

加强油田基层员工教育培训工作的策略

王荣滨

中共胜利石油管理局有限公司委员会党校(培训中心) 山东 东营 257000

【摘要】随着经济全球化的发展,油田企业应该快速跟上时代发展潮流,推进自身结构改革工作,关注人力资源,这是企业在新时期推进发展建设工作必须关注的核心内容。员工作为企业活动实施的主体,必须拥有满足岗位胜任力的能力,应该在社会发展日新月异的环境中,确定各类工作对人员能力的要求,设计培训方案,提高基层人员能力培训水平。

【关键词】油田企业;基层员工;培训管理;教育活动

企业为了实现长远发展的目标,应该清楚人力资源是企业发展的关键要素,科学的组织人力资源,挖掘基层员工的潜力,推动企业向前发展。为了引导基层员工更好的参与工作,积极推进培训工作,提高员工的基本能力,可以为油田工作的开展提供有利条件。

1 油田基层员工教育培训工作的现状

1.1 工作与培训内容存在偏差

油田企业在培训过程中制定的计划并不合理,培训活动一般设定在年初,同时工作规律性差、变动过大,可能会使员工在培训或生产中遇到时间冲突的情况。一线生产工作人员每天均需要在工作投入大量的时间,部分工作人员还需要倒班工作,工作负荷沉重,很难抽出足量的时间与精力参与培训活动。如果采用集中培训的方式,容易使工作受到影响,在不能调整工作时间的情况下会错过培训活动^[1]。

1.2 培训形式单一

部分基层员工在培训过程中接受的知识内容单一,同时培训手段不灵活,较为落后,需要没有学习现代培训理念与培训手段,采用的培训方案与培训方法也仅是围绕理论内容开展,技能操作训练内容相对偏少,此种方式难以提高基层员工的整体综合素质能力,也很难激发工作人员参与培训活动的积极性。

油田企业组织的培训内容极为枯燥,大部分基层员工在活动中产生应付的心态,没有认真的学习参与到培训活动中。在培训结束后,企业组织的考试对培训内容考察能力偏弱,基层员工只要提前突击便可以通过考核测试。

1.3 培训针对性不强

基层员工参与企业组织的教育培训活动,其中内容与生产活动有一定的出入,无法满足基层员工生产工作对知识的需求。油田企业在培训活动组织方面,没有结合实际需求设计培训组织活动。按照活动开展需求设计培训方案,导致培训内容不具备针对性。企业基层员工从事不同的岗位,在同一时间开展培训工作,很难保证培训内容可以涉及到各岗位工作。如果培训针对性不强,基层员工学习的知识很难应用到岗位工作中^[2]。

2 油田基层员工教育培训的实施途径

2.1 确定油田企业的培训需求

油田企业朝现代化方向转型的过程中,关注基层员

工便开展培训工作,目的在于提高基层员工工作能力,可以更好的完成岗位任务。推出培训活动前应该清楚培训活动的实施目的,清楚培训要求,在此基础上设计培训方式,清楚培训需要达到的目标,判断培训活动可以为企业生产带来的价值。在企业内部进行走访调查的工作,了解基层员工从事岗位活动的执行情况,收集员工对基本培训需求的反馈信息,按照培训目标综合各方面数据制定培训计划,提高计划内容的完整性以及可操作性。企业围绕基层员工培训工作进行多方面调查,清楚基层岗位内容设置与其他方面的内容,判断岗位人员需要拥有的职业技能,设计针对性技能培训项目。结合调查结果科学的配置培训工作量,给出短期、中期、长期发展规划,与员工自身情况相互配合,按照员工成长培训需求建立详尽的档案,深入了解员工信息,围绕各员工开展培训工作,完成员工能力培养的任务^[3]。

2.2 建立岗位胜任力模型

油田企业在基层员工培训方面应该清楚工作要求,设定培训工作目标,建立岗位胜任力模型,清楚各岗位对员工能力方面的需求,使培训工作可以有针对的进行。油田企业各岗位工作内容存在差异,对工作人员能力也提出不同的要求。企业应该建立岗位胜任力模型,确定岗位人员应该拥有的专业技能与理论知识。

构建岗位胜任力模型,需要确定特定领域对工作人员在技术、知识等方面的实际需求,在此基础上建立胜任力模型,该模型具备迁移性差、指导性等特点,提高指标内容的具象程度,指明胜任力要素,描述不同岗位对应的指标。胜任素质是岗位胜任力模型建立需要重点关注的内容,其主要为促使员工取得优异成绩对应的能力素质,包括能力、知识、自我认知、职业素养、个人特质等。油田企业确定岗位胜任力模型要素后,建立岗位技能人才培训计划,建立项目体系模型,形成以综合职业能力培养为核心的培训模型,将提高企业核心竞争能力作为重要任务。为打造高质量、高标准的人才队伍确定人才培训要求,按照工作要求设计活动流程与训练要点。技能人才培训项目细分为职业能力、专业能力与通用能力三个板块,不同板块给出不同的规定要求。比如专业能力涵盖工作方法、标准化操作、工作要素、工作过程、设备工具应用等,对应相关内容推出对应的培训活动,促使基层员工可以形成良好的专业能力,完成岗位工作任务。

2.3 构建员工训练基地

油田工作具备鲜明的特殊性,为提高培训工作整体水平,需要构建员工训练基地,辅助培训工作开展。在油田企业开展的培训工作中,部分活动需要基层员工以轮班的方式进行,致使相关员工处于超负荷状态,难以有充足的精力参与到工作活动中。针对这种情况需要制定针对性培训方案,在一线岗位设置训练基地,由此引导员工利用闲暇时间参与理论学习活动,还需要为非一线员工构筑培训基地。与此同时,应该合理应用现场资源、设备,借助资源提高培训活动的教育效果^[4]。

油田企业为员工建立培训基地,应该一同跟进培训方法的创新工作,结合自身对员工执行岗位工作的要求,调整培训模式,选择集体探讨式培训模式、游戏式模式、主题演讲式等模式,提高培训工作的规范性与全面性,借助培训活动挖掘员工的最大潜力。

2.4 推进集中管理工作

油田企业开展基层员工培训工作,应该清楚油田生产工作内容,根据工作对员工能力的需求,有方向、有针对地开展培训工作。集中师资力量加强培训工作管控力度,选择集中管理的方式,确保培训工作可以良好的进行。在过往培训工作中发现培训人员数量有限,同时人员分配并不合理,导致资源的应有价值难以展现出来。当下应该对专业培训人员以及相关资源进行集中管理,整合内部培训人员,选择科学的管控方式,提高师资在培训工作中的价值。

企业应该清楚培训人员的优势,结合岗位需求科学的分配培训资源,构建培训交流平台,为油田企业培训工作的开展提供条件。油田企业还可以与其他油田企业合作,定期为基层员工开展文化交流活动,为工作人员提供交流的平台。在活动中交流工作经验,加深对岗位工作内容的理解程度,可以更好的应用专业知识解决工作问题。

3 结束语

油田企业在新形势下为提高自身综合能力,需要关注多方面内容,重视基层员工培训教育工作,提高内部基层员工的专业能力与职业素养。油田企业应该创新培训理念,灵活的选择培训方式,提高员工整体水平,使企业各项工作可以高效的开展。企业应该从实际需求出发,根据建立岗位胜任力模型,确定不同岗位对人员能力的需求。结合掌握的信息为基层员工建立培训平台,组织多家企业进行员工交流活动,促使基层员工可以认识更多同行业的工作者,相互交流工作心得,促使各方成长,提高企业基层员工的岗位胜任能力,为油田企业更好的发展奠定基石。

【参考文献】

- [1] 翟五龙. 探析发变组保护与励磁系统限制[J]. 数字化用户, 2019, 025(023):214.
- [2] 夏雨晖. 油田企业员工培训的创新研究[J]. 人力资源, 2020, 459(06):81-81.
- [3] 杨庆军. 如何加强企业青年员工思想教育[J]. 中国共青团, 2020, 462(20):78-79.
- [4] 薛翠平. 加强中原油田培训基地建设的探索与思考[J]. 经营者, 2019, 033(010):26.

【课题项目】胜利油田党校(培训中心)科研项目, 处级 胜利油田技能人才培养项目体系建设研究 2020. 11. 28

【课题编号】KYZX2020—15

【作者简介】王荣滨, (1969.11--)男, 汉族, 本科, 助理工程师, 机械设计制造及其自动化