

新形势下提升能源企业员工培训质量的对策分析

丁 璇

山西锦兴能源有限公司 山西吕梁 033600

摘要：能源是保证国家经济发展的重要资源，随着我国发展水平不断提高，能源行业之间的竞争也日益激烈，煤炭企业作为传统能源企业，要在激烈竞争中占据一席之地，必须要重点审视自身所存在的问题以及市场经济发展趋势，结合实际需求调整自身发展战略，而最重要好的是提高企业人才质量，保证企业人力资源储备，以此促进企业能够持续性健康发展。基于此，文章以煤炭企业为研究对象，阐述了当前煤炭企业员工培训的重要性，进而指出企业员工教育培训所存在的共性问题，最后，针对存在的问题提出一系列合理的解决措施，提高煤炭企业员工培训质量。

关键词：煤矿企业；员工培训；培训质量；对策

Analysis of countermeasures to improve the quality of employee training in energy enterprises under the new situation

Xuan Ding

Shanxi Jinxing Energy Co., Ltd. Lvliang City, Shanxi Province 033600

Abstract: Energy is an important resource to ensure national economic development. With the continuous improvement of my country's development level, the competition between energy industries is becoming increasingly fierce. As a traditional energy enterprise, coal enterprises must focus on examining themselves if they want to occupy a place in the fierce competition. Existing problems and the development trend of the market economy, adjust its own development strategy according to actual needs, and the most important thing is to improve the quality of enterprise talents and ensure the reserve of human resources, so as to promote the sustainable and healthy development of enterprises. Based on this, this paper takes coal enterprises as the research object, expounds the importance of current coal enterprise employee training, and then points out the common problems existing in enterprise employee education and training. Finally, a series of reasonable solutions are put forward to improve the quality of staff training in coal enterprises.

Keywords: Coal mining enterprises; Employee training; Training quality; Countermeasures

当前，我国进入经济发展的新常态时期，能源企业要想取得更加稳定的发展，必须要加强企业员工整体素质培训，建设质量过硬的人才团队。人才是企业最宝贵的资源，员工培训是企业人才建设的重要内容，对企业发展具有重要的意义。第一，员工培训能够提高员工学习能力，丰富煤炭企业员工安全生产知识，降低生产中的安全事故；第二，通过培训讲解，帮助员工树立正确的工作态度，熟练掌握专业技能，提升企业员工整体质量；第三，基于培训交流，还能加强不同部门员工之间的沟通，增加企业凝聚力，使员工感受到企业的人文关怀。加强企业员工培训，不仅能够提高员工工作积极性，还能激发员工创新性思维，增强其创新能力，为企业长远发展奠定基础。因此，文章以煤炭企业员工培训为研究点，分析当前煤炭企业培训面临的现状问题，以期找到员工培训的最佳措施，保证煤炭企业能够提升自身竞

争力，保证稳定发展。

一、煤矿企业员工培训的重要性

煤炭行业是一个相对危险的行业，其生产事故屡见不鲜，所以加强员工培训，对降低安全事故，减少国家和人民财产损失具有重要的作用。煤炭企业若是不注重员工培训工作，员工得不到提升，安全生产问题就会接踵而来。为了保证企业安全生产，我国在 2017 年出台了《煤矿安全培训规定》，在《规定》中明确要求煤炭企业培训管理要求，提出企业需要建立“企业自主培训、部门强化考核、执法与服务并重”管理体系。这个规定对煤炭企业员工工作提出了更高的标准。并且，在 2018 年，国家又提出了要“坚持‘管理、装备、素质、系统’并重”，直接将员工素质与企业的先进装备、管理系统等放在同等重要的地位。这些说明了国家对煤炭企业员

工培训工作非常重视,对煤炭企业安全生产管理工作要求越来越高。煤炭企业抓生产,抓培训需要同时进行。因此,员工培训工作不再是简单地走过场,象征性学习宣传,要制定实在的评价指标,以高标准、高质量来建设煤炭员工培训体系,从未保证煤炭企业安全发展。

二、煤炭企业员工培训现状及存在问题

1. 对员工培训的重视程度不高

作为传统能源企业,煤炭企业长期以来忽视员工培训工作,除安全培训之外的其他培训工作大多被忽略,不重视企业员工技能水平提升以及人才储备,其工作关注点是企业产能以及安全管理。通常煤炭企业所谓的员工培训都是宣讲式培训,培训老师在前面照本宣科,或者培训工作往往延迟或者简单地走流程,没有实际效果。另外,煤炭企业领导层对员工培训不够重视,认为企业搞员工培训,浪费时间和精力,需要投入成本,培训效果也不好,导致企业员工培训工作难以开展。正是领导层未能正确理解和认识到员工培训重要性,导致企业对员工培训工作支持力度不够,为了短期的发展利益,忽视了企业长远发展所需要的人才储备。

2. 培训方式单一

目前,煤炭企业培训方式非常单一,主要是采取以课堂讲课的方式,培训人员单纯地在课堂上讲解,员工在下面被动接受,然后培训完采取试卷考核,最后完成评价,结束培训过程。这种培训模式暴露出很多问题,首先培训师与员工的课间互动几乎没有,培训方式太死板,培训知识枯燥,难以吸引员工兴趣,所以培训效果非常差。特别是在培训中,员工注意力很难集中,实际上员工培训方式有很多种,课堂式培训仅仅是其中常见的一种,煤炭企业往往选择这种方式。

3. 培训师师资力量薄弱

当前煤炭企业培训师师资力量相当薄弱,主要体现在以下几个方面:(1)煤炭企业专职培训师数量较少,并且培训教师往往是企业技术人员发展而来,对于如何提高培训效果,经验不足,并且讲师的主要工作重点是班组管理;(2)聘任专业教师管理不到位,一般的煤炭企业还没有建立培训教师聘用和评价管理机制,专职教师的能力和水平参差不齐,这种兼职做企业培训的教师往往责任心不强,到企业培训仅仅是为了完整培训任务。而企业也无法很好调动培训教师的积极性,导致培训效果不佳。

4. 对员工培训评价缺乏重视

员工培训是一项极其重要的活动,但在实际中,员工培训的评价与考核机制存在很大的问题。主要体现在:(1)培训过程中,对员工管理不严肃,比如培训签到问题,存在代签现象,导致实际参与培训的员工人数不足,有些员工在同一天,既有培训签到记录,也有入井作业记录,这说明企业脱产培训存在很大问题,即培训管理存

在漏洞;(2)培训考核形同虚设,目前煤炭企业培训考核存在“交差式”和“两张皮”问题,培训结束后,通过试卷考核方式来验证培训效果,但是在考核过程中,往往存在泄露答案,或者在培训中明确给出答案,以保证每一位员工均能合格。这主要是企业对培训定位不高,培训也只是为了取证,加上煤炭企业工作任务艰巨,很难花费大量的时间来对员工进行培训,无法认真开展考核工作。

5. 培训制度不健全

随着能源市场竞争加剧,煤炭企业也意识到人才重要性,开始加强员工培训工作,但是由于缺乏培训管理体制,每次培训都是临时安排,或者有培训需要就开展,对参加培训的员工也没有要求,只要凑齐人数即可。这种培训没有强有力的制度保障,不仅得不到良好的效果,还会导致员工对培训失去兴趣,敷衍了事。更有甚者,在培训中安排临时兼职人员参加,浪费企业的人力和物力,难以达到培训真正目的。这种培训制度忽略管理人员在培训中关键作用,忽视培训管理人员的责任和义务,阻碍企业健康发展。

三、提高煤矿职工教育培训质量的措施

1. 提高职工培训工作重视程度

煤炭企业培训关乎到企业高质量发展以及安全生产工作,只有企业领导层引起重视,才能保证企业员工培训顺利开展,所以对于员工培训工作,企业领导要在公司大会上予以明确,提出员工培训基本要求,才能保证企业培训管理人员做好员工培训管理工作,促使煤炭企业员工培训走上良性发展之路。比如,我国平煤神马集团对员工培训工作极其重视,集团领导针对员工培训问题,先后召开专门会议,强调员工培训的重要性,并且组织了示范化培训基地,专门为员工提供多样化培训工作。

2. 要改变思维模式,创新培训思路

作为培训教师来说,单一的培训方式难以引起员工兴趣,特别是教条式的培训。所以培训教师要改变传统培训思维,创新思路,通过多样化方式,保证培训工作有所创意。当前,我国企业培训方式也在不断发展,煤炭企业培训可以适当借鉴和学习,多采用多媒体培训,增加培训过程互动性等,改变传统教学方式。其中,利用多媒体培训,可以通过实际案例、视频演示、紧急情况应急模拟等,让员工切身体会到培训重要性。尤其是在实际工作中无法演练的工作内容,可以采用动画模拟或者仿真形式展示给员工,直观而真实,极大引起员工兴趣。这种培训方式将不再是为了取证而进行培训,不再是流于形式。所以,改变传统模式,创新培训思路能够极大提高员工培训质量,从根本上改变以往培训理念,使培训更加贴近真实。另外,煤炭企业要积极引进新的培训模式,可以安排专业人员到其他企业或者平台学习

培训课程知识，拓宽培训教师的视野，然后结合企业实际情况，大胆创新培训工作思路，提高煤炭企业培训工多样性，保证员工能从培训工作中真正学到专业技术，激发员工的积极性和主动性。

3. 提高师资队伍的专业化能力

加强培训教师师资力量是保证培训质量的必要前提，考虑到煤矿生产工作的特殊，其应用技术也在不断变化，传统的煤矿开采和管理逐渐被淘汰，因此，培训教师知识面也应该拓宽，师资力量要不断充实，教师要提高自身的专业知识，及时更新，能够在培训中解决员工所面临的实际问题。因此，加强师资队伍专业化能力可以从如下几个方面开展：（1）培训教师可以积极调查了解基层经验丰富员工想法，对能够提高员工处理问题能力的方案，要记录清楚，并与自己理论知识结合，形成系统化培训知识；（2）通过修改完善培训教师聘任和考核体系，加强高质量培训教师引进，比如可以实行“走出去、请进来”模式，短期内迅速打造一批专业素养高的培训教师队伍；比如，邀请专家到企业内进行培训，帮助企业培训教师成长，或者安排培训教师外出学习，进行继续教育，提高培训教师的专业知识储备以及实际应变能力；（3）充分利用煤炭企业内部高级工程师或者经验丰富老员工，安排担任兼职培训教师，拉近员工与培训教师的距离，同时还能弥补培训教师现场经验不足的问题，提高整体师资队伍的专业化程度。

4. 完善培训效果评价体系

首先，可以从单位工资总额中抽出一部分专门用于对单位内严格执行培训政策及取得良好培训效果的部门及车间进行奖励。鼓励单位以车间或科室进行划分，在科室或车间内进行相应的技能培训、技术交流或技术比武，鼓励职工进行自主学习，并对取得显著效果的部门及个人发放抽调出来的切块工资，从而更好地调动单位内部从上到下的培训积极性。

其次，除了上述提到的培训切块工资外，单位应该单独设置培训费用，一方面用于组织相关的技能培训，另一方面用于对在培训及个人技能学习提升中表现良好的员工进行奖励。比如，对于同时参加某项技能培训的多位员工，考试合格的职工培训费用可以由企业承担，考试不合格的职工培训费用需要自理，另还要对考试排名靠前的员工进行额外的物质及精神奖励。以此更好地完成奖惩制度，督促及推动职工进行有效的学习和提升。

最后，还要对职工一致好评的培训课题及内容进行奖励，鼓励不同教师及培训机构不断提升培训内容质量。要定期组织职工及专业评审对培训课程进行评价，对反响良好的品牌课程可以设置专栏进行展示。对反复多次进行培训的品牌课程应给予相应的费用，以更好地提升

教师及培训机构的积极性，鼓励他们结合实际情况进行培训设置，提升培训课程的利用率。

5. 加强培训工作的制度保障

当前，单位培训工作难以落实的重要原因在于培训制度不够完善，且现有的培训制度已不符合公司实际情况，故而，单位首先要制定符合企业实际情况的培训制度。比如，可以根据单位内部部门划分、人员层级、工种设置等诸多内容对培训进行分类，可以设置针对不同工种的技能培训，或是针对部门领导的管理层培训，或是针对企业经营发展的战略培训等内容，这些都首先需要结合企业的实际情况落实培训制度。培训制度制定后，还要严格地推进执行，比如一年要设置多少培训费用，要组织多少场关于技能提升的培训，这些培训分别由哪些部门牵头完成等等都要落到实处，避免培训流于形式。要充分利用培训制度为企业培训提供保障，更好地发挥培训对于企业的积极促进作用。

四、结论

随着煤炭企业转型发展，其对人才质量的要求也越来越高，面对激烈的市场竞争，培养具有高素质、前瞻性以及综合性的员工是煤炭企业当前最重要的工作之一。作为传统的能源行业，煤炭企业在人员培养方面还是延续传统思路，对员工培训和管理不到位，不重视员工培训等。所以，煤炭企业要保证自身竞争力，实现可持续发展，必须要加强员工培训，提高培训质量，结合企业发展战略，制定科学合理的员工培训体系，激励员工参与培训学习，激发员工主观能动性，促进企业高质量发展。

参考文献：

- [1] 时玉净. 新形势下能源企业开展员工培训工作的对策研究[J]. 中国管理信息化, 2020, 23(18):2.
- [2] 李镇江, 麻鹏程. 能源企业员工培训现状与对策分析[J]. 企业管理, 2019(S01):2.
- [3] 夏建辉. 提高企业职工教育培训质量的对策探讨[J]. 企业文化(中旬刊), 2020, 000(004):233.
- [4] 黄兰芝. 提高企业职工教育培训质量的对策探讨[J]. 大科技, 2019, 000(004):25-26.
- [5] 李学波. 论企业员工培训现状及对策分析——以能源企业为例[J]. 中国商论, 2019(23):2.
- [6] 李如纯. 浅析企业员工培训问题及对策措施[J]. 煤炭科技, 2018(1):2.
- [7] 龚鹏. 煤炭企业员工培训管理存在问题及对策分析[J]. 内蒙古煤炭经济, 2015(11):2.
- [8] 王文娟. 浅谈如何提高企业员工的安全培训质量[J]. 管理学家, 2013, 000(021):170-170,171.