

Research on the Construction of Training and Development System for Employees in Public Institutions

Peng Jia

Henan Public Resources Trading Center, Zhengzhou, Henan, 450003, China

Abstract

As the reform of public institutions deepens, this study employs literature review and case analysis to address the practical needs of building employee training and development systems. It examines issues such as the disconnect between training content and actual needs, the singularity of training methods, insufficient training frequency, narrow career development pathways, and the lack of transparency in related mechanisms. The study proposes a training system from four perspectives: analyzing multiple levels of needs, modularizing content, integrating diverse methods, and building faculty strength. It also aims to enhance the employee development system through personalized career planning, broadening promotion channels, establishing incentive systems, and building resource platforms. The goal is to provide practical solutions with both theoretical value and practical significance for public institutions to improve talent management effectiveness and strengthen core competitiveness.

Keywords

Public Institutions; Employee Training; Career Development; System Construction; Path Design

事业单位员工培训与发展体系建设研究

贾鹏

河南省公共资源交易中心, 中国·河南 郑州 450003

摘要

处于事业单位改革进一步深化的重要阶段, 本研究运用文献研究和案例分析方法, 着眼于员工培训与发展体系构建的实际需要, 深入分析培训内容与实际脱离、培训方式单一、培训频次不够以及职业发展通道狭隘、相关机制缺乏透明度等一系列问题, 从剖析多个层面需求、设置内容模块化、整合多元方式、打造师资力量四个角度搭建培训体系, 且通过开展个性化职业规划、拓宽晋升渠道、建立激励制度、搭建资源平台等举措完善员工发展体系, 旨在为事业单位在提高人才管理成效、强化核心竞争力方面提供兼具理论价值与实践意义的解决办法。

关键词

事业单位; 员工培训; 职业发展; 体系构建; 路径设计

1 引言

在新时代推进事业单位改革的大环境下, 搭建科学合理的职工培训以及发展体系意义极为关键, 此次研究聚焦培训内容和实际需求不匹配、发展道路不够顺畅、激励机制存在欠缺等问题方面。对产生这些问题的原因加以分析, 且从完善培训规划、拓展职业发展途径、建立完善激励机制等角度探寻优化办法, 旨在给事业单位实现人才持续性发展提供借鉴。

2 事业单位员工培训与发展现状分析

2.1 培训内容现状: 与岗位脱节的问题

现阶段不少事业单位在员工培训内容规划设定方面呈现出的与岗位实际需要脱节状况堪忧, 相关调查数据表明部

分单位针对财务工作人员开展的培训仍拘泥于基础会计知识范畴, 而未及时融入新会计准则、财务管理信息化等前沿实用内容, 致使培训难以有效增强员工处理实际业务能力。这种内容陈旧且偏离岗位需求的培训模式既消耗培训资源, 又无法满足员工在实际工作中对新知识新技能的急切渴求。

2.2 培训方式现状: 形式单一与参与度低

就培训方式来说, 事业单位普遍存在弊病, 即形式较为单一, 多以集中授课为主要方式。这种传统培训形式缺乏互动性, 难调动员工学习积极性, 致使员工参与程度不高, 让学习成效大打折扣。比如部分单位组织的公文写作培训, 整个过程仅讲师单方面讲解, 员工无实际操作及交流探讨机会, 培训结束后员工写作能力也未明显提高, 充分显露出单一培训方式存在的局限性。

2.3 培训频率现状: 频次不足与更新滞后

从培训频率角度审视, 部分事业单位存在培训频次严

【作者简介】贾鹏(1980-), 中国河南南阳人, 本科, 会计师, 从事人力资源研究。

重短缺现象，致使员工长时间难获知识与技能更新机遇。像一些基层事业单位，每年组织全体员工培训次数仅一两次，远无法契合员工持续学习和成长需求；且培训内容更新也较滞后，不能及时跟随行业发展节奏及实际工作变动，令员工所接受培训难以符合新形势下工作要求。

2.4 员工发展现状：通道狭窄与机制不透明

在员工职业发展方面，多数事业单位面临着职业发展通道狭窄、晋升机会有限的难题，众多员工竞相角逐少数管理岗位，且技术岗位晋升空间相对不足，致使技术型人才发展受限较大，形成“千军万马挤独木桥”态势。除此之外，晋升机制不够透明、科学，部分单位晋升标准模糊含混，主观因素在晋升环节占比较大，令员工对自身职业发展困惑迷茫，工作积极性遭受极大打击。

3 培训体系建设的核心路径设计

3.1 多层次培训需求分析机制构建

打造多维度培训需求分析机制这一提升培训精准性的关键在于，从组织角度需紧密结合事业单位整体战略规划及具体业务安排，如环保类事业单位为顺利推进生态修复相关项目，要清楚员工应具备的技术和能力；从岗位方面要通过对工作梳理找出任职要求，与实际绩效标准的差别以确定培训具体内容。从个人层面要与员工交流沟通明白其自身职业规划，及个人期望进而为其制定合适课程，如此可形成涵盖组织、岗位、个人三个维度且相互联动的需求分析体系。

3.2 培训内容模块化构建方案

依据需求分析所得结果打造的一套科学合理的培训内容模块化体系，其专业技能模块主要侧重于岗位核心能力培养，针对教育单位教师开展教学方法创新及学科知识更新等相关培训，针对医疗单位医护人员开展临床技能及新医疗技术培训。管理能力模块针对不同层级管理者借助案例分析、角色扮演等方法提升其领导力、沟通协调等方面能力，职业素养模块以职业道德讲座及案例研讨，为依托加强员工职业价值观及责任意识；创新能力模块引入创新思维训练课程鼓励员工打破传统思维束缚。如某科研事业单位经创新模块培训后员工提出多项工作流程优化方案，各模块相对独立又相互关联，形成动态更新机制以保证培训内容跟上时代发展步伐。

3.3 多元培训方式融合机制

在传统培训方式中，课堂讲授利于成体系传授理论知识，现场演示有助于大家掌握操作技能，案例教学法可培养解决问题能力。从现代技术层面看，在线学习平台能消除时间与空间限制以便员工依自身情况安排学习进度，VR/AR技术可打造沉浸式工作场景，如消防事业单位运用VR模拟火灾救援培训以提高应急处置能力，混合式培训模式则将线上理论学习、线下集中实践及移动学习巩固融合成“学—练—用”循环体系，像某行政单位采用该模式后培训参与

比率及知识留存比率均明显提高。

3.4 培训师资质队伍建设

加强培训师资质队伍建设对保障培训质量起核心作用，打造内外部双向选拔方式，挑选单位内部中坚力量，并且邀请外部专家学者以形成科学合理的师资储备体系，制定师资培训计划促使授课水平提高、设立考核与激励相关机制将教学成果与绩效挂钩。依据学员反馈及培训实际需求，对师资队伍进行动态改进优化并做出相应调整，如某事业单位定期开展评估工作，淘汰不符合要求讲师且引入新兴领域专家确保师资具专业性与适应性。

4 员工发展体系的科学构建路径

4.1 个性化职业发展规划支持机制

以建立个性化职业发展规划支持机制而言，需以员工个体为核心，依靠成体系的自我评估、组织评估以及规划的动态改动，促使员工职业发展与组织需求有效融合起来。具体来讲，先是带动员工利用职业测评工具及自我反思达成全面自我认识，继而是组织凭借绩效和能力评估给出客观指引，最后共同制定分阶段规划且依照实际状况动态优化。以此形成“自我认知—组织指导—规划实施—动态调整”闭环支持体系，为员工职业发展提供精确途径。

以山西省科学技术馆“知行学堂”的职业生涯课而言，在实际操作中，该馆先是针对9个部门员工开展岗位及年龄结构调研，以准确识别不同群体需求差异。如展教部年轻员工更注重专业技能提升，保障部门中年员工较关心管理能力拓展，接着为每位学员打造含霍兰德职业性向测试小程序、行业数据深入搜索工具及行动规划表的“一人一策”工具包，培训时员工借助小程序明确自身职业兴趣类型。像有的员工测试显示为研究型，再结合深入搜索所得科技馆科研岗位发展数据，意识到自身在展品研发方面有潜力，最后员工依据测试结果及数据，制定出短期学展品设计软件、中期参与小型研发项目、长期朝科研岗位转型的阶段性方案。通过对需求准确分层、个性化提供工具及深度借助数字技术，达成职业规划的科学与可操作性，为此机制构建提供实际案例参考。

4.2 多通道职业晋升体系设计

打造多通道职业晋升体系，需打破传统仅以管理岗为单一晋升途径的限制并搭建起管理、技术以及技能等可同步推进的多元发展通道，将各个通道的晋升标准与操作流程清晰确定下来，且建立起通道转换相关机制以契合员工不同发展需求。详细而言，多元通道针对不同类别员工给出合适发展路线，明确标准与流程确保晋升公平公正，转换机制让员工职业发展更具灵活性。如此形成“路径多样、标准清晰、转换灵活”的科学合理晋升体系，大力激励员工在职业发展上积极进取。

以寿县涧沟镇事业单位管理岗位职员等级晋升制度为

例,在于该镇落实过程中,以县人社局批准的镇属事业单位管理岗位数量为基础,按一定比例设定八级职员岗位,适度分开职员等级与岗位等级开拓新晋升途径,明确说明晋升基本条件,如九级职员任职满3年可申报八级职员,且需具备相应工作成果与职业素养。制定“个人提出申请、部门负责人审核、组织进行评审、公示后再任命”的规范流程。就如九级职员张某在镇农业服务中心工作4年成绩显著,参与多项农业技术推广项目获好评,满足任职年限与业绩要求,提交申请后经部门审核推荐,镇组织评审委员会对其工作能力、业绩成果等多方面全面评估,公示无异议后张某晋升为八级职员。该制度凭借创新晋升方式进一步细化标准与流程,为县以下事业单位员工创造更宽广职业发展天地,有效提高员工工作积极性,并且让组织内人才充满活力。

4.3 有效的员工激励机制构建

打造能切实发挥作用的员工激励机制,需将物质方面及非物质方面的激励资源,有机整合以建立具备多层次,并且体现差异化特点的激励体系,物质激励层面要谋划与员工工作成效,及职业发展紧密相连的薪酬体系。如设置绩效奖金、项目奖励等具体形式,非物质激励范畴涵盖荣誉表彰、给予晋升机会等多种方式以满足员工内心获得尊重,及实现自我价值需求。并且要搭建动态调整机制依据内外部环境改变,对激励措施优化完善形成以“物质提供保障—精神给予驱动—动态适时优化”为架构的全方位激励框架,来持久激发员工工作活力。

慈利县自然资源局在选人用人机制方面实施创新举措,摒弃传统单一选人方式而采取竞争上岗与公开选调相结合的“双轨制”办法,在竞争上岗过程中清晰明确各岗位任职要求,以及考核准则并借助笔试、面试、民主测评等多步骤挑选人才。如某业务科室副科长职位空缺时有5名满足条件的工作人员参与竞争,最终业务能力出色,并且获群众认可的李某脱颖而出成功当选;同时开展跨部门轮岗交流活动,安排行政科室职工前往执法一线历练以激发队伍活力,且将思想政治教育融入培训工作,举办主题党日、先进事迹宣讲等活动增强员工责任担当意识。自该机制实行后员工参与项目攻坚积极性得以提升,2023年全局重点项目完成比例较上一年提高25%,信访案件办结时效缩短40%,达成激励

成效与组织效能双向提升之效。

4.4 员工发展资源支持平台搭建

搭建员工发展资源支持平台关键在于整合学习资源、交流机会,以及资金扶持等各类要素进而构建全面、全方位的资源保障体系。详细而言是通过设立内部图书馆、搭建电子学习平台等方式供应员工多种多样的学习资料,并且积极鼓励员工参加学术交流活动以开阔其眼界视野,另外还专门设立专项基金支持员工参加培训考证以及开展创新项目等活动,从而形成“资源供给—交流拓展—资金保障”的立体式支持架构,最终给予员工发展稳固、坚实的资源支撑。

以重庆市事业单位人事管理“一件事”信息化平台为例,围绕人员“进入单位、日常管理、离开单位”的整个周期,通过整合数字资源、打通各个系统,达成业务顺畅互通与数据共同分享之效。重塑6个业务管理流程且打造智慧招聘、智能考核、职业发展规划3个应用场景。如在职业发展规划场景中,员工可借助该平台开展能力测评,系统依测评结果为员工推荐匹配的培训课程及岗位机会。像某高校行政人员王某,经测评发现自身科研管理能力不足,平台即推荐科研项目管理在线课程及校内科研处轮岗机会,王某参加学习并申请轮岗,职业竞争力得以提升。借助信息化手段整合资源,为员工提供精准发展支持,有力推动人才成长与组织发展协同共进。

5 结语

本研究以多维度的需求剖析、模块化的内容谋划来构建起事业单位职工培训与发展的科学框架进而实现培训成效的提升。凭借个性化的规划安排以及多途径的晋升机制拓展职工的职业发展空间,这对于改善人才管理、增强组织效能有着关键意义。后续需根据实际情况作动态的优化调整以便为事业单位的改革与发展提供人力支撑。

参考文献

- [1] 盛红梅.行政事业单位财务审计与内控体系建设研究[J].首席财务官,2025,21(05):163-165.
- [2] 张国萍.事业单位内部控制体系建设与运行机制研究[J].行政事业资产与财务,2024(16):61-63.
- [3] 高岚.事业单位绩效评价体系建设现状与对策研究[J].当代会计,2023(07):124-126.