

Research on the current situation and problems of human resources training and development in township units

Hai'e Bai

Liusumu Town Government, Liangcheng County, Ulanqab, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract

Township units are the basic force of national economic development and social undertakings progress, and human resources training and development play a vital role in township units. In this study, the current situation, main problems and causes of human resource training and development of human resources training and development were deeply analyzed. Research found that the township unit human resources training has many problems, such as training resources mismatch, lack of good training monitoring and evaluation mechanism, on the training quality and pertinence still need to improve, etc., suggest to improve the township unit human resources training policy and system, strengthen the training with the practical work, establish and improve the training evaluation mechanism, strengthen the incentive and training of villages and towns units. This study aims to provide feasible suggestions for the human resource training and development of township units, and promote the construction of talent team and organizational development of township units.

Keywords

township units; human resources training; development status; training quality; talent incentive mechanism

乡镇单位人力资源培训与发展的现状与问题研究

白海娥

乌兰察布市凉城县六苏木镇政府, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

摘要

乡镇单位是国家经济发展和社会事业进步的基础力量, 人力资源培训与发展在乡镇单位具有至关重要的地位。本研究以乡镇单位为研究对象, 采用文献分析、调查问卷和访谈等研究方法, 对乡镇单位人力资源培训与发展的现状、主要问题及其原因进行了深入分析。研究发现乡镇单位人力资源培训存在了很多问题, 比如培训资源的错配、缺乏良好的培训监测评估机制, 在培训质量和针对性上仍有待提高等等, 建议完善乡镇单位人力资源培训政策与制度, 加强培训与实际工作的结合, 建立健全培训评估机制, 加大对乡镇单位人才的激励和培养力度。本研究意在为乡镇单位的人力资源培训与发展提供可行性建议, 推动乡镇单位人才队伍建设和组织发展。

关键词

乡镇单位; 人力资源培训; 发展现状; 培训质量; 人才激励机制

1 引言

乡镇单位作为国家基层经济发展和社会事业进步的基石, 在各项发展中都起着举足轻重的作用。人力资源作为任何组织中最重要财富之一, 在乡镇单位的稳定和可持续发展过程中具有无可替代的地位。近年来, 我国对于乡镇单位人力资源培训与发展的投入越来越大, 各级政府对这一领域的关注度也在不断提高。然而, 在实际操作过程中, 仍然存在一些亟待解决的问题, 这些问题影响着乡镇单位人力资源质量的提升, 从而限制了乡镇单位的整体发展水平。本研究

以乡镇单位为研究对象, 采用文献分析、调查问卷和访谈等多种研究方法, 对乡镇单位人力资源培训与发展现状、存在的主要问题及其成因进行全面剖析。研究结果揭示了乡镇单位在人力资源培训方面的不足和人才发展中的制约因素, 同时针对这些问题提出了一系列可行性建议。本研究旨在为推动乡镇单位人才队伍建设和组织发展提供理论指导和实践参考, 对我国乡镇单位人力资源培训与发展工作具有重大的实践意义和现实价值。

2 乡镇单位人力资源培训与发展的现状

2.1 乡镇单位人力资源培训的规模和经费投入评估

近年来, 乡镇单位的人力资源培训规模呈现逐年递增的趋势, 不仅涵盖面不断扩大, 培训的频次和内容也愈加丰富^[1]。从现有数据可见, 各乡镇单位对于培训项目的预算投

【作者简介】白海娥(1981-), 女, 中国内蒙古乌兰察布人, 本科, 人力资源管理高级经济师, 从事人力资源管理研究。

人逐年增加^[2]。培训经费的增长反映了国家和地方政府对于提升乡镇单位人力资源素质的高度重视。尽管投入不断增加,培训的质量和效果仍存在较大的提升空间。

具体而言,乡镇单位的培训项目多以短期技能提升和政策宣贯为主,系统性和持续性培训较为欠缺。由于各乡镇单位的发展水平和财政状况不同,培训资金的分配不均,部分乡镇单位的培训经费较为有限,难以满足全面培训的需求。部分乡镇单位在培训资金的使用上存在效率不高的问题,资金使用的透明度和规范性也有待加强。

根据调查和访谈结果,部分乡镇单位的培训经费主要依赖上级财政拨款,缺乏自筹资金的能力和渠道,导致培训项目的灵活性和自主性不足。尽管一些乡镇尝试通过与高校和培训机构合作,降低培训成本,但整体投入依然不足以支撑全面的人力资源培训需求。由于缺乏科学合理的评估机制,培训资金的实际使用效果无法得到有效监测和评价,进一步制约了培训规模和效能的提升。

2.2 培训质量与效果研究

乡镇单位的人力资源培训质量和效果直接关系到组织效能和员工素质的提升。当前乡镇单位在培训方面仍存在诸多问题。培训内容的实效性和针对性不足。一些培训的内容常常脱离实际需求,导致培训效果不佳。培训形式单一,培训方式多以传统的课堂讲授为主,缺乏多样化和互动性,难以激发学员的学习积极性和实际操作能力。培训师力量薄弱也是制约培训质量的重要因素。部分乡镇单位由于经费和资源限制,难以聘请专业的培训讲师,导致培训质量不高。乡镇单位的培训效果评估机制不完善,多数单位缺乏系统的培训效果评估工具和方法,无法准确衡量培训对员工素质和工作绩效的实际影响。在此背景下,如何提升乡镇单位人力资源培训的质量和效果,成为亟待解决的重要课题。优化培训内容,丰富培训形式,提升培训师水平,建立科学的培训评估机制,成为提升乡镇单位人力资源培训质量和效果的关键举措。

2.3 乡镇单位人力资源的整体素质评估

乡镇单位人力资源的整体素质评估显示,当前乡镇单位人力资源素质普遍偏低,主要体现在学历层次和专业技能水平两个方面。尽管学历水平在逐年提升,具有高等教育背景的人数增多,但整体仍存在高学历人才比例偏少的问题。专业技能方面,从业人员的实际操作能力和综合应用能力较弱,无法完全满足工作需求。人力资源的管理能力和创新意识也有待增强,导致工作效率和服务质量不高。缺乏系统性培训和长期发展规划,无法有效提升人员的综合素质和适应能力,严重影响了乡镇单位的长远发展。

3 乡镇单位人力资源培训与发展的主要问题及其原因分析

3.1 培训内容的不一致性及其影响

乡镇单位在人力资源培训方面面临的一个显著问题是

培训内容的不一致性。表现为不同地区、不同部门之间的培训内容差异较大,缺乏统一的培训标准和课程设置。这种培训内容的不一致性不仅影响了培训效果,还直接导致了人力资源整体素质的参差不齐^[3]。

人力资源培训内容的不一致性主要来源于几个方面。不同乡镇单位在制定培训计划时未能充分考虑岗位需求和实际工作情况,导致培训内容与实际需求脱节。培训内容的设定缺乏科学系统地研究和依据,更多依赖于主观判断或经验,无法全面涵盖各岗位所需的知识和技能。部分培训课程较为陈旧,未能及时更新培训材料和方法,无法适应快速变化的工作环境与政策要求。

培训内容不一致性对乡镇单位的人力资源开发产生了诸多负面影响。员工在接受培训后无法有效提高自身的专业素质和工作效率,导致培训效益无法最大化。由于培训内容不统一,员工在不同单位之间存在技能差异,影响了横向流动和协同工作。不一致的培训内容也增加了管理的复杂性,无法形成统一的评价标准,影响了整体绩效考核和人力资源管理的效率。

为解决这一问题,需要加强对培训需求的科学评估,制定统一的培训标准和课程设置,及时更新培训内容以适应实际需求,提高培训的针对性和有效性。

3.2 培训资源的错配及其后果

乡镇单位人力资源培训资源的错配现象普遍存在,主要表现在两个方面:一是资源分配不均,部分乡镇获得了较多的培训资源,而一些相对偏远或经济欠发达的乡镇则资源匮乏。这种资源分配的不均衡直接影响了不同乡镇人力资源培训的机会和效果,导致人力资源整体素质的不一致。二是资源利用效率低,乡镇单位在培训资源的使用过程中,常常缺乏统一规划和有效管理,培训设施、师资力量等关键资源未能得到充分发挥。培训课程设置与乡镇实际工作需求脱节,理论性内容偏多,实践性指导不足,使参训人员难以将所学知识应用到实际工作中。资源错配现象不仅浪费了宝贵的培训资源,还降低了培训的综合效益,直接影响了乡镇单位人力资源的发展和提升,严重制约了乡镇经济发展与社会事业的进步。解决这一问题亟须对培训资源进行科学管理和合理配置。

3.3 缺乏良好的培训监测评估机制及其风险

缺乏良好的培训监测评估机制使得乡镇单位的人力资源培训质量难以保障和提升。培训过程中没有系统化地评估标准和方法,导致培训效果无法准确测量,制约了培训改进的可能性。监测和评估机制的缺失还容易导致资源分配的不合理,不利于找到真正需要提升的环节。风险面前,培训成效欠佳直接影响了乡镇单位工作效率和服务质量,进一步造成了资源浪费和人才流失的问题加剧。建立科学的监测评估体系是解决上述问题的关键。

4 乡镇单位人力资源培训与发展的对策和建议

4.1 完善乡镇单位人力资源培训政策与制度的建议

为了提升乡镇单位人力资源培训的质量和效果,有必要从政策与制度层面进行系统性优化。应制定科学合理的培训规划,明确培训目标、内容和方法,使其更具针对性和实效性。通过引入先进的教育理念,结合乡镇单位的实际需求,设计多层次、多形式的培训项目,确保培训覆盖所有层级和岗位。

建议加大资金投入力度,为培训活动提供充足的财政支持。相关部门应设立专项培训经费,保障培训工作的顺利开展。以此鼓励多元化的融资方式,包括企业赞助、社会捐助等途径,拓宽资金来源,提高培训工作的可持续性。

还需健全培训管理和评价机制,确保培训过程和效果得到有效监督和评估。引入第三方评估机构,定期对培训项目进行评价,根据评估结果不断改进培训内容和方法。建立培训档案,记录参训人员的学习情况和表现,为日后的培训安排和人事考核提供依据。

应注重政策法规的健全,完善相关法律法规和政策文件,规范培训工作的各个环节。制定明确的培训职责与责任追究制度,确保培训工作有序推进,杜绝形式主义,提升培训的实际效果。通过系统化、科学化、规范化的培训政策与制度建设,可以有效地提升乡镇单位人力资源的综合素质和业务能力。

4.2 加强培训与实际工作结合的策略

为了有效提升乡镇单位人力资源培训的实效性,有必要在培训过程中积极加强与实际工作的结合。具体策略包括:应优化培训课程设计,以乡镇单位实际工作的需求为导向,设置更多实践性课程,强化技能培训,提升员工在真实工作情境中的应用能力。推进“在职培训”模式的实施,鼓励员工在工作岗位上接受培训,通过面对具体问题和任务提高技能,使培训内容与工作实际紧密衔接。实施“双导师制”,由经验丰富的业务骨干和外部专家共同指导,确保理论和实践的有效融合。通过建立培训与工作挂钩的考核机制,评价员工在接受培训后的实际工作表现,激励员工将培训所学应用于工作实践,从而提高培训质量和效果。结合信息技术手段,搭建线上线下相结合的培训平台,方便员工在工作间隙随时进行学习,增强培训的灵活性与可操作性。通过上述策略,能够有效促进培训与实际工作的结合,提升乡镇单位人

力资源的整体素质和工作效率。

4.3 建立健全培训评估机制与增强人才激励机制的方案

建立健全培训评估机制与增强人才激励机制,需要从以下几个方面入手。应设立科学合理的培训评估指标体系,以系统化和数据化的方式评估培训效果,包括培训前后的知识掌握度对比和实际工作绩效变化。引入第三方评估机构,确保评估过程的公正性和客观性。注重评估结果的反馈应用,根据评估结果不断优化培训内容和方法。在增强人才激励机制方面,应制定明确的晋升通道和激励政策,通过物质奖励和精神激励相结合的方式,提高员工参与培训的积极性和工作动力。

5 结语

本研究针对乡镇单位人力资源培训与发展的现状与问题进行了深入探讨,通过文献分析、调查问卷和访谈等方法,揭示了乡镇单位在人力资源培训方面的不足和发展机遇。研究发现乡镇单位人力资源培训规模和经费投入逐年增加,但培训质量与针对性亟待提高;同时,乡镇单位人力资源发展受到制度环境、培训体系和人才激励机制等因素的制约。针对这些问题,提出完善培训政策与制度、加强培训与实际工作的结合、建立健全培训评估机制以及加大对乡镇单位人才的激励与培养等方面的建议。然而,本研究在问题挖掘和解决策略方面仍存在一定局限性。未来研究可以进一步考虑不同地域、不同类型乡镇单位的具体情况,对人力资源培训与发展策略进行更细致地探讨;同时,有必要关注乡镇单位与上级组织之间的协同作用,为完善乡镇单位人力资源培训与发展提供更多层次的参考。总之,本研究为乡镇单位人力资源培训与发展提供了较有价值的启示,有助于乡镇单位进一步提升人才队伍建设和组织发展水平,为国家经济发展和公益事业进步做出更大贡献。

参考文献

- [1] 陈庆. 事业单位人力资源培训问题研究[J]. 大陆桥视野, 2023, (06): 108-110.
- [2] 李芳. 人力资源培训与应用单位发展关系[J]. 现代企业文化, 2022, (16): 139-141.
- [3] 谢燃. 事业单位人力资源培训面临的现状与对策[J]. 销售与管理, 2021, (04): 86-87.