

论我国公益性事业单位人力资源的科学培训体系

张洪昌

东营市东营区人力资源和社会保障局

【摘要】随着国家经济的不断发展,政府提供的社会服务已不仅仅只停留在公共管理方面,社会组织、非政府组织以及国家公民都可以参与到国家的公益性事业单位的公共服务管理体系中,这就导致了主体多元化的现象发生。同时,由于行政体制的改革,我国公益性事业单位在人力资源管理方面就显得相关落后,人才队伍管理与素质相对较低。本文就我国公益性事业单位人力资源问题进行分析,针对现在发展的需求,进一步优化公益性事业单位的人力资源结构,提高人力资源的科学培训体系实用性,促进公益性事业单位的健康发展。

【关键词】公益性事业单位;人力资源;培训体系

一、公益性事业单位培训体系理念

1. 公益性事业单位的概念及内容

事业单位在我国是一个比较特殊的组织机构,通常称之为社会公益性组织或公共组织机构,其主要包括:学校、医院、社区以及孤儿院等单位。根据事业单位的概念,其所从事的活动领域分类,可以分为科学研究、文学教育及卫生等项;以其隶属关系为标准可以分为,中央直属、国务院以及各级下属事业单位;以其经费的来源为标准可以分为,全额财政补助事业单位、差额财政补助事业单位和自理经费的事业单位;以其社会功能标准可以划分为,行政执法型、政事兼容型、社会公益型、研究型以及生产经营型的各类事业单位。

2. 公益性事业单位人力资源的科学培训体系内容

我国当前的公益性事业单位人力资源培训体系主要包括有:对培训课程的制定、相关培训内容的确认、科学培训方式的选择、培训地点及老师的确定、培训课程的费用预算、培训计划的实施保障以及培训后实现效果的评估。

二、公益性事业单位人力资源科学培训体系存在的问题

1. 缺乏人力资源科学培训必备的需求分析

公益性事业单位人力资源科学培训的需求大致可以分为三大类,主要包括有:公益性事业单位为实现具体目标需要的相关培训;公益性事业单位各部门之间的相关培训;关系到公益性事业单位内部个人发展的相关培训。由于各事业单位的具体分工不同,其所制定的培训需求也应当各有不同,然而,实际却没有真正的对各公益性事业单位具体培训需求进行综合性的工作和个人分析,没有做到实际与工作相符合,大多数的培训需求普遍都由各单位领导者或各部门负责人来决定,能够制定具有针对性的培训需求时是非常之少的。由少数人制定的培训需求不能更好的满足培训人的需求,这直接影响到了人力资源培训的主要目标。

2. 人力资源培训的课程内容和形式较为单一化

我国目前的各公益性事业单位人力资源培训的课程内容形式比较单一且效率低下,缺少对工作的积极性激励。大多数事业单位把人力资源培训视为一种对人力资源方面知识的传递和提高专业技能的一种方式,并没有对单位员工的知识、技能进行充分的了解和分析,因此,多数的人力资源培训都是缺乏主观性的。同时,由于培训的形式和内容的单一,也严重的影响到了培训所要达到的效果,和其真正所要实现的具体作用。

3. 人力资源培训的师资力量薄弱

公益性事业单位在人力资源的科学化培训过程中,由于受到各方面原因的局限化,其主要的培训师资力量以各单位工作人员为主。然而,单位的工作人员大多数并非人力资源方面的专业人士,对人力资源的科学化管理并不十分了解,而有的可能了解,

但却不善于表达,这就使得培训内容非常的乏味和缺乏专业性。与此同时,人力资源培训的师资力量薄弱也是每个公益性事业单位面临的最直接问题,人力资源管理的科学,对事业单位的管理和发展造成了阻碍。

三、完善我国公益性事业单位人力资源科学培训体系的措施

1. 制定人力资源科学培训体系的具体发展战略

公益性事业单位人力资源培训作为发展战略的一个重要组成部分,是各事业单位实现发展的主要因素,因此,人力资源培训体系的制定、实施和监督都必须由各单位具体工作人员来完成。要真正的实现单位人员培训的相互整合,应提高单位的人力资源培训方式,正确的引导员工和部门之间的目标相一致,通过适当的培训激励机制实施,提升员工的工作积极性和工作热情,最终实现单位与员工的共同进步和发展。

2. 加强人力资源培训体系的考评监督力度

公益性事业单位人力资源体系培训与考试制度进行结合,加强各单位领导的重视程度。虽然有些事业单位对人力资源进行了培训,但其员工的人力资源知识并没有得到提高,培训也只是停留在一种表面的形式上,并没有真正的达到所要实现的效果。然而,加强对人力资源培训体系的考评监督,在经过培训后,对某培训成果进行考试、评估,更好的提高了员工对人力资源培训的重视程度,对培训内容产生紧迫感,培训所要达到的效果更加容易实现。在人力资源的科学培训中,考试应当实施教学与考试相分离、考试与评估相分离的方式,并且对外公布各员工在培训中所取得的成绩。

3. 提高人力资源培训体系的师资建设

人力资源培训的主要环节就在于培训体系的师资力量建设方面,一方面,加大力度扩大培训体系的师资库建设,把事业单位内部的专业骨干和专业人员,培养成人力资源培训体系的教师主力军,比如单位内部的各部门领导、重要岗位的离退休员工等,对这些人员加大整理力度,充分利用其丰富的工作经验和专业知识才干,使其成为人力资源培训体系的重要师资;另一方面,拓宽师资渠道,培养兼职师资力量人群,加强多层次、多专业的师资人员建设,招聘具有公益性事业单位具体工作针对性的人力资源方面学者和专家,使其成为单位的兼职培训师资人员,构建开放式、高层次水平的师资人力建设体系。

参考文献:

- [1] 王伟. 浅谈我国企业职工培训的发展与启示 [J]. 中国培训, 2008.4
- [2] 汪亚君. 浅析当前事业单位经济体制改革 [J]. 天津市经理学院学报, 2007.03