

DOI: 10.12361/2705-0866-05-03-118735

高技能人才职业教育培训体系建设中存在的问题及建议

李丹

辽宁省兴城市职业教育中心, 中国·辽宁 兴城 125100

【摘要】 快速发展的时代对人才的要求越来越高, 人才能够对科技、经济、教育等产生积极的作用, 应该合理使用人才和利用人才, 以为科技、经济、教育等开创新天地, 拓宽思路。对于高技能人才而言, 因其本身已经具备一定的能力, 需要经过定期的培训才有可能促使其继续往前发展。可见对高技能人才的进行职业培训重要性。本文就目前针对高技能人才职业教育培训体系建设中存在的问题提出一些可操作性的措施, 希望能对他人的研究有所帮助。

【关键词】 高技能人才; 职业教育; 培训体系

Problems and Suggestions in the Construction of Vocational Education and Training System for High-skilled Talents

Dan Li

Xingcheng Vocational Education Center, Xingcheng 125100, Liaoning Province, China

[Abstract] The era of rapid development has higher and higher requirements for talents, talents can play a positive role in science and technology, economy, education, etc., should rationally use talents and use talents, in order to open up new worlds and broaden ideas in science and technology, economy, education, etc. For highly skilled personnel, because they already have certain capabilities, they need regular training to promote their continued development. This shows the importance of vocational training for high-skilled personnel. This paper puts forward some practical measures for the current problems in the construction of vocational education and training system for high-skilled talents, hoping to help others in their research.

[Keywords] High-skilled talents; Vocational education; Training system

引言

时代发展迅速, 为进一步促使高技能才能的思想、能力能够跟上时代步伐, 往往会对定期对这部分人才进行培训, 让他们在学习过程中能够继续为社会创造财富。但就目前而言, 职业教育的培训体系建设存在着诸多的问题, 如人们对其认识不全面、体系建设存在问题、培训人员自身能力较低等问题, 这些问题制约了培训体系建设的进程。

1 职业教育培训体系建设的重要性

在如今的市场环境下, 市场经济竞争大, 企业与企业之间的竞争也大, 归根结底, 企业与企业之间的竞争也是对人才的竞争, 企业是否拥有高质量人才能够决定企业的未来。如资金、核心技术、外在的环境等对一个企业的发展都是客观的, 只有企业拥有的高技能人才才是其决定因素。如何构建多层次、模块化、高质量的技能课程体系^[1], 是企业培训部门应该思考的问题。在一个企业中, 如果所拥有的高技能人才较多, 那么这个企业在这些人才的带领下, 势必会带领出一批能力超然、技术顶尖、勤奋工作的员工, 这个企业也能在激烈的竞争下存

活下来, 取得胜利。在现如今, 国家和社会对高技能人才提出了更多的要求, 与以往的人才需求理念相比较, 当今社会所需要的人才综合性的、全能型的人才, 一个人能拥有多种技能。所以, 为了培养一批又一批的综合性人才, 使职业教育培训逐渐成为提升企业核心竞争力的重要选择, 通过短时间的培训, 能够让这些技能人才掌握更多的技能, 同时还能够对以往的技能进行更新, 促使职工专业技术的提升, 使企业职工能够适应飞速发展的时代环境。例如, 在一些建筑施工行业, 该行业的高技能人才较多, 但是该行业的机器设备更新快, 对施工技术也提出了更高的要求。通过职业培训, 可以较快地让高技能人才熟悉业务, 提高工作能力, 同时还能够达到企业的预定目标, 提高企业的核心竞争力, 促进企业的进一步发展。

2 高技能人才职业教育培训体系建设存在的问题

2.1 重视程度不够

对于已经具备高技能的人员来说, 他们对职业培训是不感兴趣的, 因而重视程度低也成为了目前比较突出的一个问题。同时部分单位的领导同样也存在这样的问题, 领导认为对高技能人

才开展职业培训会对工作产生一定的影响,有碍于工作的进步。另外,开展教育培训工作涉及邀请培训人员、场地的租赁、人员的安排等,而这一切需要较为雄厚的资金作为支撑,所花费的钱也是企业成本重要的组成部分,如果单位领导支持培训,不予提供资金上的支持,那么也无法开展正常的培训,培训的次数也无法达到国家应有的标准。单位如果一旦开设了培训,高技能人才为了抓住培训的机会,往往会大量涌入,导致该次培训的参与人数超出规定的数目,在培训过程中极容易出现浑水摸鱼的现象。同时因为人数的大量增加,而培训老师的数量有限,老师不能一一回答学员们的问题,疑问得不到解决,也会直接用影响培训的质量。甚至某些单位为了节省开支,会预约一些花费成本较低的机构,该机构的硬件设施无法跟上时代发展的步伐,同样也会直接影响职业教育的效率。在培训过程中,职工本人对培训工作不感兴趣,缺乏积极的工作态度,只想完成单位交予的任务,重视程度不够。尤其是在每个单位还有很多老员工,这部分老员工大多都是高技能人才,经验丰富,他们会认为没有必要参加教育培训,将类似这种培训都看做是浪费时间,因此在培训时,他们也只是走过场,考评人员在对其进行培训时,碍于老职工,也不会严格按照评价标准。

2.2 教育培训不到位

除了以上所叙述的问题外,高技能人才职业培训体系本身也存在着问题。企业为了能够发展得更好,会让企业理念、企业设备与时代一直,跟上时代的步伐,但是在目前,针对高技能人才的培训,其内容更新速度慢,培训过程中涉及到的很多内容都是陈旧的,员工在工作过程中根据自己的经验已经能够解决,进而导致大部分员工培训失去了兴趣,使员工积极参加培训的积极性受到了打击。同时,在实际的培训过程中,部分单位的职业技术教育培训模式单一,降低学习兴趣。同时,在对高技能人才进行职业技能培训时,“一言堂”现象较为严重,缺乏必要的沟通,直接导致培训的内容缺乏一定的针对性,理论教学占比了大部分课时,实践课时较少,有的培训即使安排了实践课时,但是由于参训人员较多,不能让每个人都观看到操作细节,培训的目的难以达到。同时不同工种所需要的内容是不同的,但是在实际的培训过程中,都是采取统一的方式,很难对症下药。

2.3 形式多,新鲜感不足

针对高技能人才的职业教育培训同样还存在培训的形式多,但是新鲜感较少的问题。在某些单位,采取培训的形式主要有线下培训、线上培训、实地培训或多种培训方式相结合的方式,没有跳出常规培训方式的圈子,当职工见识多了之后,会产生

一定的疲惫感,不愿再对其充满信心,甚至会从内心排斥培训,内心不再接受,自然培训所取得效果也就低。

2.4 培训模式单一,缺乏实用性

对高技能人才的职业教育培训应该是以实践课时为主,但是在一些培训中,却使得理论课时的时间超过了实践课时的时间,培训的内容缺乏实用性,人们也不愿参与其中。经过总结,职业教育培训主要会采取以下模式:一是被动式,在单位中,一些高技能人才在工作中犯错了,为给年轻人树立榜样,就必须让其去学习,进行培训。因为这些人本来就不是主动参与培训的,内心难免有消极情绪,对于学习的内容也不愿意主动接受,自然效果也差;二是大多数的培训都是以填鸭式为主,不管员工的意愿,必须前去培训,同时对培训内容也不筛选,让所有人统一培训。在这样的情况,员工更不愿接受,自然就会影响职业教育培训体系的建设;三是重复式的培训多,简单重复性技能的传统技术型人才,难以适应企业发展新要求^[4]。在一个单位中,针对同一个技能的培训在三年内会重复开放,所讲授的内容没有发生丝毫变化,培训的模式也没有发生变化,仅仅是因为人家之前培训所获得的证件过期了,需要进行再次培训以获得证件,最终的结果是学员的能力和水平都没有得到实质性的提升;四是培训是照本宣科现象十分严重,现在的培训都会借助于PPT,在某些培训中,一些培训老师只会照着PPT朗读,不能够对知识进行展开讲解。

2.5 培训资源环境条件落后

最后,某些单位的职业培训环境恶劣,也是影响培训体系建设的问题之一。在有些单位,将职业培训的地点安排在能够容纳上千人的大会议室,人员众多,房屋处于封闭状态,不通风,夏天天气燥热,屋内的空气无法流通,气味异常难闻;如果在冬天的话,由于没有空调设备,参训人员会感觉到寒冷,因此不愿前去培训人才的成才环境有待改善^[2]。

3 建设高技能人才职业教育培训体系的对策

3.1 制定高技能人才培养体系建设规划

想要建设比较完善的高技能人才职业培训体系,首先就应该制定一系列的人才培养建设规划,推进新型工业化,加快建设制造强国^[3]。当前,随着时代的发展,社会各界已经深刻地认识到培养高技能人才能够促进经济快速发展。甚至在一些企事业单位中,会把培养高技能人才当做一项重点内容。为更好地完善职业教育培训,打造出一支人员多、高质量、技艺精湛的高技能人才队伍,必须建立健全由国家统一规划、地方政府协调、企业积极参与、教育行政部门分类指导的各级各类、各行各业高技能人才培养体系。明确党和国家的法律法规、方针政策,通过职业教育、职

工培训这个平台,牢牢抓住企业、市场和社会的需求,建立一系列比较健全的公开培训制度,建立针对现有职业院校、职工培训机构进行的评估、监督、指导制度,建立针对高技能人才的评聘、待遇、表彰等相联系的职业技能鉴定制度。

3.2 加强宣传工作,提升对教育培训工作的重视程度

在市场经济环境下,只有学习型的企业才能够真正的在激烈的市场竞争中立于不败之地,取得最终的胜利,企业领导应当认识到。在此基础上要加强宣传,让各级领导职工明白教育培训工作对于企业发展和职工个人发展的重要性,应积极满足企业教育培训工作对资金、人力和硬件设施的需求,领导干部要以身作则,在企业内部树立起“尊重知识”的良好氛围。在对教育培训工作的资金投入上,企业应当有计划性地将每年企业总收入的一定比例投入到教育培训工作中,确保企业教育培训活动的开展能够有足够的经费做支撑。企业当招聘相关专业的优秀人才作为培训讲师为职工讲授专业知识,提升培训水平。

3.3 完善教育培训工作的评价体系

要完善技能人才职业教育体系,强化职业技能培训^[5]。提升教育培训质量的有效方式之一便是对企事业单位的培训工作进行评价和监督。通常情况下,对企业的培训主要分为两个方面,一是对参与培训的职工进行评价,主要是评价职工在参与培训过程中的出勤情况、参与培训活动的主动性以及最终作业和考试的完成情况等;二是对培训工作本身的评价,这需要国家或者相应的政府部门制定一定的标准,让其按照规定标准进行评价;通过建立完善的针对职工的评价体系,能够有效地提升广大职工参与教育培训的积极性和主动性,能够有效地促进职工个人业务能力的提升。对培训工作本身的评估主要是从培训讲师的课堂授课情况以及讲师的授课方式等方面进行。通过对这些方面进行有效的评估能够及时发现教育培训工作中存在的问题,能够有效地提升教育培训工作的质量和水平。

3.4 提升员工的职业技能培训意识

企业运行过程中为顺应时代发展,稳定社会主义经济建设提出了职业技能培训方针,在实际开展过程中面临着诸多挑战,为更好的完善职业技能培训效果,需加强对企业员工的职业技能培训意识,使员工感受到企业管理层的关爱。培训人员需对参训人员进行必要的深入了解,熟知参训人员的实际需求,构建和谐友好的培训氛围,帮助参训人员设立短期及长期的职业规划,培养参训人员正确的职业价值观,提升参训人员职业技能的培训意识。职业技能培训对参训人员而言是帮助其更好的适应未来岗位的必要途径,因此在实际工作开展过程中,培训人员需不断完

善自身的综合素养与专业能力,积极吸纳国内外成功的培训经验与新兴的培训模式,打造具有企业特殊的培训氛围,树立参训人员正确的社会主义核心价值观。顺应人才市场需求方向,以“知识改变命运,技能成就梦想”的原则提升职业技能培训的时效性。

3.5 加大人才培养经费的投入

建设比较完备的职业教育培训体系,有必要加大人才培养的经费。在具体的实施过程中,可以通过政府的专项资金补贴、企业专项经费资助和社会赞助等共同扶持职业教育培训。作为企事业单位,应该明白,对高技能人才的培训属于投入的资金大,但见效比较慢,所以在培训的时候不能完全依靠市场。而应该尽全力去争取、政府、企业以及社会的支持。对于政府来说,为进一步建设比较完备的体系,有必要从国民教育的经费中曾拨一项专项资金,专门用于对高技能人才的职业培训,同时企业也应该贡献自己的一份力量,也应从职教经费中专项拨付,整个社会是一个整体,也应形成良好的赞助氛围,选择其中的一部分费用主要用于加强各级各类、各行各业职业院校、职工培训机构高技能人才培养。在这样的背景下,对于职工的培训也应该根据社会的需求,不断改变培训内容。同时,有必要在省、市级区域内成立高技能人才培养协助小组,读职业培训的全过程进行监督,规范其行为,提高职业教育、职工培训质量和水平。

4 结语

综上所述,为建设比较完善的职业教育培训体系,首先是高技能人才自身应该认识到培训的重要性,通过培训不仅能够促进自身的发展,还给予他们一次更加了解社会的机会。其次,职业教育培训人员应该利用各种手段建立完整的体系,提高培训水平,改变社会对其的偏见,为促进整个社会的发展贡献自己的一份力量。

参考文献:

- [1]石磊,李惠.增强职业技术教育适应性,搞好中国(海南)康养高技能人才培养基地建设[J].职业,2021, No. 586(11): 5-7.
- [2]周锋.高技能人才职业教育培训体系建设中存在的问题及建议[J].教育与职业,2017, No. 902(22): 33-34.
- [3]李映泉.拓宽高端装备技能人才培养途径[N].证券时报,2023-03-12(A04).
- [4]任翔.高职院校物流专业复合型高技能人才培养研究与实践[J].交通企业管理,2023, 38(02): 100-103.
- [5]叶伟.培养高技能人才助力“中国制造”[N].中国高新技术产业导报,2023-03-06(002).