

当前公路职工教育工作存在的问题及对策

◆左洪凯

(广西壮族自治区桂中公路管理局 545005)

摘要:目前,公路建设发展正处于快速期,公路等级及要求持续提高,公路建设全过程都有高科技的身影,公路职工已有的知识结构、技能及实践能力赶不上时代发展和公路领域的要求。基于此,本文与实际相结合,具体分析职工教育存在的有关问题,并针对问题提出具有针对性的职工教育工作的建议,以此开展职工教育有一定的借鉴意义。

关键词:公路;职工;教育

作为国民经济发展的重要支柱即公路,其在国民经济与社会发展产生极大影响。公路职工教育是为公路领域给予人才保证的途径,也为公路长远发展奠定扎实基础。尤其是当前公路建设正处于迅猛期,公路等级标准持续提高,公路建设的各个环节的科技量越来越高,公路职工的已有知识、技术、经验远达不到时代发展的需求及公路领域的发展。所以,抓好公路职工教育工作刻不容缓,只有这样才能将公路改革深入,也符合公路领域发展的需求。

1 职工教育工作存在的问题

1.1 对职工教育重视不够

现阶段任何一项工作都是以经济建设为中心开展,将经济发展摆在首位,而职工教育是推动经济发展的重要因素,是将知识转变为生产力,以此推动公路领域经济发展。但是在具体实践过程中,公路领域各层都对职工教育不够重视,存在“重口号轻实际”、“重生产忽教育”、“重技术、轻思想道德素质与职业道德教育”等现象仍不同程度的存在。

1.2 不符合实际开展职工教育

“高学历、低水平,高职称、低能力”情况还是比较多,“文凭论”还是具有巨大潜力。在高等学历光环之下,岗位培训及继续教育显得星光暗淡,多数人认为岗位技能培训比不上高学历提升空间大,这种错误认识直接导致很多在职在岗人员缺乏和失去了实践性和操作性知识培训的动力。

1.3 职工教育缺乏规范性

无规矩不成方圆,教育作为传道授业解惑之方法,必须有经过专家论证、可操作性强的大纲作为基础,其和别的教育形式比较而言,岗位培训在教材的编订和制度制定均存在许多漏洞。职工教育在公路职工眼中认为规范性不够、不“正规”,不能产生什么吸引力。例如,公路养护管理站站长的岗位培训,其作为公路部门岗位培训最重要的形式之一,培训工作进行了多年,但是培训大纲与教材时变,导致各基层单位对这种培训重视度不高,更别说政策、制度。

1.4 职工教育投入不足

职工教育投入不足主要表现在两方面,即师资力量和精力投入等,对不断发展是种助力。职工教育进行了多年,但始终未能打造一支专业教师团队,多数教师以兼职为主。兼职教师大多是生产技术、管理岗位等领域的精英,兼职教师虽拥有丰富的实践经验,但是因为教学经验不足,对学生不够了解,因此在教学上不能进行针对性的教学,除此之外,兼职教师在教学时间上不能有所保证,课前准备时间不够,必将让教学效果大打折扣。

2 加强职工教育工作的途径探讨

2.1 创新职工教育观念

“观念决定思路。”思想观念陈旧是一个单位发展的最大阻力,只有打破旧的思想禁锢,实现观念创新,我们的工作才能向前发展。思想观念的转变必须贯穿教育的全过程,树立教育培训投入是最具经济效益和社会综合效益投入的观念,因此,我们必须做到三个“舍得”:舍得拿出精力抓培训、舍得抽人建队伍、舍得拿钱建阵地。在培训思路,紧密结合单位发展的实际需求,抓好确立理论联系实际的理念、营造职工团结奋进的氛围、创新人才良性发展的机制、建设职工培训教育的载体、实现素质全面提高的目标。在单位上下营造“学习是创新的源头”,“学习是单位与个人发展的有效途径”的环境。在培训内容上突出针对性和

有效性,针对职工文化素质参差不齐的情况,深入基层单位调查研究,走访座谈,掌握不同层次人员培训的需求。

2.2 创新职工教育机制

近年来,我国公路行业发展迅速,公路职工人数增速明显,教育对象面广量大,集中组织难度大。对此,我们必须努力创新教育培训机制。一是加强培训工作的组织领导。针对人员较分散的情况,必须有统一的组织,负责教育计划的制定,学习效果的考核,落实责任,分解任务,形成上下齐抓共管的形式。二是完善教育培训制度。要制定教育培训考核责任制,把教育培训工作内容细化、量化,变成看得见、摸得着的具体指标,并把考评结果纳入各基层单位的考核范围,调动各基层单位自主培训的积极性。三是建立良好的培训激励、奖励机制。按照先培训后上岗,先培训后使用,先培训后提拔的原则将培训与岗位、工资紧密挂钩,用机制调动职工自觉学习与参与教育培训的积极性,使教育培训真正成为单位发展的内在需要、职工成长的自身需要。

2.3 创新职工教育载体

在教育培训中,载体的选择和确立是决定工作效果的一个十分重要方面,因此在平时工作中:一是定时培植载体,如确定学习日组织丰富多彩的学习活动。二是在有条件的情况下开辟网上教育课堂。利用局域网,建立网上知识库,拓宽知识传授和经验交流的空间与渠道,为职工获取新知识提供学习平台。三是以活动为载体。积极开展岗位技能比拼、关爱养护工专题活动、爱岗敬业讲座、法律法规知识竞赛等,工青妇组织要积极发挥作用,通过各种有益的活动丰富职工的精神生活,激发学习与工作热情。

2.4 创新职工教育方式

基层公路单位应致力于研究各种形式的教育方式,力争在形式上调动起职工参与岗位培训的积极性。根据职工的不同情况进行有针对性的培训,努力做到内容和形式上满足每一位职工的需求。在培训内容的选择上,要根据不同层次的职工选择不同的教学内容。对中高层领导干部,主要是从理论工作和思想学习两个方面进行培训、强化,提高领导干部的决策力和创造力。对各专业岗位的工作人员,主要是通过举办各类实用培训班,进行基本知识和基本技能的培训。在培训组织上,坚持走出去和请进来相结合、内培为主、外培为辅的原则。内培主要挖掘内部潜力,组织专业技术培训,可以每年邀请有关专家进行授课指导,举办专题讲座。外培是指选送部分职工参加上级有关部门和社会上举办的各种教育培训班,同时也组织职工到先进单位取经,学习兄弟单位的先进思路、经验和方法,开阔视野,增长才识。

结束语:

在职工教育上,应秉承发展理念,做好科教兴路的一项长期工作,绝不能短期内就要达到长远效果,需要公路领域各级部门都对职工教育工作提高到新高度,加以重视,走好职工教育的探索之路,从而给公路行业可持续发展奠定扎实的基础。

参考文献:

- [1]梁培锁.如何改善公路职工教育的基础条件[J].黑龙江交通科技,2009年09期.
- [2]蒋发龙.探析加强公路职工教育的必要性[J].科技与企业,2011年12期.
- [3]王丽.关于职工教育培训的实践与创新[J].中国水运,2006年04期.
- [4]缪云仙.职工教育亟待模式创新[J].中国公路,2012年24期.
- [5]杜丽伟.公路职工教育创新初探[J].企业科技与发展,2011年21期.
- [6]王惠玲.公路职工教育现状及对策[J].发展,2011年08期.