

# 提升人员专业训练水平的策略研究

张 涛<sup>1</sup> 杜 高<sup>2</sup>

1. 武警部队内蒙古自治区总队参谋部 内蒙古 呼和浩特 010010

2. 武警部队内蒙古自治区总队呼和浩特支队参谋部 内蒙古 呼和浩特 010010

**摘 要：**在当今竞争激烈的环境中，无论是医疗领域、体育竞技领域还是企业竞争，人员训练水平的高低直接影响着团队或组织的整体效能与竞争力。传统训练模式往往缺乏系统性与精准性，难以满足对人才素质全面提升的需求。本文探讨了提升人员专业训练水平的重要性及其在现代组织中的关键作用，通过分析专业训练的现状与问题，提出系统化培训设计、创新训练方法、强化实践与应用以及建立评估与反馈机制等切实可行的提升策略，通过系统化、创新性和实践导向的训练策略达到提升人员专业水平、为组织发展提供有力支持的目的效果。

**关键词：**人员专业训练；创新方法；实践应用；评估反馈

## 引言

在体育赛事里，运动员的训练成效影响着比赛的名次；在企业运营中，员工的专业素养与能力高低关乎企业的兴衰成败。随着时代的快速发展，各领域对人员素质与能力的要求日益提高，专业技能已成为个人职业发展和社会经济进步的核心驱动力。人员专业训练水平的提升越来越对组织保持竞争力和实现可持续发展起到重要作用。随着技术的不断进步和现实需求的日益复杂，传统的训练方法已无法满足现代组织对高素质人才的需求，如何高效提升人员训练水平成为亟待解决的关键问题。因此，探索有效的策略和实践方法，全面提升人员训练水平，为推动各领域的发展奠定坚实的人才基础具有重要的现实意义。



## 1 人员专业训练的重要性

人员专业训练在现代组织中扮演着至关重要的角色，其重要性体现在多个方面。

首先，专业训练对组织发展具有显著影响。专业训练与组织创新能力密切相关。人员专业训练是增强组织

竞争力的关键因素。在知识经济时代，组织的核心竞争力越来越依赖于其人力资源的质量。只有持续进行专业训练，才能保持组织的创新活力。通过系统的专业培训，人员能够掌握最新的专业知识和技能，更好地理解 and 执行组织战略，提高工作效率和质量，从而直接促进组织整体绩效的提升。研究表明，投资于人员专业训练的组织往往具有更高的生产率和更好的工作表现，其生产效率和创新能力普遍高于行业平均水平。一支高素质、高技能的人才队伍，可以让组织在激烈的竞争中占据优势，为组织的长期发展注入活力。此外，专业训练在组织文化建设中也发挥着重要作用。通过共享的学习经历，受训者能够更好地理解组织的价值观和行为准则，增强团队凝聚力。同时，专业训练也为受训者提供了职业发展的机会，有助于提高工作满意度，这不仅有利于人员的个人成长，也能提高被训练者的工作满意度和忠诚度，降低人才流失率。

其次，人员培训对个人发展也具有重要意义。科学合理的专业训练培训不仅能够帮助员工提升专业技能，还能促进其职业生涯的发展，是个人发展的基石。通过参与各种专业训练培训项目，受训人员可以不断拓展知识面，提高综合素质，为个人职业发展提供明确的方向和路径。通过系统的学习和实践，个人能够掌握特定领域的专业知识和技能，形成核心竞争力。而具备专业能力的人才往往能够获得更多的发展机会和更高的薪酬待遇。

最后，专业训练是社会进步的有力推手。专业训练与产业升级之间存在密切关系。在经济转型升级过程中，专业训练帮助劳动者掌握新技能，适应新岗位的要求，为产业升级提供了必要的人才支持。通过提升劳动者的专业素质，专业训练提高了劳动生产率，推动了经

经济增长。同时,专业训练也有助于缩小技能差距,促进社会公平,对社会经济发展具有重要贡献。

在知识经济时代,专业训练的重要性日益凸显。对个人而言,它是职业发展的阶梯;对组织而言,它是保持竞争力的关键;对社会而言,它是推动进步的动力。面对未来的挑战,我们必须高度重视专业训练,持续投入资源,不断完善培训体系,以专业训练构筑现代社会的核心竞争力。通过不断提升专业能力,在激烈的竞争中立于不败之地,实现个人、组织和社会的共同发展。

## 2 人员专业训练的现状与问题

当前,许多组织在人员专业训练方面面临着诸多挑战,在训练内容、训练模式、训练支撑等方面还存在按部就班、原地踏步、自我封闭等问题,严重制约了人员专业训练水平的提升,影响了组织的整体绩效和竞争力。

(1) 训练内容滞后,跟不上发展步伐。训练内容与实际工作需求脱节,不同程度存在“偏”“易”“浅”等现象,“训的用不上、能用的没有训”的情况时有发生。“偏”,缺乏宏观性、前瞻性、针对性设计,没有区分层级、对象、类别、任务等进行统筹规划、差异化设计。“易”,组织训练大多以容易组织的内容为主,复杂困难条件下的重难点内容组织少。“浅”,训练内容设定上多以“通”为目标,缺少对训练数据深入客观分析。部分专业训练内容未能及时更新,无法满足行业对新技术、新技能的需求,降低了训练的有效性

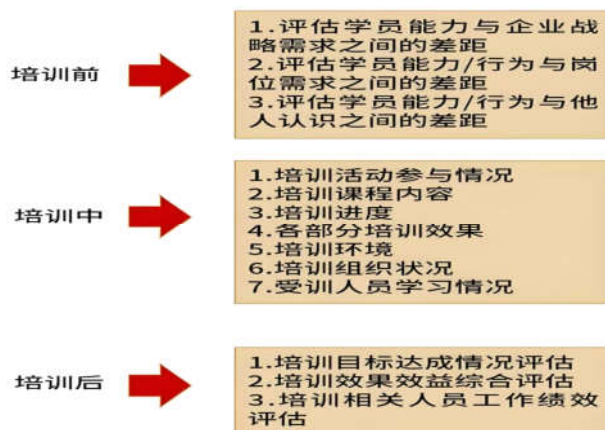
(2) 训练方法单一,创新性不足。传统的课堂讲授和单向灌输方式难以激发受训人员的学习兴趣和主动性,导致培训效果不理想。培训内容过于理论化,缺乏实际操作和案例分析,考核评估不系统。考评主要基于分数、秒数、字数等单课目、单要素、单系统方式,缺乏全流程全要素全系统连贯实施的系统性考评;评估手段不够健全,组织机构不够完善,考评人员水平参差不齐,考评检验性、针对性不强,难以检验真实训练质效。

(3) 训练支撑难以满足时代发展需求。支撑训练的标准、保障及监察等工作推进统筹不够,刚性要求多,约束指标少,训练标准差异化设置不够,导致训练缺乏指导性。缺乏系统的培训评估机制,无法及时了解培训效果和受训人员反馈,难以进行有效的改进和优化。训练监察不规范。对训练责任、训练效益把关不严格,缺乏问效问责机制,训练压力得不到有效传导,存在“训与不训一个样、训好训坏一个样”的情况。

## 3 提升人员专业训练水平的策略

为了有效提升人员专业训练水平,组织需要采取系统化、创新性和实践导向的训练策略。坚持守正创新,深入

探索和研究推进专业训练的规律,全面推进人员专业训练高质量发展,切实提升专业训练的时代性、系统性、针对性、有效性,以“实训”为根本,研究有效措施方法。坚决打破传统惯性思维,探索适应需求的训练内容、组训模式、指导遵循和制度机制,避免“穿新鞋、走老路”,在实践探索中不断推动训练持续发展,提升人员能力。



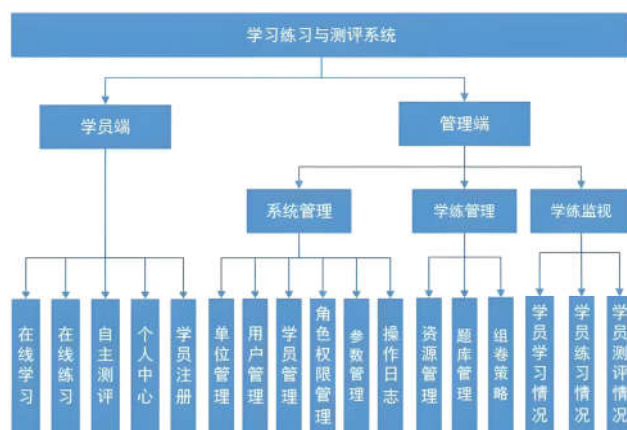
(1) 科学设计训练内容。专业训练研发设计就是依据培训需求分析的结果,设定培训目标、选定培训对象、绘制课程地图、选择培训内容、匹配培训方式的过程,是开展能力建设培训的核心环节。系统化的专业训练设计是提升训练水平的基础,必须确保科学合理高效。一要积极探索专业训练方式方法创新。提升专业训练水平不仅需要科学理论、专业知识的指导,更需要研究开发出有效开展专业训练的科学方法。方式方法是决定专业训练质量的重要因素,创新专业训练方式方法是推进各项目标、任务有效落地的关键。再好的训练内容,没有相匹配的训练方法和工具,也无法实现提升能力的训练目标。可以通过挂职锻炼、实地调研等方式,增强工作中的重点、难点问题研究分析。通过专题性训练,更新专业训练理念,掌握专业训练新方式新方法。二要加强对专业训练内容研发设计、组织实施相关的专业训练管理者队伍建设。建立专业的训练师资队伍,吸引一流人才加入专业训练提升研发设计工作,做好研发设计人员的专业化培训。确保组训人员不仅具备扎实的专业知识与丰富的实践经验,还熟悉训练方法。合理规划训练时间,充分考虑人员工作与学习的平衡,可采用集中培训与分散学习相结合的方式。三要根据实际工作需求和人员职业发展路径,从组织战略与岗位要求出发,精准确定人员在知识、技能、能力与特质等方面的差距,从而为制定个性化、针对性的训练计划提供依据。

(2) 创新组织实施模式。通过科学合理、坚强有力的组织实施,扎实打牢专业训练基础。一是分层级、分



对象制定系统、全面且个性化的训练计划。针对不同的专业训练对象和目的采取不同的训练方式,综合运用专题讲授、案例教学、情景模拟、桌面推演、工作复盘等方式方法,提升专业训练的系统性、精准性和实战性,确保人员能够全面掌握所需技能。二是探索应用结构化研讨、行动学习等研究式学习,引入多样化的培训方式,如情景模拟、角色扮演、团队合作和在线学习等,激发人员的学习兴趣和主动性,提升人员创造性集体研究解决问题的能力,推动学以致用用的有效实现。提升训练效果,在“转化”上下功夫,通过项目实践、实习和轮岗等方式,实现在工作中应用所学,提升实际操作能力,做到学以致用,使训练成为真正破解问题、推动工作的战略工具。三是精心设置训练内容。课程是实现对人员态度、技能、知识培训的载体,是实现培训目标的最基本支撑。要整合一流专家、学者和优秀实践者,集体备课、联合攻关,开发适应不同层级和岗位的人员能力培训课程。要精准把握和聚焦人员建设能力的内涵和组成要素,开发建设与能力提升相匹配的鲜活务实管用的专业训练课程体系。围绕专业中的重点、难点问题,选择与之相关的专业授课人员,紧贴实际需求,开展专题培训,帮助受训者实现提升与破解难题、推动高质量发展相统一。此外,还应围绕科学的思想方法、领导方法和工作方法,开发履职能力培训课程。系统深入开展思想发动,筑牢人员参加培训的思想基础。坚持“干而论道”,注重相关领域成功实践案例的开发,邀请行业专家学者、资深从业者、基层人员、先进典型等进行专题讲座和经验分享,拓宽人员的视野和知识面。让懂政策的人讲政策、有经验的人谈经验、会方法的人教方法。强化培训课程的系统性,使受训者在理论教育、实践经验和履职能力培训等融会贯通的培训课程中全面提升工作中的各方面能力。四是坚持问题导向,通过“学习知识、分享经验、创造性集体研究问题、实际行动”四位一体的方法,克服学用脱节、工学矛盾等问题,从而有效促进学思用贯通、知信行统一,逐步提升人员的专业水平。

(3) 规范训练制度机制。开展专业训练成果转化跟踪和效果评估,切实激发组织者和受训者的内生动力,提升专业训练的规范化、科学化水平。建立评估反馈机制,规范训练考评,建立完善训练考评队伍、科学的评估标准规范、高效的评估手段和配套的训练评估机制等“四位一体”的训练评估体系,采集训练数据、检验人员能力、评估系统功效,推动训练考评系统化、规范化运行。严格训练规范监察内容、对象、方法、标准和职责,形成按级负责、多元协作、质量调控的训练管控机制。



(4) 构建整体推进的保障体系。加强培训工作的顶层设计,探索建立动态评价体系,统筹谋划、抓实抓好各部门的培训任务落实,形成开展工作的合力。营造良好的训练环境与氛围,在实体的训练场地和虚拟网络学习平台等场景,建设完善的组训设施与丰富的学习资源,便于开展基于场景的专项训练。突破时空限制,建设互联互通、共享开放的专业训练网络平台,运用线上线下相融合、直播录播相结合的方式,推广“真实课堂+线上传授”训练模式,推动优质资源共建共享,扩大受益面,满足各级各类受训人员实际需求,确保分阶段、分层次有序推进专业训练开展。充分利用现代信息技术手段,如虚拟现实(VR)和增强现实(AR),为参训者提供沉浸式的学习体验,增强训练的互动性和实效性。

#### 4 结论

精准分析训练需求,科学制定训练计划,精心组织训练实施与监控、提供整体系统的保障支持,并全面、客观地进行训练效果评估与结果应用,能够有效提升人员在不同岗位或任务中的训练水平,进而提高团队或组织的整体绩效与竞争力。在未来的发展中,随着各领域对人才素质要求的不断变化与提升,人员训练策略也需持续创新与优化,以适应时代发展的需求,为培养更多高素质、复合型人才提供有力保障。

#### 参考文献

- [1]姚科兰.企业培训风险评估指标体系的构建.现代企业教育[J],21.2.
- [2]王燕.培训管理实务[M].中国物资出版社,2010.
- [3]蒋翠珍,王金,刘志虹,李清彦.员工培训与开发[M].企业管理出版社,2023.
- [4]姜真,张福玲.企业员工培训效果评估指标体系的构建[J].青岛科技大学学报(社会科学版).2013,(4).
- [5]尚鹏.基于胜任力的员工培训与开发[J].人才资源开发.2006,(12),55-56.