

# 职工教育培训对企业绩效提升的作用研究

穆礼婧 李成维

重庆松藻煤电有限责任公司 重庆 401445

**摘要：**在当今竞争激烈的商业环境中，职工教育培训对企业发展至关重要。本文深入剖析职工教育培训的核心内涵，涵盖定义、范畴及主要类型。探讨对企业绩效提升的作用路径，包括直接与间接路径。分析对财务、运营、创新绩效的维度影响。同时阐述培训内容设计、方式选择及组织文化支持等关键因素。通过系统研究，揭示职工教育培训在推动企业绩效提升中的重要作用，为企业优化培训策略提供理论依据与实践参考。

**关键词：**职工教育培训；企业绩效；作用路径；维度影响；关键因素

引言：企业绩效的提升是企业持续发展的关键目标，而职工教育培训作为人力资本投资的重要形式，在其中扮演着不可或缺的角色。随着市场竞争的加剧和技术的快速迭代，企业对职工的能力与素质提出了更高要求。职工教育培训不仅能帮助职工提升技能、更新知识，还能增强企业的组织适应性与创新能力。通过系统性的培训，企业能够优化人才结构、促进团队协作，进而在财务、运营和创新等多个维度实现绩效提升。

## 1 职工教育培训的核心内涵

### 1.1 定义与范畴

职工教育培训是组织为应对技术变革与业务发展需求，针对在职人员开展的能力提升活动，核心在于通过系统化知识传递与技能强化，实现个体能力与组织目标动态适配<sup>[1]</sup>。这一过程涵盖技能精进、知识更新与职业素养发展三个维度。技能培训聚焦岗位操作规范与专业技术能力深化，知识更新侧重行业前沿理论与技术动态吸收，能力发展强调问题解决、创新思维等高阶能力培养，共同构成员工职业成长核心支撑。相较于传统培训模式，职工教育培训更注重系统性设计，培训内容以岗位胜任力模型为基准，形成从基础技能到复合能力递进式培养路径；强调长期性规划，培训贯穿员工职业生涯全周期，随技术迭代与业务需求调整持续优化，确保能力储备与组织发展匹配；突出针对性实施，通过岗位能力差距诊断与个人发展意愿匹配，精准定位培训需求，避免资源浪费，提升培训效能。

### 1.2 主要类型

#### 1.2.1 技能培训

技能培训是职工教育培训的基础类型，聚焦专业能力与操作技术培育提升，是支撑企业生产运营、保障产品与服务品质核心举措。这类培训立足岗位实操需求，引导职工熟练掌握岗位所需具体技能与操作规范，突破履

职技术瓶颈，提升岗位作业规范性与高效性。技能培训贴合职业教育与培训体系“岗位导向、能力为本”导向，通过精准技能培育，推动职工快速适配岗位需求，减少作业失误，为企业生产运营有序高效开展提供坚实技能支撑。

#### 1.2.2 管理培训

管理培训侧重培育职工领导力、团队协作能力与决策能力，面向企业各级管理岗位及具备发展潜力职工开展。这类培训通过系统性管理知识传递、方法训练与实践引导，帮助职工提升统筹协调、沟通协作与科学决策水平，打破传统管理思维局限。管理培训核心目标是为企业培育高素质管理人才队伍，支撑企业组织架构优化与管理效率提升，推动企业管理模式完善，契合战略人力资源管理理论管理人才培育要求。

#### 1.2.3 文化培训

文化培训以价值观传递、组织认同培育与职业素养提升为核心，是企业文化落地生根、增强企业凝聚力重要载体。这类培训聚焦职工职业行为规范、责任意识与团队凝聚力塑造，帮助职工理解并认同企业发展理念与核心价值观，将个人职业发展与企业发展目标紧密契合。通过文化培训，培育符合企业发展需求职业素养，增强企业内部凝聚力与向心力，引导职工主动践行企业文化，推动企业文化融入岗位工作各环节，实现企业文化与企业发展深度融合。

## 2 职工教育培训对企业绩效的作用路径

### 2.1 直接作用路径

#### 2.1.1 提升个体能力

职工教育培训通过系统性技能培育，推动职工技能水平不断提高，进而优化工作流程、减少作业失误，实现工作效率的稳步优化，最终促使岗位任务完成质量得到实质性提升<sup>[2]</sup>。依托知识更新类培训，职工知识结构得

以持续完善,打破传统思维局限,创新思维能力逐步增强,面对履职过程中的各类问题时,能够提出更具针对性的解决方案,推动问题解决效率的有效提高,为企业绩效提升奠定个体能力基础,这一逻辑契合人力资本理论中个体能力提升推动组织绩效增长的核心观点。企业通过定制化培训贴合不同岗位履职需求,精准弥补职工能力短板,同时强化职业素养培育,引导职工树立责任意识与效率意识,让技能提升与职业素养优化双向发力,进一步放大个体能力对企业绩效的支撑作用,实现个体价值与企业绩效的协同提升。

### 2.1.2 增强组织适应性

职工教育培训能够帮助企业培育具备市场敏锐度的职工队伍,使其快速响应市场环境变化,及时调整企业生产或服务流程,规避市场波动带来的不利影响,降低企业运营风险。培训能够强化职工对行业新技术、新方法的吸收能力,推动企业将技术迭代成果转化为实际生产力,助力产品或服务实现持续升级,进一步增强企业在行业内的核心竞争力,直接推动企业绩效提升,符合组织适应性理论的核心内涵。尤其是在数字化转型加速的当下,针对性的数字化技能培训能帮助职工快速掌握数字化工具,推动企业生产、管理、服务全流程数字化升级,提升企业市场响应速度与运营灵活性,有效抵御行业竞争与市场变化带来的冲击,直接拉动企业绩效增长。

## 2.2 间接作用路径

### 2.2.1 促进团队协作

职工教育培训通过统一职工工作认知与工作标准,减少团队内部因标准不一产生的沟通障碍,降低无效沟通成本,进而提升跨部门协作效率。培训过程中搭建的学习交流平台,能够推动职工共享知识经验、互补能力短板,逐步形成兼具学习性与创新性的组织氛围,有效激发集体创造力,为企业绩效提升注入团队动力。培训中融入的团队协作专项课程,能帮助职工掌握高效协作方法、学会换位思考,减少团队内部矛盾与内耗,强化团队凝聚力与向心力,让跨岗位、跨部门协作更顺畅,间接推动企业整体工作效率提升与绩效增长。

### 2.2.2 优化人才结构

职工教育培训聚焦内部人才梯队建设,通过分层分类培育,挖掘职工发展潜力,推动职工与岗位需求精准匹配,降低企业对外部招聘的依赖,减少外部招聘带来的人力成本波动。针对关键岗位开展的专项培训,能够实现关键岗位能力储备,确保企业战略推进过程中各类关键岗位人员供给充足,支撑企业长期发展战略稳步落地,保障企业发展的稳定性,间接为企业绩效持续增长

提供人才支撑。同时,完善的教育培训体系能增强职工的归属感与职业安全感,降低核心职工流失率,减少人才流失带来的成本损失与工作断层,通过培育内部核心人才队伍,优化人才梯队层级,为企业绩效持续提升提供稳定、可持续的人才保障,实现企业人才发展与绩效提升的良性循环。

## 3 职工教育培训对企业绩效的维度影响

### 3.1 财务绩效维度

财务绩效是企业绩效评价的核心维度,职工教育培训通过多方面举措实现企业成本控制。技能培训能够推动职工熟练掌握岗位操作规范,减少履职过程中的操作失误,降低产品或服务返工率,避免人力、物力、财力的无效消耗,同时引导职工树立资源节约意识,优化各类生产经营资源利用方式,实现企业运营成本的合理管控,这一作用契合成本管理理论中精细化管控的核心要求<sup>[1]</sup>。在收入增长方面,服务类与技能类培训能够提升职工服务水平与专业素养,更好满足客户需求,提升客户满意度与忠诚度,进而推动客户留存率提升;知识更新与市场认知类培训能够帮助职工把握市场机遇,助力企业开拓新市场、拓展业务边界;专业能力与服务质量的提升能够增强企业品牌影响力,培育品牌优势,提升品牌溢价能力,推动企业收入实现稳步增长。

### 3.2 运营绩效维度

运营绩效体现企业生产运营的高效性与规范性,职工教育培训对其的影响集中体现在生产效率与服务质量两方面。生产环节的技能培训能够提升职工操作熟练度,缩短岗位任务完成周期,同时引导职工掌握设备正确操作与维护方法,提高生产设备利用率,减少设备闲置与故障损耗,降低生产过程中的能耗,推动生产效率实现全方位提升。在服务质量层面,标准化培训能够推动职工严格执行服务与作业流程,保障服务一致性;个性化服务培训能够提升职工需求洞察能力,更好响应客户个性化需求,减少服务偏差,推动客户投诉率下降,全方位优化企业运营效能,契合运营管理理论中高效、优质运营的核心导向。

### 3.3 创新绩效维度

创新绩效是企业持续发展的核心动力,职工教育培训为创新绩效提升提供坚实支撑。技术类培训能够更新职工技术知识储备,提升职工技术研发与实践能力,推动企业生产工艺改进,助力企业开发符合市场需求的新产品、新技术,推动企业申请专利数量提升,强化企业技术创新优势,符合技术创新理论的核心内涵。在管理创新方面,管理类培训能够帮助职工学习先进管理理念

与方法,打破传统管理思维局限,推动企业优化组织架构,精简冗余环节,同时引导职工引入新的管理工具与工作方法,提升企业决策的科学性与高效性,推动企业管理模式持续优化,为企业创新发展注入持久动力。

#### 4 职工教育培训作用发挥的关键因素

##### 4.1 培训内容设计

培训内容设计是职工教育培训作用有效发挥的基础前提,核心在于实现与企业战略目标的精准对齐。企业战略目标决定发展方向与能力需求,培训内容围绕战略目标展开,能够确保职工能力提升方向与企业发展需求保持一致,使培训成果能够直接服务于企业战略落地,避免培训与实际发展脱节,这一逻辑契合战略人力资源管理理论中培训与战略协同的核心观点<sup>[4]</sup>。培训内容需立足岗位差异与职工发展阶段,进行分层次、分岗位定制,摒弃统一化、泛化的内容设置。针对不同层级、不同岗位职工的履职需求与能力短板,设计个性化培训内容,能够精准满足各类职工的差异化学习需求,让培训内容更具针对性与实用性,提升培训内容的适配度,为培训作用充分发挥奠定基础。

##### 4.2 培训方式选择

科学合理的培训方式的选择,能够有效提升培训效果,推动培训作用高效发挥。线上线下结合的培训方式,能够兼顾培训的灵活性与互动性,打破时间与空间的限制,方便职工根据自身工作节奏安排学习,提升参与培训的便捷性;线下培训则能够搭建面对面交流学习的平台,促进职工之间的互动探讨与经验分享,强化学习体验,弥补线上培训互动不足的短板。培训方式设计需突出实践导向,立足岗位实际工作场景,强化知识迁移与应用能力培育。实践导向的培训方式能够打破理论与实践的壁垒,引导职工将培训中所学的知识、技能快速转化为履职能力,避免理论学习与实际应用脱节,确保培训内容能够真正落地到岗位工作中,切实提升培训的实效性,推动培训作用充分释放。

##### 4.3 组织文化支持

组织文化支持是职工教育培训作用持续发挥的重要保障,领导重视与资源投入是核心支撑。企业领导对职工教育培训的重视,能够引导企业树立培训优先的价值观,推动培训理念融入企业发展全过程,营造重视学习、崇尚成长的组织氛围。充足的人力、物力、财力资源投入,能够保障培训内容的优质性、培训方式的科学性与培训实施的顺畅性,为培训活动的有序开展提供坚实保障,契合组织学习理论中资源支撑对学习效果的影响机制。完善的激励机制配套,能够有效激发职工参与培训的主动性与积极性,引导职工树立持续学习的意识。通过建立与培训成果、学习效果挂钩的激励机制,对主动参与培训、培训成效显著的职工给予认可与激励,能够打破职工被动学习的局面,推动职工主动参与培训、持续提升自我,确保培训能够形成长效机制,实现培训作用的持续发挥。

##### 结束语

职工教育培训是企业提升绩效的重要驱动力,通过提升个体能力、增强组织适应性、促进团队协作及优化人才结构等路径,在财务、运营和创新等多个维度对企业绩效产生积极影响。培训内容设计、方式选择及组织文化支持等关键因素,直接影响培训效果的发挥。企业应重视职工教育培训,精准设计培训内容,科学选择培训方式,营造良好的组织文化氛围,以充分发挥培训的作用,推动企业绩效持续提升,实现企业的可持续发展与竞争力增强。

##### 参考文献

- [1]何萍.建筑央企职工教育和特色培训及建议[J].现代企业,2025,(02):157-159.
- [2]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(06):249-251.
- [3]尹钰莹,宋超.工会组织与职工思想政治教育的协同机制[J].现代企业文化,2024,(33):79-81.
- [4]曾利平.浅论事业单位职工教育培训现状及创新模式[J].市场周刊,2025,38(03):152-155.