

# 加强技能鉴定考前培训提高员工技能水平的探讨

苟海霞

(国能朔黄铁路发展有限责任公司培训中心 河北沧州 062350)

**【摘要】** 伴随着经济市场的扩张,企业发展所面临的竞争压力日益加重。在企业发展过程中,员工的素质对于企业发展具有重要作用,尤其是依靠员工专业技能进行产业开发的企业,员工的专业技能对于企业的发展具有极其重要的意义。受到科技发展的影响,企业的发展也处于一个不断进步、不断拓展的阶段,新工艺、新设备的应用难度不断上升,对于员工技能水平的要求也不断提升。因此,企业在运行过程中需要按照企业发展的实际情况,对员工进行技能鉴定考前的专业培训,以保证员工能够顺利通过技能考试,为企业带来更多的利益。

**【关键词】** 技能鉴定;考前培训;员工技能;水平;提高

DOI: 10.18686/jyxx.v2i10.36679

对于企业来说,科技的发展能够直观性的推动企业的进步,相应的科技手段也得到不断的深化。传统的员工技能在科技发展的过程中出现了无法适应的状况,员工想要更好的完成工作,必须要不断的提升自我素质,最直接方式即为参加技能鉴定考试获得等级证书。现如今,企业在发展过程中对于新型技术应用要求和应用速度都较高,对于员工来说有效掌握新型技能已经成为工作过程中的重要方向。因此,对于企业来说,组织员工进行考前技能培训已经成为企业发展过程中必不可少部分。

## 1 培训的意义和目的概述

在培训活动开始之前首先要明确培训的意义和目的,由于科技进步速度较快,企业对于技术技能的要求也在不断的进步和发展,在员工进行技能鉴定考试之前,根据以往考试经验可以看出大部门员工难以通过考试,究其原因是由于其对取证的相关政策理解不够透彻,专业技能、考试纪律遵守等方面存在较多问题。但是伴随着科技的发展,新兴技术越来越多,对于技术的要求也不断的提升,原有的员工技能越来越无法满足企业需求。为了更好的促进企业建设,培养高精尖人才已经成为企业建设过程中的重要方面。企业将考前培训放在重要位置,能够更好的获得专业人才,其不仅能够达到有效的选拔的目的,还能达到提升员工专业技能的目的。

企业技能型人才不一定同时具备较高的文化知识的素养,其对于提升自身学习能力的思想认识不足,技能鉴定等级的认定能够使员工在一定程度上增加职业危机感,进而激发其工作的积极性。同时,由于新技术的不断开发,部分员工虽然拥有较强的专业实力,但是对于新技能的运用并不熟识,参与到专业的技能培训过程中可以较快的帮助其完成技能的拓展,对于企业和员工双方的发展都具有重要意义。

## 2 技能鉴定考试通过率不高的原因分析

### 2.1 企业考前培训不系统或针对性不强

企业的发展离不开专业性人才,为了提高员工的技

能水平,同时达到员工也能顺利通过鉴定考试的目的,企业往往会采用集中面授的方式。在这个集中面授的过程中,培训效果并不尽如人意,原因如下:

(1) 部分企业对于技能鉴定培训本身的认识不够深刻,存在突击培训、临阵磨枪的现象,培训不够系统;

(2) 培训课程的宣传不到位,导致很多员工对于企业组织的此类培训认识不全面,参与度不高;

(3) 培训过程中,教师的选择很大程度上决定着培训是否能达到预期效果。

### 2.2 培训体系设置不完善

在企业发展过程中,对于员工的职业技能培训体系的建立、完善以及员工技能鉴定考核制度的健全是企业发展的重要部分。但是很多企业在对员工的培训不系统,在技能鉴定制度的建立中可操作性不强,从而导致员工对于参加技能鉴定考试缺乏主观能动性。

### 2.3 员工的技能培训管理不到位

在企业发展过程中,由于企业业务的拓展或采取新技术、新设备、新工艺等,时常会出现专业人员不足的状况或现有技术水平不能满足新设备、新工艺。为了解决此类问题,企业会采用的常见的方式有外聘教师为员工授课和招聘掌握新技术、新工艺的员工。这样就会出现以下两种情况:①外聘的教师对新设备新工艺可能会比较了解,但是由于缺乏对本企业员工掌握技术水平的了解,可能会造成外聘人员培训过程中挂空挡的现象,培训达不到预期效果的现象;②新招聘入职的员工,虽然掌握新技术新工艺新设备,但是该类员工由于对现企业管理模式熟悉需要时间来磨合,而导致该类员工无法迅速进入工作角色,进而影响企业的经济效益。

### 2.4 员工对于技能鉴定的认知缺失

根据调查研究显示,在现有的单位员工考试过程中,存在着员工对于技能鉴定考试的忠实度不高、参与度不高、心态不端正的等问题。在技能鉴定考试过程中员工出现迟到、不遵守考试纪律、缺考等现象。从迟到、不遵守考试纪律可以看出,员工对于考试时间缺乏积极的认识 and 心态。从缺考进行分析可以发现,缺考的原因是多种多样的:首先,从不可抗力因素来分析可能是员工

出现了生病、出差等客观原因导致员工无法参与正常的鉴定考试过程中；其次，员工由于职位的调动、专业的变动，导致该鉴定考试对于员工职业的发展不具有有效性，进而导致员工缺考；再次，员工由于自身能力以及学习复习效果不好等原因导致员工不愿意参与到鉴定考试过程中；最后，员工由于多次考试均未能通过而丧失考试信心，进而缺考。没有良好的考试心态和对考试的正确认识是员工难以完成考试的重要原因。

### 3 针对性措施

习近平在 2020 年召开的科学家座谈会上发表重要讲话曾指出：“我国经济社会发展和民生改善比过去任何时候都更加需要科学技术解决方案，都需要增强创新这个第一动力”“人才是第一资源，国家的科技创新力的根本源泉在于人。”这说明了人才的重要性，同时也说明了人才培养的重要性和紧迫性。

#### 3.1 制度建设层面

##### 3.1.1 建立员工技能鉴定的激励制度

建立员工技能鉴定的激励制度有两个方面：一是在员工的薪酬待遇上直接与技能鉴定等级挂钩；二是在员工的晋升通道上设置技能鉴定等级的条件，调动员工参加技能鉴定的积极主动性。

##### 3.1.2 企业自身培训制度的建立和完善

企业自身培训的分类：一是满足必要的生产需要进行的培训；二是员工自我提升的通道。

##### 3.1.3 建立技能鉴定的相关文件

在执行国家和行业制度规范的基础上，制定与企业实际情况相适应的《××公司职业技能鉴定管理办法》。

(1) 按照员工掌握的技能水平，分为不同的技能等级（初级工增加脱产培训的学时要求，并取得培训合格证）；

(2) 分为中级工、高级工、技师、高级技师等；

(3) 针对不同的技能等级的员工，需要不同的参加工作时间进行界定；

(4) 员工参加公司或者行业类技能大赛获得名次，可以破格升级。

#### 3.2 培训体系层面

##### 3.2.1 培训计划

把技能鉴定培训列入企业年度培训计划，针对专业的特点，分专业进行培训，各专业同时涉及的内容进行统一培训。

##### 3.2.2 师资库建设

企业技能鉴定师资库建设分为两个组成部分，一是授课教师队伍的建设；二是考评员队伍建设。

授课教师和考评员可有两个渠道获取：一是在企业内部从技能等级较高的员工中选拔，还可从企业的管理层中任用，作为企业的兼职教师或担任考评员，建立企业内部师资库和考评员库；二是实现“走出去、请进来”到与企业专业相关的院校及技能鉴定机构中聘请，建立长期合作关系，用人之长，补己之短。

##### 3.2.3 课程设计

员工技能的培训在企业的培训体系中占有重要地位，一方面可以提高企业员工的技能水平，另一方面也可整体提升企业或者行业的技能水平。因此，技能鉴定的课程设计尤为重要，需从课时、课件、授课教师、参训人员、考察考核等因素，做出全面、科学、可行性的安排。从企业的长远发展来说，员工技能培训不是短期行为，因此要根据企业特点和员工掌握技能水平编制技能鉴定教材，供培训学习。

##### 3.2.4 创新培训形式

受生产影响，势必会有部分员工不能参加技能鉴定的培训，因此，除传统的面授之外，可利用新型的网络化平台，创建学习 App，设立理论学习和实际操作等多个模块，上传学习视频资料，建立网络题库，待学员学习后进行自测。通过技术手段对每次的测验结果进行统计分析，发现短板，进行强化学习以取得更好的学习效果。

#### 3.3 技能鉴定工作结束之后总结分析层面

技能鉴定工作结束之后，按照专业、技能等级、理论、实作等因素对本次参加技能鉴定的员工的考试成绩做出分析总结，找出短板，为今后的培训工作开展做依据，进而推动员工技能水平的整体提升。

## 4 结语

将员工技能鉴定结果，作为企业的“选人”“用人”的科学依据，有效的避免了企业的用工风险，同时更加说明员工技能鉴定培训工作的重要性。有效的技能培训，提高了企业人力资源管理水平和效率，为企业的发展奠定了坚实基础。

**作者简介：**苟海霞（1980.2—），女，山西山阴人，硕士，经济师，研究方向：经济学，项目管理。

## 【参考文献】

- [1] 贾丽. 浅谈通过技能鉴定提高员工技能水平 [J]. 科技与企业, 2013 (22): 100-100.
- [2] 蔡俊. 浅谈如何通过培训等手段提高员工职业技能鉴定通过率 [J]. 经营管理者, 2015 (17): 167.
- [3] 杨鹤红. 发挥技能鉴定作用, 促进技能员工培训 [J]. 企业活力, 2019 (9): 77.