

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.26.034

行政事业单位人力资源培训与开发策略

闫睿

(闻喜县人力资源和社会保障局,山西 运城 043800)

摘要:新形势下行政事业单位持续推进改革,对人力资源管理工作的高度重视不断提升,需要调整与优化人力资源培训与开发方案,切实发挥人力资源推进行政事业单位健康发展的作用。文中以行政事业单位为对象,通过分析人力资源培训与开发的重要性,探讨如何做好人力资源培训与开发工作,发挥行政事业单位的作用。

关键词:行政事业单位;人力资源;培训与开发

随着社会经济高速发展,国民经济取得显著发展,各个产业持续发展,市场竞争愈发激烈,需要行政事业单位提高对人力资源管理工作的重视度,主动转变传统管理模式的不足,提高人力资源管理工作的实效性。行政事业单位人力资源管理工作面临着众多问题与挑战,需要综合考虑行政事业单位实际情况,制定切实可行的人力资源管理方案。行政事业单位人力资源管理工作开展时要落实“培训与开发”的理念,选择合适的着手点,依据行政事业单位发展战略开展管理工作,切实发挥人力资源管理工作的优势。^[1]

一、人力资源管理中强化培训与开发的重要性

(一)展现行政事业单位正确价值导向

培训与开发的实施实践有助于行政事业单位的工作人员凝心聚力、团结一致,有助于工作人员心往一处想、力往一处使,向一致目标看齐,怀揣共同的奋斗理想和坚定的信念。

当全体人员形成这种共同的价值观和精神追求以后,这种意识能够彻底激发行政事业单位干事创业的决心和信心,促动行政事业单位的可持续发展。

(二)推动行政事业单位实现改革创新

时代在改变,行政事业单位的改革已经开始,配备更有激情和热情的工作人员,发挥其创造创新的潜能,做到人尽其才、人尽其用,才能最大限度地体现行政事业单位的价值导向,才能在事业发展中有所突破。

将培训与开发贯穿行政事业单位人力资源管理全过程,不仅能够调动工作人员的主动性、积极性,更能增强工作人员的主人翁意识和担当作为的精神,这大大有助于行政事业单位在新时代、新时期、新环境下的改革创新。

(三)帮助行政事业单位塑造内部和谐

培训与开发,就是要将人作为行政事业单位发展的第一要素来考虑,就是要将人作为影响行政事业单位发展最重要的因素来重视。

人际关系的和谐、人力资源的开发都能够进一步提升行政事业单位的管理水平和综合能力,因此,将培训与开发的理念运用到人力资源管理之中能够积攒正能量,聚合向心力,能够更容易化解可能出现的人力资源方面的矛盾和纠纷,营造和谐的内部关系和干事创业的积极氛围。

二、行政事业单位人力资源管理工作开展时面临的问题

(一)日常培训工作的不足

就当前实际情况来说,行政事业单位人力资源培训活动依旧停留在传统层面上,培训活动形式较为单一,造成培训效果不理想,很多时候培训停留在表面,无法完成预期目标。

此外,人力资源管理培训理念相对落后,理论落后直接限制培训效果,加上培训体系缺少长远性,没有提高对培训工作的重视度,造成培训工作存在滞后性。加上行政事业单位人力资源培训功利性因素的存在,直接限制培训效果的提升。

(二)组织结构与人力资源管理

就当前而言,部分行政事业单位的管理体制都存在的问题,这些问题影响行政事业单位社会职能的发挥。

不管是在用人方面还是在行政方面,都或多或少影响行政事业单位发展质量。究其原因,还是跟传统的管理体制存在很大关联。大部分管理人员依然采用传统的管理方式,难以与现实市场发展接轨,因此影响工作人员工作的积极性,不利于行政事业单位的长期发展。^[2]

(三)激励机制不到位

激励决策的基础就是激励机制,只有健全的激励机制才能保证激励决策的合理性。但在实际操作中,很多行政事业单位激励机制设置不完善,只针对行政事业单位某些特定岗位或环节,有些甚至含糊而过,无法准确判断何种行为应当激励。

此外,部分行政事业单位存在惩罚激励高于奖励激励的情况,无法调动工作人员工作积极性,甚至会抑制工作人员工作热情。

三、人力资源管理中培训与开发理念的应用分析

要想实现自身的又好又快发展,行政事业单位需要加大对人力资源管理工作的投入力度,关注对各类问题以及矛盾发展根源的分析,采取行之有效的解决对策,确保对症下药。

(一)做好人力资源培训工作

行政事业单位人力资源管理工作开展时,需要重视人力资源管理控制,制定合适的培训方案,提高人力资源管理培训的实效性。全面分析行政事业单位内部的培训需求,以此为基础制定培训计划,顺利实现培训目标。可以针对不同部门

工作人员需求制定相应的培训方案,实现培训资源的合理分配,提高培训资源的利用率。还需要创新培训方式,挖掘工作人员参与培训的积极性,促进人力资源培训质量的提升。^[3]

就传统人力资源管理理念分析,人力资源培训及开发存在高投入、低收益的情况,因此实际中领导直接决定工作人员能否提拔,不重视提高工作人员综合素质。这一情况的存在,造成很多行政事业单位存在不同程度的工作人员流失情况。因此,行政事业单位需要重视对内部工作人员的培训,适当增加培训资金,降低人力资本与吸引更多人才。此外,人力资源培训与开发还是一个战略性问题,需要从战略层面提高重视度,制定科学合理的人力资源培训方案。

(二)建立科学的人才选用及管理机制

行政事业单位在开展人力资源管理工作时,首先,要在坚持培训与开发基本理念的前提下,对现有人才选用及管理机制进行完善和优化,紧随时代发展,积极转变管理模式,重视为新人提供展现个人才能与知识的机会,打破传统的论资排辈的人才选用模式。

以能力为突破口选取合适的人才,尽可能地保持人才选用的公平性及合理性,务必要保证知人善用,合理分配人力资源,为各项工作有条不紊地开展提供坚实保障;其次,人力资源管理部门应按照因人而异的方法调配岗位,结合职工的专业优势、个性特征分配合适的岗位。引导职工根据行政事业单位战略目标制定合理严谨的个人发展规划,督促职工在深入挖掘并充分发挥个人潜能的过程中,推动行政事业单位战略目标顺利达成,实现职工个人与行政事业单位组织的双赢。

(三)重视人员需求,构建行政事业单位和谐文化氛围

培训与开发在行政事业单位人力资源管理中最明显的体现就是在组织架构的搭配和人员的合理安排上。工作人员的能力和价值体现能够说明其岗位和级别是否与其自身条件相符合,因此,要摸清每一个工作人员的优势长处,将人员放在最合适的岗位上,合理配置,优化结构,切实做到人尽其才,在可能的范围内充分发挥工作人员的潜能,为行政事业单位创造更多的价值和财富。

马斯洛的需求层次论指出,人的第一层次是生理上的需要,然后依次为安全上的需要、情感和归属的需要、尊重的需要和自我实现的需要。而人必须要在实现前几个层次的需要基础之上才能够最大限度实现最高层次,也就是自我实现的需要。也就是说,行政事业单位要发挥工作人员的最大能量,必须要坚持培训与开发,关注工作人员的浅层次需求,注重工作人员从物质到精神上的需求,尊重、关心工作人员,帮助工作人员解决他们在工作、生活中遇到的难题,肯定他们的价值,尊重他们的劳动成果,促使他们能够充分实现自身价值,同时在单位内部努力营造和谐的人际关系和文化氛围,促进行政事业单位工作环境的质量提升。^[4]

(四)激励制度的优化措施

在行政事业单位开展经营管理活动时,激励工作人员的

方法有很多种,比如精神激励、物质激励、荣誉激励等等,都能帮助工作人员提升工作热情和积极性。但要注意,行政事业单位在制定工作人员激励政策时,必须提前对行政事业单位工作人员各项特征进行全面探究,了解其最大需求,从而制定出最符合工作人员期望的激励制度。

比如,提前对工作人员当前工作状态进行调查,了解其目前经济状态、生活现状,未来职业规划等,进而对工作人员类型进行分类,如经济型工作人员和自我实现型工作人员。针对经济型工作人员,该类人员对于工作的热情有限,所以最好的激励方式就是物质奖励,可以通过增加报酬或者增发奖金的形式来刺激其提升工作热情;而对于自我实现型工作人员,其更加在意同事的关注和领导的肯定,因此可以适当扩展该类工作人员的工作范围,通过目标激励和荣誉激励的方式,肯定其在工作中的付出和努力,使其感受到自身对于行政事业单位的价值,从而对其自身潜力进行进一步挖掘,使其自愿自发地投入更多精力到日常工作中。

针对目前行政事业单位工作人员薪资结构单一化问题导致工作人员工作散漫,无法对其进行差异化奖励以及有效的福利激励的问题。为改变当前这种刻板、呆滞的工作模式,需要针对行政事业单位针对工作人员薪资结构进行有效优化和设计,通过系统性研究和改良设计,保证行政事业单位现有薪资结构的完整性和完善性,明确其制定标准以及发放依据。在符合行政事业单位发展的基础上,满足工作人员对于自身基本物质的需求。同时针对工作人员技能表现、工作贡献等进行有效的激励和奖励,拉开彼此之间的距离,使优秀的工作人员获得应有的待遇,激励各工作人员不断努力奋斗,提升自己,从而推动行政事业单位的发展。^[5]

(五)重视新入职培训,提高培训的有效性

(1)对于行政事业单位而言,应该将新员工的培训作为一种长期的投资,为进一步提升培训的效果,需要加强硬件的建设和软件的完善,在正式开展工作前应该充分做好规划工作,从而保证不同阶段的培训效果。通过对培训预算的严格控制,完善培训的流程和内容,积极聘请专业的培训导师开展工作,并为工作人员的培训提供良好的环境。另外,在工作开展的过程中需要保证人才的培训规划符合公司的战略发展。

(2)不断完善新员工入职培训制度和培训体系。行政事业单位的发展需要源源不断的人力资源作为支撑,因此需要将人才培养作为行政事业单位可持续发展的重要内容,充分调动人才的工作积极性,为行政事业单位的发展创造更加明显的效益。当前我国的人才培养效果不够明显,培训的内容过于陈旧,培训效果较差,对此行政事业单位应该根据实际情况制定针对性的发展规划,及时更新现代理论知识,理论联系实际,通过培训帮助不同类型的新员工获得发展。

行政事业单位人力资源管理工作开展时,需要重视人力资源管理控制,制定合适的培训方案,提高人力资源管理培训的实效性。全面分析行政事业单位内部的培训需求,以此为

基础制定培训计划,顺利实现培训目标。可以针对不同部门新员工需求制定相应的培训方案,实现培训资源的合理分配,提高培训资源的利用率。还需要创新培训方式,挖掘新员工参与培训的积极性,促进人力资源培训质量的提升。

(3)创新新员工入职培训方式。创新是行政事业单位发展的重要动力,对于行政事业单位的新员工入职培训而言,也需要创新模式。对此,行政事业单位需要采用多元化的培训方式提升培训的效果。并充分结合自身的发展方向和战略规划,制定科学的培训课程,形成课程内容和培训目标,具体可以通过专业知识竞赛等方式提升新员工的知识技能。在现代社会发展过程中,培训工作开展过程中需要充分利用多媒体等设备开展培训工作,提升培训效果。

职前培养、入职培训、在职研修注重连续性和针对性,符合成人学习规律,三个阶段培训侧重点不同。同时,行政事业单位应根据新员工来源、专业等不同,培训内容设计和开发要注重特殊性、个性化,将信息化教学资源和企业资源建设纳入培训内容体系,打造核心课程和特色教材,打破专业壁垒,内部促进专业协作、资源共享,加强与实践的互联,除了学习专业学科性知识、教育性知识之外,还应当注重实践性知识、通识性知识、职业领域知识的学习和理解,教育教学技能与专业实践技能并举,分层分类培训,真正提高新员工培训的获得感和效能感。

(4)设计和人才资源相匹配的培训内容。新员工入职培训的内容需要与行政事业单位的发展相吻合,这样才能保证

(上接第80页)

培养等各个环节人力资源管理工作足够的重视,优化各个环节的工作,使得人力资源整体素养得到强有力的保障。其次,在人力资源培养机制中,应该注重员工驱动力培养。依托健全的绩效考核结果反馈机制,帮助员工科学合理认知自身的优势与不足,并结合员工实际情况及企业发展所需、岗位所需等制定出完善的培养方案,进而不断提高员工综合素养。再次,在日常培养工作中,要注重员工内在驱动力培养。通过将企业文化建设与员工培养工作相融合,使得员工认可企业文化与企业价值,全面增强员工的责任感与使命感,使得员工内在驱动力不断提高。最后,员工应该充分认识到个人价值与企业价值之间的关联性,并加强自我反省。在日常工作中,员工应该积极反思,结合工作中所面临的问题查漏补缺,全面提高个人的工作能力,进而高效地完成各项工作,更好地实现个人价值与企业价值。

四、结语

总之,随着我国社会经济的快速发展,以及市场经济体制的逐步完善,国企人力资源管理工作面临着新的问题与新的挑战。尤其,我国经济发展进入新常态后,国有企业面临着较大的转型发展压力,人力资源管理者应该积极转变工作理念,创新工作模式,全面提高人力资源管理成效。新时期,有些国有企业在人力资源管理中仍然存在着诸多问题,比如,缺乏健

将培训内容应用到日常工作中。对于工作人员而言,应该避免进行无用培训,提升培训工作的价值,还需要使用相应的方法对不同的人群进行培养。行政事业单位对人才的培训需要在调研工作开展之后,确定具体的培训内容,并根据不同部门人员的实际需要,开展培训工作,从而让培训更好地为行政事业单位的发展服务。

四、结语

综上所述,行政事业单位人力资源管理工作开展时,需要提高对人力资源培训与开发的重视度,根据实际情况制定合适的培训开发方案,与薪酬激励、绩效考核等结合起来,提高人力资源培训与开发工作的实效性,形成和谐的工作氛围,提高单位工作质量与效率。

参考文献

- [1] 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.
- [2] 李桂荣. 浅谈事业单位人力资源培训与开发[J]. 老字号品牌营销, 2020(07): 90-91.
- [3] 刘东彦. 事业单位人力资源培训开发的分析与研究[J]. 现代商业, 2020(14): 74-75.
- [4] 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.
- [5] 石晓霞. 事业单位人力资源培训开发机制创新的相应对策[J]. 现代经济信息, 2019(23): 48.

全的沟通反馈机制、绩效考核措施执行力度不够,绩效考核制度缺乏科学合理性等。这些问题得不到强有力的解决,将会直接影响到国企人力资源管理质量与管理效率。为此,以上内容结合国企人力资源管理中的实际问题,提出了相应的工作对策。希望相关工作人员可以从中得到一定的启示或者帮助,不断优化国际人力资源管理模式,推动国企获得稳步、持续性发展。

参考文献

- [1] 刘丽君. 国企人力资源管理的问题及对策[J]. 人力资源, 2021(14): 130-131.
- [2] 徐文燕. 新常态下如何创新国企的人力资源管理模式[J]. 中国管理信息化, 2016, 19(10): 90.
- [3] 陈晓静. 阐述国企人力资源管理模式在新常态下的创新[J]. 全国流通经济, 2017(27): 38-39.
- [4] 邓翔. 新常态下国企人力资源管理的创新思路[J]. 企业改革与管理, 2018(22): 108-109.