

事业单位员工培训面临的困难及对策

赵舒婷

卓资县工业和信息化局 内蒙乌兰察布 012300

摘要: 随着社会进入科学时代、文明时代,人们需要物质文明与精神文明同时发展。在这样的前提下,事业单位通过培训使员工自己的职业技能得到提升,以便能够更好地为社会服务。但我国事业单位员工培训的状况也面临着诸多问题,本文通过分析问题出现的原因,找出解决问题的方法,使我国事业单位员工培训体系更加科学有效。

关键词: 事业单位; 员工培训; 面临困难; 对策

Difficulties and Countermeasures of staff training in public institutions

Shuting Zhao

Zhuozi County Bureau of industry and information technology Ulanqab 012300, Inner Mongolia

Abstract: As society enters the era of science and civilization, people need material civilization and spiritual civilization to develop at the same time. Under such a premise, public institutions can improve their employees' professional skills through training to better serve society. However, the current situation of staff training in public institutions in China is also facing many problems. This paper analyzes the causes of the problems and finds out the methods to solve the problems to make the staff training system in public institutions more scientific and effective.

Keywords: public institution; Employee training; Facing difficulties; countermeasure

员工培训是指通过一定的科学方法,促使员工在知识、技能、态度等方面得到提高,保证员工具备承担其工作职责的能力,以按照预期的标准完成现在或将来的工作任务的能力。员工培训内容具体包括:知识培训、技能培训、态度培训、观念培训和心理培训等。事业单位的员工培训,除了以上培训内容外,还要经常对员工进行时事政治以及国家相关政策的培训,从而达到提高员工对相关政策的理解,以便更好的为百姓服务。

1 事业单位员工培训的特征

事业单位与单纯的企业有别,企业是为了追逐利润最大化,实现厂商利益为宗旨。事业单位具有非营利性、公益性和社会服务性特点。因此,事业单位员工的培训要明确与企业培训有差别。事业单位员工培训除了工作技能和专业知识培训外,更要强调国家政策法规及职业道德及培训,提高工作技能、提高工作效率同时,要实现工作责任、使命感的培养,避免岗位虚设和贪污腐化等丑恶性能行为与现象。

2 事业单位员工培训的重要性

第一,提高履职能力,实现自我价值。作为事业单位员工,首先要能够胜任自己的本职工作,职位的晋升,岗位交替的主要原因就是员工自身的能力问题。所以事业单位员工只有通过培训掌握新知识,开阔视野,全方位了解和掌握政策,法规、业务、理论和技能等,在完成自己本职工作的同时还要不断提升自我素质,只有这样才能跟上时代的脚步,更好地服务于社会,最大限度实现自我价值。第二,提升综合素质,减少工作失误。根据实践调查,事业单位员工百分之八十以上的工作失误都是由于员工对相关政策,法律和工作流程不熟悉导致的。单位通过组织培训使员工对相关政策、法律和工作流程,有了更加清晰全面的认识,不断提高员工素质,从而使工作失误大大减少,提高履职能力和服务能力。第三,加强协调配合,提升工作效率。事业单位工作人员,往往工作岗位流动率低,工作内容综合性却更强,单一的岗位技能并不能满足当代群众的需求。事业单位

工作人员需知晓并掌握各个办事环节，与其他部门工作人员互相沟通、配合，才能更好提高工作效率，提升服务质量。第四，强化集体荣誉感，增强集体凝聚力。培训不单单能够提高员工工作技能，还能起到增强集体凝聚力的作用。通过培训将单位的宗旨、愿景、发展理念、企业文化、企业精神和核心价值观传递给每一位员工。统一员工思想，使员工对单位有归属感，增强单位的凝聚力。将单位的员工团结在一起，打造成一流的团队^[1]。

3 事业单位员工培训管理工作中存在的困难

3.1 思想认识不到位

虽然现阶段很多事业单位都对工作人员进行了教育培训工作，但是还是有些事业单位还是存在思想方面不重视的现象，以致于在行动方面事业单位根本没有落实到位。有一小部分的事业单位的领导认为工作人员的教育培训工作不够重要，所以在对工作人员进行教育培训工作的时候只是流于形式，根本没有让工作人员积极地参与教育培训工作，甚至出现很多工作人员抵制教育培训工作的情况出现。除此之外事业单位的工作人员的思想观念没有跟上时代的发展，再加上工作人员的学习意识不够强烈导致工作人员没有将自身工作能力的积极性提高上来。

3.2 培训的体系不够完善

首先没有建立起培训的长效机制。事业单位培训是一项长期的目标任务，要有长远的规划，这需要单位不断建立和完善的培训制度，并长期有效进行下去。如有的单位往往在工作中出现了失误时才想到培训，寄希望于通过数周甚至数天的培训解决问题，这种临时培训既没有事前的调查准备工作，也没有培训的经验，希望通过短期培训解决企业长期问题。这样的培训效果是不理想的，既不能有效解决问题，又是造成对单位的资源浪费。其次培训工作没有针对性，事业单位的培训往往集中几天全面培训，而没有根据不同岗位、不同业务、不同级别进行不同的培训，所以层次性不强。最后对新员工的培训重视不够。目前事业单位由于实行招考制度，部分招入的员工对自己岗位缺乏经验，所以必须就业前进行岗前培训。但部分事业单位对此不重视，开展的岗前培训，由于时间短、内容少，只涉及理论知识，而缺乏实践操作等问题，使得新招职工不能很好了解和掌握单位具体情况，工作流程一知半解，岗前培训效果不够理想^[2]。

3.3 培训内容和形式单一

大部分事业单位培训基本上是集中授课，或者请专

家进行资料学习，主要培训方式还是传统的以“听”为主。传统方式主要是培训师讲课，学员听课的“灌输型”，该方法实践性较差，几乎没有师生互动，实际操作性不强，员工兴趣不高，导致培训结果与预期目标有较大差距。

3.4 培训师资力量薄弱

培训师在培训管理中有积极重要的意义，良好的培训师能够带领员工创造较好的培训业绩。目前大部分事业单位不重视内部培训师建设，没有强有力的培训团队支撑，师资力量薄弱成为制约事业单位向深远发展的重要障碍。大部分事业单位借助上级单位或者企业外部第三方培训，培训工作有一定的改善，但是缺乏来自本单位内部培训力量，导致一些行业技能要求高、专业技能要求严的员工不能较好的胜任工作，培训结果较差。

3.5 培训效果评估流于形式

事业单位或是企业对培训效果的评估很重要，培训部门应该以培训目标为准绳，采取多种评价方法进行评估。但是许多事业单位没有认真履行这一环节，他们没有认真科学地进行评价，也没有对评价的结果进行详细地分析，更没有对评价结果作为下次培训参考的依据，而是敷衍了事，培训评估成为培训总结报告。培训负责人签字之后，本次培训“顺利”结束。另外培训结束后缺乏必要的跟踪与反馈，培训机构没有深入实际，查询培训收获的效果以及新的理论知识在实际工作中应用的效果如何，这些都影响培训管理水平的提升。

4 事业单位的员工培训改进策略

4.1 树立科学的培训理念，提高对培训的重视程度

树立科学的培训理念，提高对培训的重视程度，这是建立任何一种培训体系的思想基础。首先，事业单位培训应从管理者的培训入手，使其观念改变，理解基于可持续发展的人才培养的意义。其次，从人力资源的角度，对培训做宏观的、长期发展的战略布局。最后，要明确培训工作不仅仅是人力资源部的工作，培训与被培训是所有管理者及员工均拥有的权利和义务。

4.2 明确培训目标

事业单位在员工培训过程中，需对培训目标加以明确。一方面，需在了解员工知识水平、接受教育的能力的基础上，对员工进行有针对性的教育培训。将目标设置为通过教育培训，使员工的个人潜力得到有效激发，进而使员工的知识、技术能够有效应用到日常工作当中，以此使工作效率的提升得到有效保障。另一方面，需制定重视过程培训的目标，使员工教育培训避免“流于形

式”状况的发生^[3]。在过程培训中,既要做好员工在理论知识方面的培训,又需要加强员工的实践技能培训,以此使员工能够在教育培训过程中学习到有用的知识,进一步在自身岗位工作中发挥积极作用。

4.3 完善培训内容

根据不同层次员工的实际情况,展有针对性的培训。一是对新进员工的培训。培训内容以组织概况、组织精神文化、工作岗位所需要的知识和技能为重点;二是对管理人员的培训。基层管理人员培训的主要目的是提高综合素质,培训内容包括知识、技能和管理理念,使之在提升管理技能的同时增强内在发展动力,进而适应更复杂、更重要的岗位;三是对技术人员的培训。对于取得助理级专业技术资格的技术人员,要由有经验的技术人员培训其独立完成具体的技术工作,并对其解决技术问题的实际能力进行考核与评价;对取得中级专业技术资格的技术人员,要通过专题科技交流或派出进修等培训方式,使其扩大知识面、精通专业技术,并培养其组织管理能力。

4.4 畅通培训渠道

事业单位高层、中层领导干预接受培训的机会较多,相反,事业单位基层工作人员参与培训的机会较少。因此笔者建议,使用现代化发达的通讯手段,将上级培训的内容、资料等同时下发各个基层、一线工作人员,可以增加其学习理论知识的机会,又拓宽了实践新思维。其次,目前事业单位基层工作人员比较年轻,学历较高,上级领导可以争取更多的机会让他们参与高层培训,一方面可以深入的挖掘年轻人的潜能,另外可以增强基层员工的归属感,同时解决了师资培训难题。

4.5 增强师资力量

培训的教师可以是部门领导、专业人员等,尽量选择从业经验丰富专业知识过硬的人员来给员工培训,如果是从业经验不够丰富的人员,可能无法深入浅出的为员工讲解专业知识与技能,容易思想固化,无法结合实践进行讲解知识理论,使得培训效果不够好,培训的目的无法达到。比如教育单位可以选择从教多年的骨干教师,科研单位可以是教授、导师等。

4.6 重视培训后期的跟踪与互动

许多事业单位都是本次培训结束后就意味着这次培训画成圆满的句号了,教师也随之进入下次培训环节,学员也回到各自的工作岗位,培训机构也安排下批培训活动。这样结束培训显然缺乏对本次培训工作的详细分析以及培训后其效果的分析,所以事业单位要专门有专业人员对培训工作进行总结分析,并将分析总结结果上报有关领导。

5 结束语

事业单位员工培训是一个必要的板块,通过培训,员工增强了对企业的归属感和责任感,能够在接下来的工作中,端正工作态度;促进了员工与培训人员的交流,使得员工尽快融入工作氛围;提高了员工的专业能力,使得员工创造更多的价值;增强了事业单位的生命力和创造力,使得事业单位在市场化的进程中,保持进步。

参考文献:

- [1]赵伟.事业单位人力资源培训开发及创新思考[J].人力资源,2019(12).
- [2]赵晓南.事业单位人员培训存在的问题及策略分析[J].人力资源管理,2014(09).
- [3]徐梅松.事业单位人员培训体系现状分析及设计策略研究[J].中国管理信息化,2015(8).