

基于职业生涯发展的事业单位员工培训需求分析

新兴 次仁曲珍

西藏自治区地质矿产勘查开发局第二地质大队

DOI:10.12238/ej.v8i6.2674

[摘要] 本文聚焦于基于职业生涯发展的事业单位员工培训需求分析。通过阐述事业单位员工职业生涯发展与培训需求的紧密联系,剖析当前事业单位员工培训现状,从员工职业发展阶段、岗位需求以及个人能力提升等方面深入分析培训需求,探讨影响培训需求的内外部因素,并提出相应的满足培训需求的策略,旨在为事业单位优化员工培训体系,促进员工职业生涯发展,提升单位整体效能提供理论依据与实践指导。

[关键词] 事业单位; 职业生涯发展; 员工培训需求

中图分类号: D669.2 **文献标识码:** A

Analysis of training needs of employees in public institutions based on career development

Xing Jin Quzhen Ciren

The second geological team of the Tibet Autonomous Region Geological and Mineral Exploration and Development Bureau is

[Abstract] This paper focuses on the analysis of training needs for employees in public institutions based on career development. By elucidating the close relationship between career development and training needs of public institution employees, it examines the current status of employee training in these institutions. The paper delves into training needs from aspects such as employees' career stages, job requirements, and personal capability enhancement. It explores both internal and external factors influencing training needs and proposes corresponding strategies to meet these needs. The aim is to provide theoretical support and practical guidance for optimizing the employee training system in public institutions, promoting career development of employees, and enhancing overall organizational efficiency.

[Key words] public institutions; career development; employee training needs

在当今竞争激烈且不断变化的社会环境中,事业单位为了持续高效地履行公共服务职能,提升自身竞争力,员工的发展愈发关键。员工职业生涯发展不仅关乎个人的职业成就与成长,也与事业单位的长远发展息息相关。合理且有效的员工培训作为促进员工职业生涯发展的重要手段,能够帮助员工提升专业技能、丰富知识储备、拓展职业视野,进而更好地适应岗位需求与组织发展变化。然而,当前许多事业单位在员工培训方面存在诸多问题,未能充分结合员工职业生涯发展需求进行规划与实施。深入开展基于职业生涯发展的事业单位员工培训需求分析,对于优化培训体系、提高培训效果、实现员工与单位的共同发展具有重要意义。

1 事业单位员工培训现状剖析

1.1 培训内容缺乏针对性

部分事业单位在设计员工培训内容时,未能充分考虑员工的岗位特点、职业发展阶段以及个人能力差异。往往采用“一刀切”的方式,提供通用性的培训课程,如基础办公软件操作、公

共管理知识等。这些培训内容可能无法满足不同岗位员工的实际工作需求,对于处于不同职业生涯阶段的员工,也难以起到有效的促进作用。例如,对于专业技术岗位的员工,他们更需要深入的专业技能培训以及行业前沿知识的学习,而现有的培训内容可能无法提供这些针对性的知识与技能提升。

1.2 培训方式单一

在培训方式上,许多事业单位主要依赖传统的课堂讲授模式。这种方式以培训师为中心,员工处于被动接受知识的状态,缺乏互动性与实践操作环节。单一的培训方式容易使员工感到枯燥乏味,降低学习积极性与参与度,进而影响培训效果。同时,这种方式也不利于员工将所学知识快速应用到实际工作中,无法有效提升员工解决实际问题的能力。在当今数字化时代,线上培训、实践模拟、案例分析等多样化的培训方式已逐渐普及,但部分事业单位在培训方式创新方面较为滞后,未能充分利用这些先进的培训手段。

1.3 培训与员工职业发展规划脱节

事业单位通常有自身的发展战略与规划,但在员工培训方面,常常未能将培训与员工的职业发展规划紧密结合。培训计划的制定往往缺乏对员工个人职业目标与职业发展路径的考量,导致员工参与培训后,无法清晰地看到培训对自身职业晋升、技能提升以及职业发展的具体帮助。例如,员工参加了一系列培训课程,但在单位内部的晋升体系中,这些培训成果并未得到充分认可与应用,使得员工对培训的重视程度降低,培训也难以发挥其应有的促进员工职业生涯发展的作用。

2 基于职业生涯发展的事业单位员工培训需求分析

2.1 基于职业发展阶段的培训需求

于事业单位而言,员工依职业发展阶段展现不同培训需求。入职初期,新员工首要任务是融入单位。他们得熟悉组织文化、规章制度,掌握基础工作技能。培训聚焦单位概况讲解、职业素养培育,像通过入职培训,让其明晰单位架构、部门职能、工作流程,学会办公软件操作、公文写作,为工作奠基。职业成长中期,员工有了经验,对本职工作熟练,开始追求专业技能进阶、拓展职业空间与晋升机会。专业技术人员需参加专业高级培训提升技术,有管理潜力者要接受领导力、团队管理培训,为晋升管理岗做准备。职业发展后期,员工经验丰富却面临知识老化、职业倦怠。此时培训侧重知识更新,组织员工学习行业新政策、新技术;对有转型意愿者,提供转型培训课程^[1]。

2.2 基于岗位需求的培训需求

专业技术岗位员工肩负单位核心业务技术工作,对专业技能要求严苛。培训需求围绕专业技术提升、新技术应用、行业标准掌握。科研单位科研人员要不断学习最新科研方法、实验技术,把握相关领域国内外标准规范,保持专业竞争力,推动科研项目。管理岗位员工负责组织协调管理,需具备领导、沟通、决策、团队管理能力。培训涵盖领导力、战略管理、人力资源管理、沟通技巧等方面,提升综合管理水平,保障单位高效运转与战略目标达成。工勤岗位员工从事后勤保障,培训需求在于服务技能提升、安全操作及设备维护保养知识,如对后勤人员开展服务礼仪培训,对设备操作人员进行安全及维护培训。

2.3 基于个人能力提升的培训需求

无论处于何种岗位与职业发展阶段,员工都有提升通用能力的需求,如沟通能力、团队协作能力、时间管理能力、问题解决能力等。良好的通用能力有助于员工更好地适应工作环境,提高工作效率,与同事、上级及其他部门进行有效的沟通与协作。例如,通过组织沟通技巧培训课程、团队建设活动等,提升员工的沟通与团队协作能力。每个员工都有其独特的优势与不足,存在个性化的能力提升需求。例如,部分员工在数据分析能力方面较为薄弱,而在当今数字化时代,数据分析能力对于许多工作都具有重要意义,因此这些员工可能需要参加数据分析培训课程;有些员工具有较强的创新思维,但缺乏将创新想法转化为实际成果的能力,他们可能需要接受创新项目管理培训等,以提升这方面的能力。

3 影响事业单位员工培训需求的因素

3.1 内部因素

3.1.1 组织战略目标

事业单位的组织战略目标决定了其发展方向与重点工作领域。当单位的战略目标发生调整时,对员工的知识、技能与能力要求也会相应改变,从而影响员工的培训需求。例如,若事业单位的战略目标转向数字化建设,那么员工在信息技术应用、数字化管理等方面的培训需求将显著增加。

3.1.2 岗位变动与晋升

员工的岗位变动与晋升机会是影响培训需求的重要内部因素。当员工面临岗位调整或晋升时,为了适应新岗位的职责与要求,他们需要接受相应的培训。例如,从普通员工晋升为部门主管,需要具备管理能力,因此对领导力培训、团队管理培训等的需求会增大^[2]。

3.1.3 员工个人职业规划

员工自身的职业规划与发展期望对培训需求有着直接影响。具有明确职业目标的员工,会根据自己的职业规划主动寻求与之匹配的培训机会,以提升自己在目标职业领域的竞争力。例如,员工希望在未来从事项目管理工作,就会关注项目管理相关的培训课程与认证考试。

3.2 外部因素

3.2.1 行业发展趋势

随着社会经济的发展,各行业都在不断变革与进步。行业发展趋势的变化,如新技术的出现、新政策的出台、市场竞争的加剧等,都会对事业单位员工的知识与技能提出新的要求,从而产生新的培训需求。例如,在医疗行业,随着医疗技术的不断创新,医护人员需要持续接受新技术培训,以提供更优质的医疗服务。

3.2.2 社会文化环境

社会文化环境的变化也会影响员工的培训需求。例如,随着社会对环保意识的增强,环保相关知识与技能培训在许多事业单位中变得愈发重要;同时,多元化的社会文化环境促使员工需要提升跨文化沟通与协作能力,以适应不同背景的工作伙伴与服务对象。

3.2.3 政策法规要求

政府出台的相关政策法规对事业单位员工的培训需求具有引导作用。例如,某些行业对员工的职业资格证书有明确要求,事业单位为了确保员工符合政策法规标准,会组织相应的培训,帮助员工获取相关证书。

4 基于职业生涯发展满足事业单位员工培训需求的策略

4.1 建立科学的培训需求评估机制

4.1.1 综合运用多种评估方法

采用问卷调查、访谈、绩效评估、能力测试等多种方法,全面收集员工的培训需求信息。问卷调查可以覆盖全体员工,获取广泛的需求数据;访谈则可以深入了解员工的个性化需求与职业发展期望;绩效评估能够发现员工在工作中存在的能力

短板;能力测试可以准确评估员工的现有能力水平。通过综合运用这些方法,确保培训需求评估的全面性与准确性。

4.1.2定期开展培训需求评估

培训需求并非一成不变,随着组织战略调整、员工职业发展以及外部环境变化,培训需求也会发生改变。因此,事业单位应定期开展培训需求评估,如每年或每半年进行一次全面评估,及时更新培训需求信息,为制定科学合理的培训计划提供依据。

4.2设计个性化培训方案

4.2.1依据员工职业发展阶段与岗位需求

根据员工所处的职业发展阶段以及岗位特点,为其量身定制培训方案。对于新入职员工,设计以基础培训为主的方案;对于职业成长中期的员工,提供专业技能深化与管理能力提升相结合的培训方案;对于不同岗位的员工,针对性地设置符合岗位需求的培训课程。例如,为专业技术岗位员工设计专业技术进阶培训课程体系,为管理岗位员工制定领导力提升培训路径。

4.2.2满足员工个性化能力提升需求

关注员工的个性化能力提升需求,鼓励员工根据自身情况选择培训课程。建立培训课程超市,提供丰富多样的培训课程供员工自主选择,包括通用能力培训课程、专业技能培训课程以及个性化能力提升课程等。同时,为员工提供培训咨询服务,帮助他们制定个性化的培训计划,确保培训方案能够满足员工的个性化发展需求^[3]。

4.3丰富培训方式与资源

4.3.1采用多样化培训方式

结合培训内容与员工特点,采用多样化的培训方式,提高培训效果。除了传统的课堂讲授,增加线上培训、实践操作培训、案例分析培训、小组讨论培训、模拟演练培训等方式。例如,利用线上学习平台,提供丰富的在线课程资源,方便员工随时随地学习;通过实践操作培训,让员工在实际工作场景中应用所学知识,提高解决实际问题的能力。

4.3.2整合内外部培训资源

充分利用单位内部的培训师力量,鼓励经验丰富的员工担任培训讲师,分享工作经验与专业知识。同时,积极引入外部培训资源,如邀请行业专家、学者进行讲座与培训,与专业培训机构合作开展培训项目等。通过整合内外部培训资源,为员工提供更优质、更丰富的培训内容^[4]。

4.3加强培训与员工职业发展的关联

4.3.1将培训与职业晋升挂钩

建立培训与职业晋升的紧密联系,将员工的培训成果作为职业晋升的重要依据之一。在晋升考核中,明确规定员工需要参加一定数量与质量的培训课程,并取得相应的培训证书或成绩。这样可以激励员工积极参加培训,提升自身能力,为职业晋升做好准备。

4.3.2为员工提供职业发展指导

在培训过程中,为员工提供职业发展指导,帮助他们明确职业发展方向与路径。培训师可以结合员工的培训表现与职业规划,为其提供个性化的职业发展建议,引导员工合理规划职业生涯,充分发挥培训对职业发展的促进作用。

5 结论

基于职业生涯发展的事业单位员工培训需求分析对于提升员工素质、促进单位发展具有重要意义。通过深入剖析当前事业单位员工培训现状,从职业发展阶段、岗位需求以及个人能力提升等多维度分析培训需求,并探讨内外部影响因素,进而提出建立科学的培训需求评估机制、设计个性化培训方案、丰富培训方式与资源以及加强培训与职业发展关联等策略,能够有效满足员工培训需求,推动员工职业生涯发展,提升事业单位的整体效能。在未来的发展中,事业单位应持续关注员工培训需求的变化,不断优化培训体系,实现员工与单位的共同成长与发展。

[参考文献]

[1]韩玮隼.事业单位岗位设置管理下的员工职业生涯规划发展[J].四川劳动保障,2025,(02):24-25.

[2]胡剑.航天A公司员工职业生涯发展提升研究[D].内蒙古大学,2018.

[3]曹威威.高校辅导员职业生涯发展研究[D].东北师范大学,2017.

[4]魏毅君.社会性别视角下女性职业生涯发展研究[D].福建师范大学,2012.

作者简介:

新兴(1990—),男,汉族,河南镇平县人,大学本科,人力资源管理师,从事人力资源管理方面的工作,西藏自治区地质矿产勘查开发局第二地质大队。