

# 提高事业单位职工教育培训效果的路径探索

吴慧宁

广西壮族自治区交通运输综合行政执法局

DOI:10.12238/mef.v8i2.10632

**[摘要]** 事业单位作为国家公共服务体系的重要组成部分,其职工的专业素养与创新能力直接关系到公共服务的质量和效率。加强事业单位职工教育培训,不仅是提升职工个人能力的关键途径,更是推动事业单位适应新时代要求、实现可持续发展的内在需求。基于此,本文对提升事业单位职工教育培训效果的路径进行探究,以期对事业单位开展有效的职工教育工作提供相关的参考。

**[关键词]** 事业单位; 职工教育; 培训效果; 路径

**中图分类号:** G726 **文献标识码:** A

Explore the path to improve the effect of staff education and training in public institutions

Huining Wu

Guangxi Zhuang Autonomous Region Bureau of Transportation Comprehensive Administrative Law Enforcement

**[Abstract]** As an important component of the national public service system, the professional quality and innovation ability of public institutions are directly related to the quality and efficiency of public services. Strengthening the education and training of employees in public institutions is not only the key way to improve the personal ability of employees, but also to promote the internal needs of public institutions to adapt to the requirements of the new era and achieve sustainable development. Based on this, this paper explores the path to improve the effect of staff education and training in public institutions, in order to provide relevant reference for public institutions to carry out effective staff education work.

**[Key words]** public institution; staff education; training effect; path

探索并实施更加高效、针对性强的教育培训策略,提升单位职工教育培训效果,成为事业单位提升整体竞争力、优化服务效能的必然选择。同时针对职工教育培训也要注重培训成果的转化应用,让教育培训工作真正落到实处,发挥实效。

## 1 事业单位开展职工教育培训的意义

事业单位作为国家公共服务的重要载体之一,承担着提供高效、优质公共服务的重要职责。新发展时期,事业单位开展职工教育培训的必要性主要体现在以下几个方面:

首先,教育培训是提升职工专业能力和服务水平的关键所在。新发展时期,行业动态、政策法规和技术知识都在不断更新,事业单位职工必须紧跟时代步伐,通过系统的培训学习,掌握最新的知识和技能,提升自身的业务能力和综合素质,从而更好地应对工作中的各种挑战,为公众提供更加专业、高效、贴心的服务<sup>[1]</sup>。

其次,教育培训有助于激发事业单位职工的创新精神和创造力。在培训过程中,职工不仅可以接触到新知识、新技能,更加深入地了解行业发展趋势和市场需求,还可以拓宽视野、激发思维,提出更具前瞻性和创新性的建议和方案,为事业单

位的改革发展提供有力支持。同时培训还可以促进职工之间的交流与合作,激发集体智慧和创造力,共同推动事业单位的创新发展。

最后,教育培训也是事业单位实现可持续发展的重要保障。通过培训,事业单位职工不仅能够掌握更加扎实的专业知识和丰富的实践经验,还会进一步强化责任感和使命感,从而更加积极的投身到事业单位的各项工作中去,从而为事业单位的长远发展提供坚实的人才支撑和智力保障。另外,通过培训还可以助力事业单位建立学习型组织文化,在单位范围内营造积极向上的学习氛围,这有利于事业单位的持续发展。

## 2 目前事业单位职工教育培训存在的主要问题

当前事业单位在职工教育培训方面存在的问题主要有以下几个方面:

一是单位领导层对教育培训的认知与重视不足。事业单位的领导层作为引领职工队伍的核心力量,其对于教育培训的认知程度直接决定了职工参与培训的积极性及整体培训效果。但是目前当前有些事业单位的领导层在职工能力认识上过于注重职工的工作效率和业务能力,而将教育培训视为次要或辅助性

的工作任务。这种存在偏差的观念，导致职工教育培训的资源分配、时间规划等方面均得不到应有的重视，教育培训难以有序、有效地进行。

二是教育培训需求分析缺乏深度与精准性。教育培训需求分析是制定培训计划、明确培训目标、选择培训内容和方法的重要依据。但实际中，很多事业单位在进行职工教育培训时，往往缺乏深入、细致的需求分析，导致培训内容与职工的实际需求脱节，培训方式和方法缺乏针对性和实效性。

三是教育培训方式单一且缺乏创新性。事业单位职工教育培训的方式往往局限于传统的课堂讲授和理论灌输，这种单一、刻板的培训方式不仅难以激发职工的学习兴趣和积极性，还可能导致培训内容与实际工作脱节。

四是教育培训评估体系不健全且缺乏系统性。教育培训评估体系是检验培训效果、改进培训质量的重要手段。但有些事业单位在教育培训评估方面仍存在诸多问题，如评估指标不明确、评估方法不科学、评估结果不反馈等。这导致培训效果难以准确衡量，培训质量难以持续提升<sup>[2]</sup>。

### 3 提高事业单位职工教育培训效果的路径和措施

#### 3.1 强化对教育培训重要性的认识

强化对职工教育培训重要性的认识，是提升教育培训效果的首要措施。一方面，要加强领导层对职工教育培训的重视程度，这是解决问题的关键。可以组织相关的专题研讨会，邀请有关专家分享最新的教育理念和方法，以及成功的培训案例，让领导层深刻理解教育培训在提升职工综合素质、增强团队凝聚力、推动单位创新发展等方面的重要作用。同时，领导层也应当积极参与到实际的职工教育培训活动中，亲身体验培训带来的改变和成果，增强对教育培训的认知和重视程度。另一方面，要将教育培训的成效纳入职工个人考核体系中，设立“学习之星”、“最佳进步奖”等奖项，表彰积极参与培训并取得显著成果的职工，激励职工个人积极参与到各类教育培训中。同时加大内部宣传，通过公告栏、内部通讯、会议分享等，展示教育培训对职工个人能力提升和职业发展的积极影响，营造重视学习的文化氛围，定期举办学习交流会，组织职工分享培训心得和实际应用经验，增强培训的实践性和吸引力<sup>[3]</sup>。

#### 3.2 做好事业单位职工教育培训需求分析

做好教育培训需求分析是确保事业单位职工教育培训效果的基础。科学全面的教育培训需求分析不仅有助于识别职工当前能力与岗位需求之间的差距，还能为制定科学合理的培训计划提供重要依据。

一是要紧密结合事业单位的发展目标和岗位职责开展职工教育培训需求分析。通过审视事业单位的管理和工作规划，明确未来一段时间内所需的核心能力和关键岗位能力，然后针对每个岗位，详细列出其职责、技能要求、绩效标准等，以此为基础，分析职工当前能力与之存在的差距，具体的可以通过岗位职责、工作绩效评估要求等进行详细的分析，确保需求分析的科学性、有效性。二是要做好职工个人发展需求调查，事业单位必须

要重视职工个人的职业发展规划和成长需求，通过问卷调查、一对一访谈、在线反馈平台等方式，收集职工对自我能力提升、职业路径规划等方面的期望，通过自下而上的需求分析激发职工的参与感和积极性，确保培训内容与职工个人目标相契合，提高培训的针对性和吸引力。三是利用事业单位绩效考核机制，分析职工在工作中的实际表现，通过对比职工绩效数据与岗位职责标准，识别出普遍存在的技能短板或绩效瓶颈，从而为教育培训内容的设计提供实证基础，确保培训直击要害，有效提升职工教育培训的质量。四是做好外部分析，关注政策法规变化、业务工作要求等对职工岗位技能的新要求，确保培训内容紧跟时代步伐，具有前瞻性。

在具体的需求分析中，可以考虑组织跨部门、跨层级的培训需求分析会议，邀请不同岗位、不同层级的职工代表参与，采用头脑风暴、SWOT分析等方法开展集体讨论，汇集多方意见，确保需求分析全面、深入。另外，事业单位职工教育培训需求分析不是一次性的，而应是持续性的、连贯的，要定期回顾培训效果、收集职工反馈、分析外部环境变化，不断调整和优化培训需求分析的框架和方法，确保培训始终贴近职工的实际需求和事业单位的发展目标。

#### 3.3 建立健全事业单位职工教育培训制度

建立健全职工教育培训制度是有效提升职工的综合素质和业务能力的重要保障。首先，事业单位应明确职工教育培训的目标，在做好需求分析的基础上，注重提升职工的专业技能、业务素养和创新能力，促进单位整体效能的提升。同时，要将培训制度与事业单位的发展战略、人才规划紧密结合，确保培训内容与单位实际需求相匹配。其次，要根据培训目标，制定详细的培训计划，明确培训的时间、地点、内容、方式等。制定的培训教育计划应具有前瞻性和灵活性，既要满足当前工作的需要，又要考虑未来发展的需要，同时根据职工的不同岗位、不同层级和不同需求，设计差异化的培训内容和方式。另外，事业单位要建立完善的培训评估与反馈机制，通过培训前后的对比、职工满意度的调查等对培训效果进行定期评估，评估结果应及时反馈给职工，以便及时调整针对性的培训内容和方式，提升培训效果。为了强化职工对教育培训的重视度，考虑将培训评估结果与职工的绩效考核、晋升晋级等挂钩，明确每一个级别、岗位必要的培训教育时间，并将其作为晋升晋级的必要条件，激发职工参加培训的积极性。最后，事业单位要强化培训文化的建设，营造重视培训、尊重人才的良好氛围，比如通过举办培训成果展示会表彰在培训工作中表现突出的职工，激发全体职工的学习热情和积极性<sup>[4]</sup>。

#### 3.4 创新事业单位职工教育培训方式

传统的培训方式已难以满足职工的多元化学习需求，也无法在提升职工培训教育成果方面发挥作用，因此事业单位应当适应新时代的发展需求，创新培训方式。一是引入数字化培训手段与在线学习平台。随着信息技术的飞速发展，数字化与在线学习已成为主要的在职学习模式，事业单位应当在职工教育培训

中引入在线学习平台,丰富职工教育培训的课程资源,为单位职工提供理想信念教育、国家政策法规、思政理论知识以及专业岗位技能等多个方面的学习资源,通过在线学习,职工可以随时随地获取知识,提升自我。另外,在线学习平台还具有记录职工的学习进度和成绩的功能,能够为事业单位提供职工能力评估的参考。二是实施项目式学习。项目式学习是一种以项目为载体的学习方法,通过该学习模式,能够引导职工在解决具体问题的过程中得到教育和成长。以事业单位具体的业务工作开展为基础,设计一系列综合性的、具有挑战性的项目,让职工以团队协作的方式推动项目开展、解决项目中的问题,这种培训教育方式不仅可以提升职工的专业技能和团队协作能力,还能培养其创新思维和解决问题的能力。三是建立师徒制与导师制,师徒制与导师制是传统的、有效的学习方式之一。事业单位可以选拔经验丰富的老员工或外部专家作为导师,与年轻职工建立一对一或一对多的辅导关系。通过定期的沟通交流、项目合作等方式,导师可以传授经验、指导成长,帮助年轻职工更快地适应工作环境,提升业务水平。五是注重实践教育,开展必要的实地考察与交流互动,实地考察与交流互动可以让职工亲身体验不同单位、不同行业的工作流程和文化氛围,拓宽视野,增长见识,组织职工前往先进的单位或企业参观学习,或其他单位开展交流活动,通过亲身体验和互动讨论,激发职工的创新思维,提升培训教育效果。

### 3.5 建立系统的教育培训评估体系

完善的教育评估体系能够准确衡量培训效果,首先事业单位要明确评估指标,确保评估体系的科学性和全面性。评估指标应涵盖知识掌握、技能提升、态度改变、行为表现等多个维度,以全面反映培训效果。另外评估指标要有针对性,比如针对专业知识培训,可以设定知识测试成绩、案例分析报告质量等指标;针对技能培训,可以设定实操考核成绩、项目完成效率等指标;针对领导力或团队合作培训,可以设定团队项目成果、同事评价等指标。其次,事业单位要采用科学的评估方法,确保评估过程的公正性和客观性。评估方法可以包括问卷调查、访谈、观察、测试等多种方式,每一种方式的应用重点也有所不同,比如可以通过问卷调查了解职工对培训内容的满意度和实用性评价;通过访谈深入了解职工在培训过程中的收获和困惑;通过观察职工在实际工作中的行为表现,评估培训成果的应用情况;通过测

试检验职工对培训知识的掌握程度等。需要注意的是,评估工具要标准化,要客观实效,避免评估过程中的主观性和偏见<sup>[5]</sup>。

另外,事业单位需要建立有效的反馈机制,确保评估结果能够及时得到反馈和应用。例如,当评估结果显示职工在某一领域的知识或技能掌握不足时,可以针对性地增加相关培训内容或延长培训时间;当评估结果显示培训方式或方法不符合职工学习需求时,可以探索新的培训方式或方法,如引入在线学习、互动式教学等。通过及时反馈和调整,可以确保培训方案更加符合职工实际需求,提高培训效果和质量。最后,要强化评估结果的应用,评估结果不仅应作为单次培训的总结和评价,还应作为长期培训规划和改进的依据。例如上述提到可以将评估结果纳入职工绩效考核体系,作为晋升、奖励的重要依据;也可以将评估结果作为培训预算和资源分配的依据,确保培训资源的合理配置和有效利用等,通过强化评估结果的应用,形成良性循环,推动培训质量的持续提升。

## 4 结束语

事业单位要加强对职工教育培训的重视程度,做好教育培训需求分析,并从培训制度完善、教育培训方式创新以及健全评估机制等方面综合采取措施,切实提升事业单位职工教育培训的效果。

### [参考文献]

- [1]刘丽丽.“互联网+教育”背景下高校思政课教学模式创新研究[J].智库时代,2023(17):290-292,295.
- [2]王昭旭.关于提高事业单位职工教育培训效果的路径探索[J].品牌研究,2024(10):0222-0224.
- [3]郭爱玲.事业单位职工教育培训的改进与提升[J].市场周刊,2024,37(6):171-174.
- [4]胡安阳.优化事业单位人力资源管理路径分析与探索[J].环渤海经济瞭望,2023(12):149-152.
- [5]白春华.新时期事业单位职工培训工作优化路径探讨[J].市场周刊,2024,37(15):175-178.

### 作者简介:

吴慧宁(1981--),女,壮族,广西上林人,本科,广西壮族自治区交通运输综合行政执法局,中学一级,研究方向:职工教育系列。