

培训平台课件分类管理对资源利用与学习效率的提升研究

马 喆¹ 杨成刚¹ 樊军强² 马 强¹ 刘丕玉¹

1.中国石油集团测井有限公司培训中心（党校） 陕西 西安 710000

2.中国石油集团测井有限公司 陕西 西安 710000

【摘 要】随着组织培训需求的日益多元化与岗位职能的精细化，传统“一锅烩”式的课件管理模式已难以满足差异化学习需求。本文以培训平台为研究对象，探讨基于单位建设需求的课件分类管理机制，重点分析公共课与必修课的划分逻辑及其在资源利用与学习效率提升中的双重作用。研究表明，科学的课件分类体系不仅提升了课件管理的系统性、检索效率与更新效能，降低了培训成本，还显著增强了学员学习目标的明确性与学习过程的针对性，推动学习行为由被动接受向主动获取转变。未来应结合数据分析与人工智能技术，持续优化分类体系的灵活性与精准度，助力构建高效、智能的组织培训生态。

【关键词】：培训平台；课件分类；公共课；必修课；资源利用；学习效率；管理效率

DOI:10.12417/3041-0630.25.19.033

1 引言

在知识经济时代，人才是组织发展的核心驱动力，而培训作为人才能力建设的关键环节，其质量与效率直接影响组织的竞争力与可持续发展能力。近年来，随着信息技术的发展，各类企业、事业单位广泛采用数字化培训平台作为知识传递与技能培养的主要载体。然而，面对海量课件资源与多样化的学习需求，传统的粗放式课件管理方式暴露出诸多问题：资源杂乱、查找困难、重复建设、学习目标模糊等，严重制约了培训效能的发挥。

在此背景下，对培训平台课件实施科学分类管理成为提升培训质量的重要突破口。尤其在公共课与必修课的划分基础上，构建结构化、系统化的课件管理体系，不仅有助于优化资源配置，更能有效提升员工的学习效率与培训成果转化率。因此，本文聚焦于培训平台课件分类管理机制，深入探讨其内涵、实施路径及对资源利用与学习效率的提升作用，旨在为组织培训体系的优化提供理论支持与实践参考。

2 课件分类的核心内涵与划分逻辑

课件分类并非简单的形式化归类，而是基于组织战略目标、岗位胜任力模型与员工发展路径所构建的系统性知识管理体系。其中，公共课与必修课是最具代表性的两类课程形式，二者相辅相成，共同构成组织培训内容的基本框架。

2.1 公共课：通用性与基础性的统一

公共课面向全体或跨部门员工，强调内容的普适性与基础性，旨在培养员工共通的职业素养与通用能力。其典型内容包括组织文化与价值观、职业道德规范、沟通协作技巧、办公软件应用、安全基础知识等。例如，“企业发展历程与战略规划”“测井技术特点及对新员工的要求”等课程，无论员工所属

岗位，均需掌握以增强组织认同感与协作效率。公共课的设计遵循“最大公约数”原则，提炼各岗位共需的核心素养，避免重复建设，实现资源的规模化复用。

2.2 必修课：岗位性与专业性的体现

必修课则聚焦于特定岗位的核心职责与专业技能要求，具有明确的岗位指向性与能力刚性。其内容直接关联岗位任职资格、绩效考核标准与业务流程规范。例如，在专业技术岗位的“测井资料现场验收”“安全生产标准化流程”；在技能操作岗位的“起重机械基本知识”“测井特种作业车辆安全驾驶”等，均属于必修课范畴。必修课的设置确保员工具备完成本职工作的专业知识与操作能力，是保障工作质量与组织运营安全的“硬支撑”。

2.3 分类逻辑：共性与个性的协同统一

公共课与必修课的划分遵循“共性与个性统一”的基本原则：公共课解决“组织人”的基础素养问题，塑造共同价值观与行为规范；必修课解决“岗位人”的专业能力问题，确保岗位胜任力达标。二者协同作用，既保障了组织文化的统一性，又满足了岗位能力的专业化需求，最终服务于员工个体成长与组织整体发展的双重目标。

3 课件分类对管理效率的提升作业

科学的课件分类体系从资源整合、流程优化到成本控制等多个维度，显著提升了培训平台的管理效能。

3.1 提升资源整合与检索效率

传统课件库常呈现“信息孤岛”与“杂乱堆砌”现象，导致资源查找困难、版本混乱。通过建立公共课与必修课的分类框架，并进一步细分为“经营管理”“专业技术”“技能操作”“QHSE”等子类别，形成层级清晰的目录结构，极大提升了课件的可发现

性与管理便捷性。某大型集团培训平台数据显示,实施分类管理后,课件检索准确率由65%提升至92%,管理员资源维护时间减少40%以上,显著提高了运营效率。

3.2 优化资源更新与迭代机制

分类管理为课件的动态维护提供了清晰路径。公共课内容相对稳定,可设定年度统一更新机制;必修课则需根据政策法规、技术变革或业务调整进行高频迭代。通过分类标签化管理,管理员可精准定位需更新的课程模块,实施定向修订。例如,当行业监管政策发生变化时,可快速锁定相关岗位的必修课,启动专项更新流程,确保知识内容的时效性与合规性,降低因知识滞后引发的操作风险。

3.3 促进资源共享与成本控制

公共课的集中开发与统一部署,实现了优质教育资源的跨单位复用。中国石油集团测井有限公司开发的公共课,覆盖全公司20家分公司16000余员工。同时,必修课的分类统计可清晰反映各岗位的培训投入,为预算分配与资源倾斜提供数据支持。通过分析不同部门必修课的开发与维护成本,管理层可将资源优先配置于核心岗位,提升培训投入的产出比。

4 课件分类对学员学习效率的提升作用

课件分类不仅优化了管理流程,更从学习者视角出发,显著提升了学习效率与体验。

4.1 增强学习目标的明确性

分类体系为学员提供了清晰的学习地图。新员工可通过“公共课程清单”了解组织基本要求,通过“必修课课程清单”明确专业能力标准,避免学习过程中的迷茫与盲目。对于有晋升意向的员工,还可通过查看目标岗位的必修课要求,制定个性化学习计划,实现能力的阶梯式跃迁。

4.2 提高学习过程的针对性

分类管理实现了“按需学习”的个性化路径。员工可跳过无关内容,聚焦于自身岗位相关的必修课与通用能力相关的公共课,减少无效学习时间。例如,行政人员无需学习技术技能类课程,只需掌握“公文写作”“会务组织”等公共课及“资产管

理”“采购流程”等岗位必修课即可。这种精准匹配机制使学习更具目的性与效率。

4.3 强化学习效果的转化

分类课程通常配有明确的考核机制与学分要求,增强了学习的约束力与成果导向。学员在完成必修课课后,可获得岗位认证资格;完成公共课则有助于综合素质评价。这种“学—考—用”闭环机制,有效促进了知识向能力的转化,提升了培训的实际价值。

5 课件分类管理的优化方向

尽管课件分类已取得显著成效,但仍需在动态性与智能化方面持续优化。

5.1 增强分类体系的灵活性

随着组织架构调整与岗位复合化,公共课与必修课的边界可能模糊。应建立定期评估机制,根据业务变化动态调整分类标准。例如,当某项技能(如数据分析)成为多个岗位共需时,可将其从必修课升级为公共课,扩大复用范围。

5.2 融合数字化技术提升精准度

引入学习分析(Learning Analytics)技术,通过追踪学员的学习行为数据(如完课率、测试成绩、停留时长),识别高价值课程与冗余内容,优化分类结构。同时,利用人工智能算法实现“智能推荐”,根据员工岗位、职级、学习历史自动推送相关公共课与必修课,进一步降低筛选成本,提升学习体验。

6 结论

培训平台课件的科学分类管理,是实现培训精细化、智能化发展的关键举措。通过对课件进行公共课与必修课的系统划分,不仅提升了资源的整合效率、更新效率与共享效率,降低了管理成本,更从学习目标、学习路径与学习效果三个层面显著提升了学员的学习效率。未来,应进一步结合大数据、人工智能等数字技术,推动分类体系向动态化、个性化、智能化方向演进,构建“精准匹配、持续赋能”的现代培训生态,为组织人才发展与战略实现提供坚实支撑。

参考文献:

- [1] 王晓明,李静.企业在线培训平台建设与管理研究[J].中国人力资源开发,2021,38(5):112-120.
- [2] 刘芳.数字化学习环境下课件资源分类模型构建[J].远程教育杂志,2019,37(3):88-95.
- [3] Chen,L.,&Zhang,Y.(2022).Enhancing Learning Efficiency through Personalized Recommendation in Corporate E-learning Platforms. Computers&Education,178,104389.
- [4] Smith,J.R.(2020).Strategic Talent Development:Aligning Training with Organizational Goals.Human Resource Management Review, 30(2),100721.