

# 探讨事业单位人力资源培训效果评估中存在的问题

成 秀

(晋中市财政事务服务中心, 山西 晋中, 030600)

在经济不断发展背景下, 事业单位也在不断发展, 并且同样面临着机遇和挑战。事业单位若想在当下大环境之中获得较为稳定的发展空间, 则需要充分做好人力资源培训工作。其中, 事业单位人力资源培训效果的评估又尤为重要, 通过评估可以进行人力资源优化配置, 提升事业单位的工作质量、工作效率。本文主要针对现今事业单位人力资源培训情况进行深入分析, 探究对其效果展开评估面临的问题, 并提出相应的解决措施, 旨在为事业单位发展提供相应参考。

## 一、事业单位的性质及其职工培训类型

### (一) 事业单位的性质

事业单位是指基于社会公益目的, 由有关国家机关或其他组织利用国有资产成立的服务组织, 主要从事教育、科技、文化等方面的活动, 是我国较为独特的社会组织形式。事业单位接受政府领导, 是表现形式为组织或机构的法人实体。

起初, 国家为了更好地促进社会建设与发展, 提升人民群众的精神文化生活, 设置了大量的公共性社会服务组织, 事业单位便由该公共性社会服务组织发展而来。当下, 事业单位作为较为特殊的社会组织, 依旧对国家经济发展起着重要的影响。事业单位汇集了各类人才, 对社会精神文明、物质文明建设都起到了积极作用。事业单位的人员构成主要分为编制人员与非编制人员, 编制人员的薪资待遇等由国家支付, 非编制人员主要指的是单位的外聘人员, 由单位根据相关规定自行决定具体的工资待遇。在这种特殊的运作模式以及人员构成下, 事业单位的数量以及人才数量比较多, 因此合理开发事业单位人力资源、保障人员整体素质非常重要。

### (二) 事业单位职工培训类型

事业单位职工培训是由事业单位及其主管部门、人事综合管理部门组织开展的, 目的在于推进干部教育培训, 提升职工能力与素养。事业单位行业众多、功能复杂、服务的专业性强, 培训不能“一锅煮”, 必须区分对象, 并针对人才全面成长的个性

化、差异化需求分层分类地组织开展。事业单位职工培训类型主要包括以下四类。

一是岗前培训, 主要针对的是事业单位新聘用的工作人员, 目的在于提高其对岗位工作的适应力。岗前培训内容包括公共科目和专业科目, 公共科目包括政治理论、法律法规、政策知识、行为规范、纪律要求等, 专业科目包括拟聘岗位所需的理论、知识、技术、技能等。二是在岗培训, 主要针对的是正常在岗的事业单位工作人员, 目的在于提高在岗人员思想政治素质、职业道德、知识结构等方面的水平。管理层的在岗培训也分公共科目和专业科目, 公共科目参照岗前培训执行, 专业科目包括所聘岗位需要更新的政策法规、理论知识和管理实务; 专业技术人员、工勤技能人员的在岗培训分别按照继续教育、职业技能培训等相关规定执行。三是转岗培训, 主要针对的是岗位类型发生变化或者岗位职责发生较大变化的人员, 目的在于提高其适应新岗位任务的能力。转岗培训的内容根据国家有关规定及拟聘或所聘岗位的实际需要确定。四是专项培训, 主要针对的是参加重大项目、重大工程、重大行动等特定任务的事业单位工作人员, 专项培训的内容和方式由任务组织方根据该工作任务的实际需要确定。

## 二、事业单位人力资源培训管理现状

国家设立事业单位的目的在于保障公共事业管理效果以及提升服务质量, 提高办事效率, 为人民办实事、谋福祉。随着我国政治经济体制改革的不断推进, 事业单位的改革也迫在眉睫。高素质人才是事业单位稳定发展的重要基础, 针对该情况, 需要充分做好人才培养工作, 开展相应的人力资源培训, 培养出对事业单位发展有益的人才。当前, 我国事业单位人力资源培训工作取得了较为显著的成果, 但在培训效果的评估方面仍存在的问题。对此, 需要采取相应的措施以保障事业单位的长远发展, 避免出现埋没人才或不能使人才发挥应有价值的现象。

### 三、人力资源培训效果评估中存在的问题

#### (一)对培训效果评估认识不足

首先,部分单位在培训效果评估上缺少足够的重视。评估工作是对培训效果进行检测和监督的主要环节,全面地开展评估有利于提升培训质量,进一步提升培训效果、降低培训成本,最终能够调动职工积极性。然而,从实际来看,许多事业单位人力资源管理部门并未真正认识到培训效果评估工作的重要性,甚至部分单位认为培训效果评估工作有无均可,未构建健全的培训效果评估体系。

#### (二)信息技术应用力度不够

信息技术应用的优势非常明显,其对事业单位各项工作的开展可以起到较好的辅助作用。因此,可将信息技术应用于事业单位人力资源培训效果评估工作中,以提升评估效率及质量。然而,从事业单位人力资源培训效果评估工作的实际来看,目前信息化技术的应用力度明显不够,且未能充分应用信息技术对培训效果评估形式进行创新,评估管理工作缺少灵活性,未能有效地将培训学习的价值进行转化,培训效果评估工作反馈较慢、效率较低。

#### (三)培训效果评估指标设计存在不全面和不合理的问题

评估指标是影响培训效果评估的关键,缺少合理的评估指标则不能全面、客观地反映培训的具体效果。从当前事业单位人力资源培训效果评估的指标设计来看,大部分是对工作人员的知识以及技能进行考核,而对于其培训参与的态度、积极性、工作能力是否得到提升等则很少涉及,评估指标的设定更多地停留在浅层,存在一定的片面性,无法全面地对培训效果进行评价。

#### (四)培训效果评估体系不完善

就当前事业单位人力资源培训效果评估来看,存在着明显的评估体系不完善的问题,具体体现在以下评估环节当中。

首先,培训评估准备工作不足。评估准备是否充足,会直接影响评估工作的顺利开展和评估的效果,因此评估准备非常重要。然而,从不少事业单位人力资源培训评估的实际来看,对评估准备较为忽视,未能针对岗位实际和受训者的需求等开展有效调查,而导致评估内容的设置存在不合理的现象,评估指标的设计无法客观全面反映出培训的整个过程。

其次,在评估的实施过程中,存在着培训评估

对象、评估方法以及效果评估层次不合理的问题。一是评估对象的范围不够广泛。大部分事业单位对评估对象的范围划分,均集中于受训人员,缺少对受训人员的上级、领导的评估,因而可能出现评估信息不完善、评估内容不合理的情况。二是在评估过程中,评估技术、方法的使用存在着不合理的问题。很多评估方法并未结合具体的评估目标和评估内容进行科学的选择和应用,有时甚至存在对评估方法进行生搬硬套的问题,由此很可能导致评估结果失真,无法对真实的问题进行反馈。三是培训效果评估更多体现在学习层面,而在结果层面开展的评估明显不足,特别是对最为重要的结果层面的评估有所欠缺,容易导致评估的作用无法有效发挥。

最后,缺少培训效果评估的总结和反馈。评估的目的主要在于获取较为准确的评估结果,如若事业单位人力资源发展之中存在一定问题,则应在对问题进行总结的基础上,充分发掘问题的原因,并针对问题的成因制定相应的对策,以促进人力资源进一步发展。然而,当前人力资源培训效果评估在总结和反馈方面明显存在不足,很多时候仅仅是为了获得结果而进行评估,并没有真正意识到评估的价值在于通过结果的反馈促进工作的优化。未及时地对培训效果评估进行分析和正向反馈,则不能及时发现职工培训中的问题,也就无法对培训内容、方式等进行改进和优化,最终则不能提升培训效果,不能提升事业单位人力资源管理水平。

### 四、对事业单位人力资源培训效果评估的建议

针对上述事业单位人力资源培训效果评估中存在的问题,可以从以下方面对人力资源培训效果评估加以改进和完善。

#### (一)培训效果评估应遵循实用性、持续性等原则

为提升培训活动的有效性以及提高评估的准确度,事业单位人力资源培训评估应遵循实用性、持续性、客观性等基本原则。其中,从实用性原则来看,指的是评估的实效性,要对评估成本、方法以及时间等方面进行充分考虑;从持续性原则来看,指的是培训评估并非单次的,而是一个连续的过程;就客观性原则而言,要求评估工作人员根据实际情况作出分析,避免个体的主观臆断。此外,也要通过对培训效果的评估,让单位领导对职工培训给予足够的重视和相应的支持。

#### (二)应用信息技术,加大评估力度

当前社会已经是信息时代,各项信息技术在各

行各业均有应用, 事业单位也可充分应用信息技术开展职工培训效果评估工作。为提升培训效果评估工作效率, 减轻工作人员的负担, 应用现代信息技术已经成为必然趋势。现代信息技术能使评估人员更快、更好地开展评估工作, 不但能够让人力物力得到较大的节省, 能极大地提升培训参与者评估的积极性, 而且能够保障评估结果汇总的质量, 提升评估的效率。在此基础上, 可进一步加大事业单位职工培训效果的评估力度。在更为全面的考核制度之下, 单位职工能够产生一定压力, 从而秉持认真负责的态度, 逐步提高自己的职业素养, 为人民办实事, 践行为人民服务的宗旨, 促进事业单位的发展。

### (三) 科学设计评估指标

评估指标对评估效果有直接的影响, 要提升事业单位人力资源培训的效果, 对评估指标进行科学的设计必不可少。科学设计评估指标有利于评估人员对培训效果进行深入分析, 有利于评估人员弄清楚培训呈现出的主要特点, 还有利于确定培训的重点与目标。反之, 如果设计的评估指标缺少科学性和合理性, 则会使评估效果受到极大的影响。因此, 事业单位可基于其人力资源管理工作的实际状况, 采用专家调研、文献研究等方式, 建立由人力部门领导、相关的评估专家以及主要岗位工作人员等构成的评估小组, 小组对各环节中的评估指标进行反复讨论与确定。

### (四) 完善合理的培训效果评估体系

#### 1. 准备阶段

作为人力资源管理者, 在开展培训评估的准备阶段, 首先应该有效分析培训是否可行, 培训是否与单位发展以及职工实际需求相符。其次, 在明确单位发展规划的前提下, 管理者应当了解工作人员的实际能力, 结合岗位所需的技能要求确定培训的内容。再次, 要明确培训的目的, 结合职工需求开展有效分析, 进而使培训内容更为实用和清晰。

#### 2. 实施阶段

在评估的实施阶段, 人力资源管理者应该明确评估的层次。事业单位人力资源管理部门要在单位效益的前提下, 按照本单位的需求对各项培训工作进行有效评估。首先, 人力资源管理人员应对所有的培训课程进行第一层次的评估, 而后再基于职工岗位所需进行第二层次的评估, 有必要的情况下还需要进行第三、第四层次的评估。其次, 在评估的过程中还应该选择适当的评估方法。从培训效果的

评估方法来看, 主要包括定量与定性两种。其中, 定量评估主要是通过对相关数据的收集和分析, 用数据的形式反映培训效果、反映参与培训人员改变的程度等。而定性则主要采用观察、访谈与座谈的方式进行。层次的不同, 所采取的评估方法各异。比如, 对于第一层开展的评估可采取评估调查表以及问卷调查的方式进行; 而对于第二层的评估, 则可以采取技能操作、笔试等方式进行; 对于第三层评估可选择比较评价以及绩效考核的方式进行。针对讲师开展的评估可选择评分法或是问卷调查法进行; 对参与培训人员的评估则主要采用观察法, 查看参训人员考勤情况, 观察参训人员是否积极参与培训、是否按时完成培训任务等。

#### 3. 总结阶段

在评估的总结阶段, 人力资源管理工作人员应当制定相应的评估报告, 在报告中要包括培训项目的总体情况、培训取得的实际效果、培训评估结果的处理三个方面。培训项目的总体情况应该包括培训的时间、实际的培训内容等; 培训的效果应该包括培训合格与不合格人数所占比例, 以及对参训人员不合格的原因分析; 培训评估结果的处理是指, 将培训效果较好的项目保留, 而将培训效果欠佳的项目摒弃。另外, 培训管理人员还应该重视培训效果评估的反馈, 即在培训结束后对培训情况进行跟踪, 同时对培训过程中存在的不恰当举措进行及时调整。

## 五、结语

在事业单位, 人力资源培训效果的评估工作是十分重要的工作环节。人力资源部门可以依据评估结果发现职工的优势以及问题, 并依据评估结果对人员、岗位进行适当调整, 以满足事业单位的发展需求。培训效果评估工作中也会出现一些问题, 人力资源部门需要及时发现问题并找出问题的成因, 制定相应的对策, 以提升人力资源管理质量, 使事业单位不断向好的方向发展。本文主要对事业单位人力资源培训评估效果之中存在的问题进行分析, 并提出相应的建议, 希望能为日后事业单位人力资源部门的发展乃至事业单位发展提供借鉴。

【作者简介】成秀(1986.10—), 女, 山西榆次人, 汉族, 本科, 中级经济师, 研究方向为人力资源。