能充分结合公司的实际情况,不能有效与其他管理模块形成系统的对接。很多企事业单位在职工培训工作管理方面存在混乱性,培训的分析,培训计划的制定,培训过程中的组织实施、培训后职工的评价与反馈等环节缺乏有机的结合,没有形成一套规范的管理制度。(2)培训内容问题。一是有些企事业单位在制定职工培训计划时,没有深入基层单位进行培训需求分析,导致培训计划缺乏针对性,不能有的放矢。在培训内容的设置上,大多企事业单位在都将培训重心放在提高职工岗位技能方面,忽略了对职工企事业单位文化、个人价值观以及人际交往、心理适应能力的培训,使职工在遇到人际交往困

感,或面对工作压力时,不善于从容地应对和解决。二是培训内容与受训职工的学习能力不相匹配,一方面造成了培训资源的浪费,另一方面降低了受训职工参与培训的积极性。(3)培训形式问题。满堂灌的授课模式是现在企事业单位培训中常见的方式,这样既不能调动职工学习的积极性以及主动性,也让部分职工难以消化吸收,对于技能培训不是课上听听就能深刻理解,需要进行试验与互动。对于机械工种技术的培训,一般采用操作示范的方式进行教学,很容易让职工感觉乏味。

3.2 人才培训管理措施。主要表现为:(1)健全完善培训管理体系。第一、健全相关行政管理体系。劳动保障部门应加强各个企事业单位对职工培训工作的开展以及进度等情况的监督考核力度,出台相关指导文件,以企事业单位培养为主导。大力支持企事业单位培养高技能人才,并提出相应的优惠政策,如减免职工的培训费用、鉴定费用等。对大中型的生产型、服务型等企事业单位给予支持与帮助其建立独立的培训管理部以及培训管理中心,建议企事业单位根据企事业单位实际情况设立。第二、健全企事业单位人力资源管理中的人才培训管理体系。企事业单位主要组成部分是企事业单位人才,即人才。因此企事业单位应该自觉主动地增加职工培训,作为企事业单位应有的责任。根据马斯洛提出的需求层次论,可以发现人是具有自我发展以及自我实现需求的。将企事业单位的发展与自我的发展统一结合,则将会使得事情变得事半功倍。因此需要将企事业单位人力资源管理中的人才培训管理体系进行完善,一是成立职工培训管理中心,二是依法制定培训制度,三是创新培训方式,四是完善职工终身培训、培训激励以及薪酬晋升等机制。第三、完善激励机制,调动参与积极性。企事业单位培训激励机制对企事业单位人才培训的效果与风险有着直接重要的影响。完善健全的激励机制,会调动参与职工的积极性与主动性,让培训效果达到最佳,也有效的避免了跳槽等风险。相应的激励机制应该按照企事业单位自身实际情况来设计,如将职工技能与薪酬结合,对职工进行定期考核并对通过培训后技能提

升的进行加薪鼓励。对职工的晋升,可以将积极参与培训的程度且成绩作为重要参考指标。在精神上也应该进行多种激励,让职工有成就感,从而更加努力的去工作、学习。(2)企事业单位人才培训内容要贴近实际。第一、从职工的实际需求出发,按照“训其所需、学其所缺”的原则,通过在企事业单位内大力开展培训需求调查,有助于了解企事业单位内,职工最需要的培训是哪些,为下一步培训工作的开展指明了方向。第二、要有规划、按计划定期开展培训情况调查,广泛收集职工对于培训的意见和建议,适时改进培训内容,才能提高培训工作的针对性和实效性。(3)丰富培训形式。在相关制度完善以及投资力度加大的基础上企事业单位人才培训应该采取丰富的形式与内容,才能达到高效的培训效果。培训方式多样,但是要找最适合的,如对于知识型培训可采用讲授或者专题讲座的方法进行直接传授,对于提高综合能力的培训可采用自学或者模拟训练等方法进行参与式教授,对于训练心理以及调整行为培训可采用户外拓展或者角色扮演等方法进行培训,对于技能型培训可采用实习或者师傅带徒等方法进行实践性教授。

#### 4 结束语

综上所述,为了提高企事业单位竞争力,必须加强人才培养。而企事业单位人力资源管理中的人才培训管理是提高企事业单位人力资源素质、挖掘企事业单位资源潜能、增强企事业单位竞争力的重要途径,因此对企事业单位人力资源管理中的人才培训管理进行分析具有重要意义。

#### [参考文献]

- [1]温志芳,张巍.浅谈如何做好企业员工培训工作[J].科技创新与应用,2016(27):276.
- [2]翟勇.基于员工培训的人力资源管理探析[J].当代青年,2016(08):110.
- [3]潘海波.浅析企业员工培训的有效管理及创新[J].人力资源开发,2017(18):142-143.
- [4]赵诣文.关于事业单位人力资源培训问题的几点思考[J].大东方,2018(3):35.