

强化教育培训工作推进单位人才队伍建设路径研究

苏 斐

济南市烟草专卖局（公司） 山东 济南 250101

【摘 要】：教育培训对单位人才队伍建设起着基础性、先导性的作用，是提高人才队伍整体素质、增强单位发展后劲的重要环节。从加强教育培训来促进人才队伍建设角度出发，论述了教育培训对于提高专业水平、激发队伍活力的功能定位，指出目前培训内容同岗位要求相脱离、培训方式和保障体系存在问题，并提出以精准对接需求改善培训内容供给、用创新手段方法改进培训实施质量、建立健全的长效机制巩固培训建设成果等路径。经过研究发现，把教育培训贯穿于人才成长的全过程之中，注重分层分类、学用结合、结果运用，可以有效地提高人才培养的质量，给单位的发展提供强有力的人才支撑。

【关键词】：教育培训；人才队伍建设；能力提升；长效机制

DOI:10.12417/3041-0630.26.10.060

教育培训属于单位培养人才、储备力量的基础工程，同人才队伍建设息息相关。单位所承担的任务越来越繁重，对人员的专业能力、综合素质、创新意识等各方面的要求也越来越高，原有的知识储备已经不能适应复杂的多变的工作局面了。把教育培训放在更加突出的位置上，依靠系统的规划和不断的投入，使人才在学习中提高，在实践中成长，已经成为夯实人才根基的必然选择。本文立足单位实际，从功能定位、现实制约、内容优化、方式创新、机制保障等角度出发，探究以强化教育培训推进人才队伍建设的可行途径，希望给单位提高人才培养质量提供一定的思路和方法。

1 强化教育培训在人才队伍建设中的功能定位

1.1 教育培训是提升人才专业能力的直接途径

人才的专业能力不是天生的，是经过系统的学习、反复的实践逐渐形成起来的。单位所从事的业务不断向纵深发展，新的知识、新的技术、新的方法不断涌现出来，只有依靠常态化的教育培训，才能将行业前沿动态、岗位核心技能、实务操作规范等系统地传授给每一位员工，帮助员工更新知识结构、补齐能力短板。经过有计划、有目的的培训，人员可以较快地掌握岗位所要求的关键本领，缩短从入门到熟练成长的时间，尽快独立完成工作任务^[1]。对骨干人员来说，不断加强培训可以促使他们向更高的层次迈进，在解决疑难问题、完成重要任务的过程中起到带头作用。把教育培训当作能力建设的常态手段，使学习成为工作的一部分，人才队伍建设的专业水平才能随着单位事业的发展同步提高，队伍整体战斗力也有稳固的根基。

1.2 教育培训是激发人才队伍活力的重要抓手

人才队伍的活力是由个人的进取心和群体的合作气氛共同构成的。教育培训搭建起共同学习、交流互鉴的平台，使不同岗位、不同层次的人在同样的环境里产生思想上的碰撞、经

验上的分享，从而增进彼此之间的理解与认同。当人员感受到单位对自己成长的重视，看到清晰的能力提升路径的时候，就会产生归属感、责任感，从而主动担当、干事创业的内在动力被激发出来。教育培训给人们带来的不单是知识技能，还有价值观念和职业精神，可以促使人们修正职业追求、增强履职信念。一支勤于学习、乐于钻研的队伍，一般都会具有较强的凝聚力和创造力，在面临急难险重任务的时候，也会更加坚韧。以教育培训涵养队伍风气、凝聚发展共识，人才队伍整体活力就有着持久的源头，单位可持续发展也有了不竭的动力。

2 单位教育培训与人才队伍建设面临的现实制约

2.1 培训内容与岗位需求存在脱节

一些单位在开展教育培训工作时，习惯于使用固定不变的课程模式，每年、月、日雷打不动地举办同样的课程内容。培训计划的制定一般是由主管部门自上而下决定的，一线人员的真实需求不能被充分反映出来，造成所学和所用之间存在明显的差距。有些课程理论含量较高，同具体的业务场景联系不紧密，人们听过觉得热闹，但回到工作岗位上去就用不上，培训的效果大大降低。不同岗位、不同层次人员的能力基础和发展阶段千差万别，如果用一刀切的方法来统一训练，既不能满足新入职人员打基础的要求，也不能满足骨干人员求发展的期望。内容供给同需求牵引出现错位之后，教育培训便很难精准发力，人才队伍建设的效果也因此受到影响，宝贵的培训资源也被部分闲置或者浪费掉^[2]。

2.2 培训方式与保障机制有待完善

就实施方式而言，很多培训还是以集中授课、单向灌输为主，形式比较单一，人员被动接受多、主动参与少，学习积极性和吸收效果很难保证。实践环节缺乏，学与练相脱离，培训所获得的知识没有得到及时的转化和巩固，容易造成学而不学、用而不会的后果。从保障机制来说，教育培训的制度设计

还不健全,培训和工作时间上存在时有冲突的情况,业务繁忙的时候培训被挤占或者取消,缺少刚性的约束。培训效果评价大多停留在签到、考勤这些表面上,对于学习成果的检验和应用缺少有效的办法,培训同人员的使用、考核、激励之间没有形成紧密的联系,学得好与学得差并没有实质上的差别。保障缺失、机制不健全,使得教育培训不能持续深入地开展下去,人才队伍建设也就缺少了稳定的支撑。

3 精准对接需求优化教育培训内容供给

3.1 立足岗位实际构建分层分类的课程体系

优化教育培训内容供给的前提就是准确把握人才队伍素质现状和发展需求。单位应该抛弃传统的“大水漫灌”式思维,转而采用“精准滴灌”的方式,从岗位分析入手,对员工进行科学的能力测评,并且广泛地开展一线走访调研工作,全面了解各个层次、各个序列的岗位所承担的主要任务以及胜任力模型。尤其要找出各种人员在知识结构、业务技能等各方面的不足和弱点,据此来编制详细的动态“培训需求清单”。在需求导向之下,课程体系的设计要体现出差异化和递进性,即对新入职员工来说,课程设置要突出企业文化浸润、岗位职责认知、基本办公技能和规章制度的宣传,以加快岗位适应速度,使员工由“校门”过渡到“职场”;对中层骨干和业务骨干来说,要注重培养其复杂问题解决能力、跨部门协作能力和前沿技术洞察力,增加项目管理和创新思维等高级课程;对专业技术人才来说,要保持行业发展的前瞻性,重点推进专业纵深领域知识更新和技术攻关能力的训练^[3]。分层分类的课程结构使得每个员工都能够得到与自己的职业发展道路相匹配的知识养分,培训供给由原来的“千人一面”转变为现在的“千人千面”,大大提高了人才成长的靶向性、清晰度。

3.2 突出实践导向增强培训内容的针对性

教育培训的生命力在于解决实际问题,其内容设计要坚决抛弃虚、浮、空,贴近业务一线,确立问题导向和结果导向的双标准。在课程开发阶段要形成“实践出题目、培训做文章”的机制,深入挖掘本单位在改革发展、生产经营中产生的典型案例,把遇到的痛点、堵点以及取得的经验转化成教学素材,使学员在剖析真实情境、化解具体难题的过程中提升能力。师资选聘上坚持“让干过的人讲干过的事”,聘请内部业务能手、技术大拿和行业专家来讲台,用一线实践的体会丰富课堂教学内容,提高教学的说服力和感染力。同时还要建立培训内容的动态调整机制,根据单位中心任务和重点工作来确定培训保障的方向,保证培训内容同业务发展保持一致。还要防止课程内容僵化滞后,根据政策法规的变化、技术更新换代以及市场环境的变化,对教材进行修订,保证培训内容的与时俱进。以实践为源头活水的供给模式,很好地解决了学用“两张皮”的问题,使学员真正感受到学有所值、学有所用,从而夯实了教育

培训支撑人才队伍建设的坚实基础。

4 创新方式方法提升教育培训实施质量

4.1 拓展多元载体丰富培训组织形式

单一的灌输式培训已经不能适应目前人才队伍知识更新快、实践要求高的特点,创新组织形式是解决“学用脱节”问题的重要途径。保留专家集中授课理论的深度,但是要大力提倡案例教学和情景模拟,选择有代表性的正反面典型事例,组织学员进行复盘推演、结构化研讨,在思想交流的过程中加深对理论知识的认识。现场教学就是把课堂搬到了重大项目一线、先进典型单位,在实地观摩中找差距、拓视野。与此同时要发挥数字化的优势,建设好线上学习阵地,整合海量的微课、慕课资源,用大数据分析学员的知识短板,精准推送学习内容,打破时空的限制,满足个性化、碎片化的学习需求^[4]。另外常态化开展岗位练兵、技能比武、经验交流会等形式,把学习的场所延伸到日常工作中每一个地方。采用线上加线下的多种模式、理论加实操的多种方式、集中加分散的多种方法等多样的方式,创建起多层次、立体化的培训环境,从根本上转变学员被动接受的消极心态,充分调动起学员“我要学”的内在动力,真正提高培训的吸引力和感染力。

4.2 用好实践平台推动学用结合

实践是检验真理的标准,是人才成长的途径。推动教育培训提质增效,关键在于打通从“课堂”到“战场”的最后一公里,把知识技能在完成具体工作任务的过程中转化为实战能力。单位要坚持“在使用中培养”的原则,有计划地安排骨干人才到重大任务、关键岗位、基层一线去轮岗锻炼,在处理复杂矛盾、棘手问题的过程中经风雨、见世面。以设置课题攻关组、重点项目专班等形式,促使学员把培训期间所学的前沿理论、科学方法应用到解决发展难题上,形成“学中干、干中学”的良性循环。建立导师带徒和传帮带的长效机制,选择政治素质好、业务能力强的老专家、新进人员或者潜力人才作为结对对象,在日常工作中以言传身教的方式把书本上学不到的隐性经验、实操技巧传给对方。鼓励人才在急难险重任务中挑大梁、当主角,在实践中锻炼意志、增长才干。只有把培训课堂延伸到工作一线,使学习成果在解决实际问题中得到检验,才能防止培训形式化,保证人才队伍建设质量与实效的稳步提高。

5 健全长效机制巩固人才队伍建设成效

5.1 完善制度设计保障培训规范运行

教育培训要持续发挥作用,必须有完善的制度来支撑。单位要把教育培训当作整体工作计划的重要组成部分,制订出具体的年度培训计划,对培训对象、培训内容、培训时间、培训方式做出统筹安排,保证培训有章可循、有序开展。建立培训与工作相协调的机制,科学地安排培训的时间,妥善地处理工

学矛盾,保证培训工作的落实,用刚性的约束来保证培训工作的开展。明确各个层次在教育培训中所承担的职责分工,形成主管部门牵头、业务部门配合、人员积极参加的工作格局,凝聚起齐抓共管的合力。对培训经费、培训师资、培训场地等进行保障,保证培训活动的顺利开展。制度化、规范化运行机制,可以使得教育培训摆脱随意性、临时性,成为人才队伍建设中稳定的、常态化的工程,给人才的持续发展赋予强有力的组织保障^[5]。

5.2 强化结果运用激励人才持续成长

教育培训效果要靠科学评价来检验,而评价结果有效运用又是激发学习动力的关键步骤。单位可以采用理论考核、实操测试、工作业绩相结合的方式对培训效果进行客观评价,既要考察学习情况,也要考察运用情况。将培训绩效与学习成果作为人员聘用、评定和晋级的依据,使肯于学习、善于学习、学有所成的人员得到认可和重用,产生鲜明的激励效应。为那些

在培训中表现出色、能力得到明显提升的人员提供更好的发展机会,在更重要的岗位上发挥他们的作用,使个人的发展与单位的需要相一致。重视反馈培训过程中出现的问题,及时改进课程设计及执行手段,促使培训质量在循环改进之中不断改善。以结果运用为纽带,把教育培训同人才成长成才紧密联系起来,人才队伍建设的效果才能长久保持并得到不断放大。

6 结语

加强教育培训是推进单位人才队伍建设的有效途径,也是需要长期坚持、久久为功的系统工程。把教育培训融入人才成长的全过程,坚持需求导向优化内容、创新方式提升实效、健全机制巩固成果,才能使人才在学习中不断提高,在实践中不断成长。单位只有把教育培训放在突出位置,不断加大投入、用心谋划推进,才能培养出一支素质过硬、结构合理、充满活力的人才队伍,为各项事业高质量发展提供强有力的人才保障和智力支持。

参考文献:

- [1] 江志钊.干部教育培训视野下事业单位人才队伍建设的优化路径探索——以干部学院非教师系列事业编制人员为例[J].办公室业务,2025,(10)47-49.
- [2] 邹思颖.把握重点,推进新时期事业单位人才队伍建设[J].人力资源,2025,(2)102-104.
- [3] 王锦鹏.提升干部教育培训质效加强国有企业人才队伍建设[J].现代国企研究,2024,(12)97-100.
- [4] 韩文,薄萍萍.将法治教育培训融入机关事务人才队伍建设[J].中国机关后勤,2024,(11)74-76.
- [5] 刘妍萱.职业教育赋能乡村治理人才队伍建设:优势、困境与推进策略[J].职教通讯,2024,(12)19-24.