

新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵与路径

赵倩

大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂，甘肃 陇南 746412

[摘要]近年来，随着我国经济结构的转型升级，企业在技术创新、管理模式、市场开拓等方面承受着巨大的变革压力。由于体制机制相对滞后，传统的职工教育培训方式常常存在内容单一、技术落后、评估考核机制不完善等问题，导致培训效果无法达到预期，员工素质提升的速度与质量也未能满足企业发展的实际需求。因此，推动职工教育培训的高质量发展，已不仅仅是提升员工个人能力的要求，更是帮助企业适应市场变化、增强综合竞争力的关键路径。新时代下，企业职工教育培训工作必须更加注重实践性、针对性与创新性，确保人才的培养与企业需求高度契合。与此同时，信息技术的迅猛发展催生了新的教育培训方式，如线上学习、虚拟仿真等技术的应用，深刻改变了企业职工教育培训的模式。如何将这些先进技术有效地融入到企业培训中，提高培训效果，培养符合新时代需求的复合型人才，已经成为企业亟待解决的重大课题。因此，探索新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵与路径显得尤为紧迫。

[关键词]新时代；职工教育培训；高质量发展的内涵；路径

DOI: 10.33142/mem.v6i2.16150

中图分类号: G71

文献标识码: A

The Connotation and Path of High-quality Development of Education and Training for Enterprise Employees in the New Era

ZHAO Qian

Bikou Hydropower Plant of Datang Gansu Power Generation Co., Ltd., Longnan, Gansu, 746412, China

Abstract: In recent years, with the transformation and upgrading of China's economic structure, enterprises have been under tremendous pressure in terms of technological innovation, management models, and market development. Due to the relatively backward institutional mechanism, traditional employee education and training methods often have problems such as single content, outdated technology, and incomplete evaluation and assessment mechanisms, resulting in training effects that cannot meet expectations, and the speed and quality of employee quality improvement cannot meet the actual needs of enterprise development. Therefore, promoting the high-quality development of employee education and training is no longer just a requirement to enhance employees' personal abilities, but also a key path to help enterprises adapt to market changes and enhance comprehensive competitiveness. In the new era, the education and training of enterprise employees must pay more attention to practicality, pertinence, and innovation, ensuring that talent cultivation is highly aligned with the needs of the enterprise. At the same time, the rapid development of information technology has given rise to new forms of education and training, such as the application of online learning, virtual simulation, and other technologies, which have profoundly changed the mode of education and training for enterprise employees. How to effectively integrate these advanced technologies into enterprise training, improve training effectiveness, and cultivate composite talents that meet the needs of the new era has become a major issue that enterprises urgently need to solve. Therefore, it is particularly urgent to explore the connotation and path of high-quality development of enterprise employee education and training in the new era.

Keywords: new era; employee education and training; the connotation of high-quality development; path

引言

随着全球化进程不断加快以及技术迅猛发展的推动，企业正面临着前所未有的挑战与机遇。在这个深刻变革的时代，职工教育培训作为提升企业竞争力、增强员工综合素质的重要手段，已逐渐成为推动企业持续发展的核心组成部分。特别是在我国新时代背景下，企业职工教育培训的任务更加艰巨，不仅要紧跟技术革新的步伐，还需要在提升员工能力、优化人才结构以及促进企业长远发展方面发挥更加重要的作用。因此，如何推动企业职工教育培训的高质量发展，已经成为各类企业亟待解决的关键问题。

1 新时代企业职工教育培训高质量发展的内涵

新时代企业职工教育培训的高质量发展要求不断创新培训内容、方式与方法，以应对社会快速变化及企业发展面临的实际挑战。在这一过程中，技术层面技能的更新虽然重要，但更应注重技能提升、管理创新以及职业素养的培养。企业职工教育应紧密跟随行业发展趋势，确保员工在技术、管理及团队协作等方面不断成长，从而增强他们解决实际问题的能力。培训不应局限于传统的面授课程，而应广泛应用互联网技术、虚拟仿真、在线教育等新型手段，形成多元化的培训模式，通过线上与线下相结合的混

合式学习,培训的覆盖面、灵活性及效果能够得到显著提升,进而满足不同岗位的培训需求。与此同时,高质量的培训体系必然需要具备科学的设计与系统化的实施,注重需求分析、培训计划制定到评估反馈的全过程管理。通过精准的培训需求分析,企业能够确保培训内容与员工实际需求紧密对接,从而提高培训的有效性与可持续性。最终,经过精心设计的培训体系,不仅能有效推动员工个人能力的提升,也能促进企业整体发展,从而增强其在激烈竞争中市场的适应能力。

2 新时代企业职工教育培训存在的问题

2.1 教育培训内容不全面

当前,企业职工教育培训面临内容不全面的问题,特别体现在培训内容未能覆盖员工在实际工作中所需的核心技能与知识,尤其是与行业发展、技术创新以及工作需求紧密相关的领域。一方面,传统的基础技能与理论知识成为培训的主要依赖,而对新兴技术及行业动态的关注则显得不足,这导致职工未能及时掌握市场上迫切需要的最新技能,从而影响他们在工作中的适应性与竞争力。另一方面,培训往往忽视了对职工综合能力的提升,尤其是软技能的培养,如团队协作、领导力与创新能力等。这种忽视使得职工在职业素养与管理能力方面存在不足,进而影响了他们在实际工作中的全面表现。

2.2 培训计划不合理,技术落后

许多企业在制定职工培训计划时,面临计划不合理与技术落后这两大问题。许多企业的培训计划缺乏系统性与前瞻性,通常基于过往经验或简单的年度计划来安排,而未能充分考虑到行业迅速变化和技术持续更新的实际需求。由于这一点,培训内容与方式常常滞后于企业的实际需要,从而未能有效提升员工的工作能力。此外,技术落后还表现在培训工具与平台的使用上,尽管数字化转型已经在多个领域得到广泛应用,但仍有不少企业坚持使用传统的课堂教学与纸质教材,忽视了新兴技术,如大数据、人工智能和虚拟现实等在培训中的潜力。由于技术上的滞后,培训的互动性、实效性吸引力受到直接削弱,导致员工学习兴趣与积极性降低,难以适应行业的最新发展。因此,培训计划的不合理与技术上的滞后,不仅影响了培训的整体质量与效果,也限制了员工能力的提升,进而制约了企业的持续发展。

2.3 教育培训方式单一化

当前,许多国有企业的职工教育培训仍然过于依赖单一的方式,通常以理论讲座为主,并辅以一些技能培训。尽管这种传统模式能够传授基础知识,但往往缺乏与员工的深入互动,难以全面了解员工的个人需求以及技能掌握程度,这使得培训缺乏针对性和实际效果。此外,这种方式未能及时引入新技术或适应行业发展的趋势,导致培训内容与实际工作需求之间存在明显的脱节,难以有效提升

员工的专业能力。更为重要的是,传统培训模式忽视了员工的道德教育及综合素质的提升,单纯的技能传授无法促进员工的全面发展。对于员工而言,重复的培训形式逐渐显得乏味,缺乏足够的吸引力。随着信息获取渠道的日益多样化,员工对培训的期望值显著提升,传统的培训方法已无法满足现代职工的学习需求。面对这一现状,企业亟需意识到这一问题,进行深层次的改革,以确保培训能够真正提升员工的综合素质和专业技能。

2.4 培训机制与考核机制有待完善

当前,企业在职工教育培训中面临着培训机制与考核机制不完善的问题。许多企业的培训机制缺乏系统性与科学性,未能建立完整的培训体系。培训往往根据临时需求或上级指示安排,缺乏对培训目标、内容及效果的全面规划与长远考虑。因此,培训常常流于形式,缺乏连续性与针对性,未能真正满足员工与企业长远发展的需求。在考核机制方面,也存在显著问题。许多企业的考核标准过于单一,过分侧重知识的掌握,忽视了对实际操作能力及工作表现的评估。传统的考核方式,如纸质考试或理论测试,未能通过实际操作或情境模拟,真实反映员工在工作中的能力。此外,考核结果与员工的激励机制及职业发展缺乏紧密联系,致使职工对培训的重视程度降低,缺乏足够的学习动力。

3 新时代企业职工教育培训高质量发展的路径

3.1 完善培训需求分析与计划制定

要实现新时代企业职工教育培训的高质量发展,首要任务是完善培训需求分析与计划的制定。精确的培训需求分析是确保培训内容与员工实际工作需求紧密对接的关键,企业应通过深入调研,全面了解员工的现有技能、工作中面临的挑战以及未来发展的方向,同时结合行业趋势与企业战略目标,明确培训的重点与方向。在此基础上,培训计划需具备前瞻性与系统性,不仅解决当前的技能短板,还应关注员工职业发展的长远规划。以此为例,针对技术岗位的培训计划,应着重考虑新兴技术的发展需求,而管理岗位的培训则侧重于领导力、团队协作及战略思维等方面的提升。制定的培训计划应具备一定的灵活性,能够根据实际情况进行适时调整与优化,以确保培训方案不仅能够高效执行,还能及时适应变化的需求。通过精准的需求分析与科学的计划设计,企业能够确保培训不再是盲目实施,而是切实提高员工的专业能力与综合素质,从而促进企业的可持续发展。

3.2 创新培训方式,推动技术应用

提升企业职工教育培训质量的关键,在于创新培训方式与推动技术应用。随着科技的飞速发展,传统的培训模式已难以满足新时代员工的学习需求。因此,现代技术的引入至关重要,如大数据、人工智能、虚拟现实(VR)与增强现实(AR)等,被广泛应用于培训体系之中,以构建

更加互动、灵活且沉浸式的学习体验。例如，通过虚拟仿真技术，员工能够在模拟环境中完成实际操作，不仅实践技能得以提升，面对复杂工作情境的应对能力也能得到强化^[1]。同时，在线学习平台与移动学习应用的广泛应用，使得时间与空间的限制被突破，员工随时随地皆可获取最新知识与技能。这些创新性培训方式的推广，不仅提高了员工的学习兴趣与参与感，还能借助实时数据反馈，使企业精准掌握员工的学习进度与培训效果，从而动态优化培训内容与方法。借助技术驱动的培训创新，培训覆盖面得以扩大，培训效果得以显著提升，最终助力职工能力的增强，使其更好地应对市场的快速变革。

3.3 建立科学的培训评估与考核机制

科学的培训评估与考核机制的建立，是确保职工教育培训取得实效的关键。在许多企业的培训过程中，完善的评估体系仍然缺乏，短期的学习成绩或考试结果往往被过分强调，而员工实际工作能力的提升却未得到充分关注。因此，一个多维度的评估框架亟需构建，以涵盖知识掌握、技能应用以及工作表现等多个方面。培训评估不仅应关注员工对理论知识的掌握情况，还应考察其在实际操作中的表现以及综合素质的提升程度^[2]。为确保评估的全面性，多种考核方式应被采用，如定期考核、即时反馈、同事互评等，以真实反映员工在工作中的成长与进步。同时，考核结果须与员工的职业发展及激励机制紧密结合，使培训不仅成为知识传授的环节，更成为员工职业成长的重要驱动力。通过科学的评估与考核机制的实施，培训的实际效果得以及时掌握，潜在问题得以发现并优化，从而确保培训质量的持续提升，增强员工的综合素质，并最终提高企业的市场竞争力。

3.4 教育培训与实际结合，丰富培训内容

唯有教育培训与实际工作紧密对接，员工的能力与综合素质方能得到有效提升。在许多企业的培训体系中，理论层面的内容仍占主导地位，与员工日常工作的实际需求未能充分结合，从而使培训效果大打折扣。因此，在培训计划的制定过程中，各岗位的工作特点与实际场景理应被充分考虑，以确保所传授的知识与技能能够直接应用于员工的工作实践之中^[3]。例如，技术岗位的员工，应接受涵盖具体操作流程、标准化规范及常见问题的实践训练，而管理人员不仅应强化理论知识的掌握，更需提升团队管理与决策分析等方面的实际能力。此外，市场需求与行业发展的最新动态亦应被纳入培训体系，培训内容需定期更新与拓展，以确保员工始终紧跟技术创新与行业趋势。通过培训与实际工作的紧密结合，员工不仅能掌握更具实用价值的知识，也能提升解决实际问题的能力，从而有效提高工作效率与质量，并助力企业的可持续发展。

3.5 采用多元化方法，改善教育培训

为提升教育培训效果，企业应采取多样化的培训方式，避免仅依赖单一方法。不同岗位的员工在培训需求上存在

差异，企业需根据实际情况灵活调整培训内容与形式。例如，基层员工的培训应侧重于实用性和互动性，提供更多实践机会，使他们能更好地掌握培训内容。通过角色扮演、情景模拟等方式，员工可以在接近实际工作的环境中进行学习与实践，从而提升实际工作能力。对于技术人员和管理人员的培训，则应更加精准和灵活，除了强化专业知识外，还要注重团队协作与学习能力的提升。技术人员的培训应结合新兴技术与行业发展趋势，确保其能够跟上快速变化的技术进步；而管理人员则应更加注重道德素养、决策能力与领导力的培养。此外，企业还应充分利用信息化手段，如在线学习平台、虚拟现实（VR）培训以及人工智能辅助学习等，以提高培训的互动性与个性化水平。在线学习平台能够使员工根据自身节奏进行学习，而VR技术则能够构建高度仿真的培训环境，使员工在沉浸式体验中掌握专业技能。人工智能则可通过数据分析，为员工提供个性化学习路径，使培训更加精准高效。多样化的培训方式还可以通过案例分析来进行，利用真实案例帮助员工理解实际工作中的挑战，从中汲取宝贵的经验。这种结合讲授、实践、案例分析及智能化技术的多元化培训模式，不仅有助于提升员工的专业能力，也能增强他们解决实际问题的能力，促进创新思维的培养，从而显著提高培训的实际效果，为企业的长期发展提供有力支持。

4 结语

新时代企业职工教育培训的高质量发展，不仅是人才培养的关键，更是提升企业竞争力并应对快速变化市场环境的重要途径。在日益复杂的工作需求与技术革新面前，企业唯有创新培训模式，对培训内容、方式及评估机制进行系统优化，方能适应时代发展。通过培训需求分析的完善、技术应用的推动、实践操作训练的强化以及多元化培训手段的构建，员工的综合素质与专业能力得以有效提升，从而为企业的可持续发展奠定坚实基础。此外，培训内容的设置必须紧密贴合行业发展趋势，并融入技术前沿，以确保员工在技术快速迭代的背景下依然保持竞争力。高质量的教育培训发展仍需持续探索与完善，唯有与新时代的要求相契合，企业与员工的双向成长方能真正实现，进而为企业的长远发展提供稳固支撑。

【参考文献】

- [1] 宋红. 国有企业职工培训模式创新与改革探究[J]. 能源技术与管理, 2024, 49(6): 249-251.
 - [2] 李荣霞. 新形势下国有企业职工教育培训的重要性分析[J]. 市场周刊, 2024, 37(9): 167-170.
 - [3] 谢宗衡. 企业职工教育培训工作存在的问题及对策[J]. 企业科技与发展, 2022(9): 143-145.
- 作者简介: 赵倩(1989.10—), 女, 毕业院校: 河西学院, 所学专业: 电气工程及其自动化, 大唐甘肃发电有限公司碧口水力发电厂, 人力资源部教育培训专责, 工程师。