

Human Resource Training and Development of Institutions under High-Quality Development

Yingying Zhuang

China Classification Society, Beijing, 100007, China

Abstract

In recent years, China has actively promoted economic transformation and upgrading and industrial transformation, paying more attention to the quality of economic growth, technological innovation, and green conservation, and it has put forward higher and higher requirements for high-quality development. As the foundation of innovation-driven development, high-quality human capital plays a vital role in high-quality development. The important factor affecting knowledge and production innovation is the degree of human resource development. Scientific human resource training and development is an important and direct means to tap the potential of human capital. The paper analyzes the significance and main points of strengthening human resource training and development, and analyzes and discusses the human resource training and development of public institutions under high-quality development.

Keywords

High-quality development; public institution; human resources training; training and development

高质量发展下的事业单位人力资源培训开发

庄盈莹

中国船级社, 中国·北京 100007

摘要

近年来, 中国积极推动经济转型升级和产业变革, 更加重视经济增长质量, 重视技术创新、绿色节约, 对高质量发展提出了越来越高的要求。高素质人力资本作为创新驱动发展的根本, 对高质量发展起着至关重要的作用。而影响知识与生产创新的重要因素便是人力资源开发的程度, 科学的人力资源培训开发是挖掘人力资本潜能的一个重要和直接手段。论文分析了加强人力资源培训开发的意义和要点, 围绕高质量发展下的事业单位人力资源培训开发展开分析探讨。

关键词

高质量发展; 事业单位; 人力资源培训; 培训开发

1 引言

产业加速变革, 创新生生不息, 对旧模式的颠覆不断涌现, 以新产业、新业态、新商业模式为核心内容的经济活动层出不穷, 影响了市场参与主体的前途命运和国家经济发展的速度和质量水平。产业变革体现了经济发展的规律, 经济发展与人力资源之间的关系十分紧密。人力资源作为知识、技术、技能的有机载体, 是社会生产力发展决定性因素, 其质量很大程度上决定和约束了产业变革方向。产业变革发展离不开坚实的人力资源储备。当下, 提高人力资源水平和质量的一个最直接的方式就是做好人力资源培训开发工作, 挖掘人力资本潜能, 提升供给体系质量和效率。

2 高质量发展背景下提高人力资源培训开发质量的必要性

产业的兴衰影响着组织的生存, 也影响着国家经济的发展和人民的幸福生活。一直以来, 中国发展得益于劳动力、资金和环境等要素的低成本的比较优势, 严重阻碍了产业的转型升级和创新发展。计算机及信息技术革命更是加剧了低成本道路的不可持续性, 而第四次绿色工业革命已悄然来临。

创新是一个国家、一个民族进步的不竭动力, 也是经济社会高质量发展的不竭源泉, 所以必须通过创新实现产业转型升级。在生产要素中, 人始终处于主导和能动的地位, 是生产力中最活跃、最具革命性的要素。

经济发展过程当中, 会涉及各种各样的人力物力以及财

力资源,其中只有劳动力再生产的过程当中能创造全新的价值,在原有价值的基础之上实现增值。人力资源是由人提供的,而人的能力可以通过科学合理的培训来进行提升。人力资源作为产业变革的一个关键要素,其主要的开发路径就是进行培训规划,在人力资源的培训规划过程中,政府和事业单位、企业都是开展培训的主体^[1]。

3 高质量发展背景下进行人力资源培训规划的要害

在高质量发展的背景之下,人力资源培训开发,都离不开科学的技术方法的支撑,就人力资源培训规划来说,要设计出科学合理的培训规划方案,就必须从提高技术方法和理论水平方面做出努力。培训规划方案的可行性和操作性是十分重要的,只有具备这两点,才能保证其在实践过程当中发挥应有的作用。人力资源的价值不是固定的,它可以通过良好的培训和科学的规划产生资源升值,而人力资源是属于社会的,培训虽然是针对个体的,但借助培训能提升人的知识储备和技术能力,进而推动社会整体人力资源水平的提升^[2]。产业与政府企业以及个人利益都是息息相关的,所以人力资源的培训规划造福的不仅是个人,还有政府和组织以及产业兴衰。同时,人力资源培训是针对个体的,所以也存在个体上的差异。不同的人的理解接受能力和他们的实践运用能力都是有差距的,培训自然也体现了人力资源的个体性差别。人力资源培训的主体既可以是政府,也可以是各类市场参与主体,多个培训主体才共同支撑起了完整的产业变革背景下人力资源培训规划。

4 高质量发展背景下事业单位的人力资源培训开发

4.1 事业单位的人力资源培训开发目标

对于事业单位而言,在当前高质量发展趋势中,必须加快适应内部深化改革与外部大环境复杂多变的情势,充分发挥公共管理和公共服务体系的主体作用,提高社会公共服务水平,满足人民日益增长的对美好生活需求,所以也迫切需要依靠建立一支内部高素质人才队伍作为重要保障。事业单位具有一定的公益性,在体制上基本是按照政府机关的财政和人员等管理模式,人才队伍管理机制不够灵活,更需要通过人力资源培训与开发,以进一步的挖掘事业单位员工的内在潜力,提高员工的专业素质,提升事业单位工作效率和营

造人才干事创业的良好氛围,从而促进管理有序和事业发展。

4.2 事业单位的人力资源培训开发方式

事业单位进行人力资源培训开发,应该做好顶层设计和战略规划。

首先应该对整体战略环境、行业发展现状与趋势等进行分析判断,并对标中全球一流经验,深入分析战略发展目标对于人力资源的核心要求,加强事业单位人才规划与战略规划、事业发展的匹配度。

其次应从人员结构、数量、效率、流动性等多个维度盘点当前人才队伍建设及人才管理机制中存在的问题和阻碍。

最后应分析当前面临的机遇和挑战与自身优劣势之间的差距,确定各类人才标准和导向、人才培养理念、培养方式以及人力资源管理定位和导向,从而建立符合发展需要的人力资源规划和制度。

事业单位为了进行人力资源培训开发,应该以人为本,立足员工的需求,尊重员工的意见,加强与员工的沟通交流,营造良好的内部文化氛围。人力资源培训管理制度完善与否、工作人员的个人素质的高低等,都会影响培训的实际效果,所以事业单位应该根据实际情况制定有针对性的培训方案,只有这样才能真正的使人力资源培训规划设计发挥出其实际的作用。例如,新生代员工作为新一代的员工主力军,具有鲜明的时代特色和个性特点,事业单位应主动关注和了解新生代员工的个性特征及需求,为他们量身定做符合单位战略和组织文化的培训计划,对新生代员工进行有效地管理,发挥新生代员工最大的价值。

事业单位进行人力资源培训开发,应该以紧紧围绕行业竞争力和发展生产力,以培养核心关键人才为重点,并统筹推进事业单位整体人才资源开发,实现各类人才队伍的协调发展。对于起关键性作用的人才予以人才画像的刻画,给予政策倾斜,并匹配针对性培养方案,充分发挥核心关键人才在人才队伍中作为中坚力量的战略引领作用。培训开发各类人才队伍时,可着眼于坚持培训开发与单位重大工程和重点任务、重点项目进行同步谋划、同步推进,促进人才规模、质量和结构与单位发展相适应。

4.3 事业单位人力资源培训开发内容和重点

事业单位的人力资源培训开发,应重视培训内容的设计。

首先是加强心理方面的培训,当前各行各业竞争激烈,产业变革背景下更是如此,所以加强心理培训是十分有必要

的。通过良好的沟通交流能缓解员工的心理压力。

其次是加强文化培训, 事业单位内部良好的文化氛围和价值观念熏陶, 有利于提升员工对于单位的忠诚度, 保持员工队伍的稳定性, 以此提高人力资源培训的价值^[1]。

最后是加强能力方面的培训, 现阶段高质量发展需要的是综合发展的高素质人才, 所以事业单位发展对于员工的能力水平也提出了更高的要求, 进行能力培训能提高员工的个人专业素质, 培养员工多样化的技能, 满足事业单位提供社会服务需要和组织发展需要。

事业单位的人力资源培训开发, 应重视培训管理的作用。具体来说, 应注意以下几点:

一是应强化人力资源培训开发的组织领导和价值理念。应在坚持人才是发展首要资源的理念, 把人才发展放在战略高度, 重视人才培养, 并强调单位和员工的共同价值观, 强调单位和人才的共同成长, 强调对人才的尊重和认可。

二是应加强人力资源培训开发专业力量的配备, 增强人力资源管理者以及工作人员对自身角色的认识, 成为单位战略发展的伙伴和服务者, 加强对单位核心业务及发展需求的理解, 聚焦对人力资源规划能力和管理能力的提升, 为单位出现的问题提供解决方案。事业单位还可以引进社会化服务, 利用先进的人才管理咨询公司资源, 为事业单位人力资源管

理和实践出谋划策。

三是加强人力资源培训开发的信息化建设, 建立人力资源信息数据库与人才管理台账, 利用数据和信息提高人力资源培养的工作效率与效益, 并为人力资源培训开发提供决策支持。

5 结语

事业单位是中国提供社会服务的公益性主体, 人力资源的培训开发是关系到社会服务提供的质量、保障人民幸福生活和社会健康发展的重要问题。展望未来, 在快速变化与发展的变革中, 事业单位需要进一步树立科学的人才资源培训理念, 深入学习现代化人力资源管理理念, 解放思想、放眼世界, 以体制机制创新为重点, 不断探索人力资源培训开发的新思路、新途径。

参考文献

- [1] 黄锦云. 基层政府人力资源培训与开发策略 [J]. 中外企业家, 2018(34):107-108.
- [2] 唐春勇, 李亚莉, 敬永春. 多维创新下高新技术企业人力资源管理实践的新方向 [J]. 人力资源管理评论, 2017(01):29-36.
- [3] 王敬伟. 事业单位人力资源培训与开发 [J]. 黑龙江科学, 2019(09):146-147.