

新时期技能人才培养培训机制研究

蔡庭阳

(中国石化集团西南石油局有限公司 四川 成都 610014)

【摘要】 我们国家的科学技术的快速发展,使得企业内部出现了高技能人才的缺口。这篇文章首先提出了什么是新时期技能人才的定义,然后研究了企业技能人才的培养培训现状,最后根据有关的问题提出了对应的措施,以期企业可以获得更多的技能人才,促进企业发展。

【关键词】 新时期技术人才; 培养机制; 油气企业

员工是企业的根本组成,他们工作技能的高低直接决定了企业所能创造的价值。高素质的技能人才不是天生的,需要企业去不断的锻炼,尤其是在新时期。新工艺、新技术的出现随时可以颠覆传统的工作方法,我们更应该与时俱进,不断学习,完善对于员工的人才培养管理体系,使我们的工作更加标准化和科学化,这样才能确保企业得到发展,实现企业目标。

1 什么是新时期技能人才

新时期技能人才是为了适应新时代的发展,去培养积极的学习,使用知识熟练运用新技术的人才,他可以给企业带来一种活力,在一定的条件下获取更大的效益。根据我们企业的发展,我觉得新时期技能人才应该是科学的、全面的获得企业的培养,具备较高的工作能力,获得有关的执业证书,能够胜任有关工作的人员。这样的工作往往没有重复的劳动,他们善于在日常宽松的氛围中去独立的完成该有的工作。在日常的工作中,比较注重实现个人的价值,善于利用知识创造性的提高效率,为企业获得更大的效益。对于新事物,更容易去接受、不断地学习。他们不喜欢乏味的工作,更愿意去不断挑战自己,不断地学习,努力让自己的生活更有意义,实现自己的工作价值。

2 企业人才培养的培养培训现状

2.1 企业艰苦的条件难以吸引人才

油气田企业拥有一定的风险,因为工作地点的原因,所以生活条件较差,这导致企业难以吸引到更多的高技能人才。目前,特别是关键的技术人才出现了一定的短缺现象。就拿企业在高校的双选会状况来讲,就可以轻易看出一些关键的专业能够选用的人才较少。高校的毕业生通常都会对未来从事的职业要求很高,更多的学生更愿意去政府单位或者一些大企业,那里工作环境安逸或者具有丰厚的工资待遇。很少人希望来到矿业行业做一些基础的工作。油气田行业本身存在的条件决定了它的条件艰难,这和高校毕业生的优越的条件、丰厚的回报期望不吻合,这些原因都导致难以获取更多的专业人才。

2.2 外部因素导致人才流失严重

由于我国全球化进程和职业多元化的发展,技能人才的流失显然已经成为了困扰众多企业的问题。有的人才为了发展出国留学,学习结束后会选择更优的单位或者直接留在国外。还有就是部分企业为了获取人才会以优越的条件和丰厚的待遇进行竞争。尤其是一些关键的工作,像主要工程技术或者财务类专业更是外部企业稀缺的人才。这就直接导致人才流失,致使一些工程项目、产品开发、市场拓展直接受到阻碍,严重影响企业的进一步发展。

2.3 人才培养体系不完善

对于招聘的人才,使用结构不合理,很多人才没有真正在岗位上发挥作用。招聘时对于能力、学历等都提出了较高的要求,但加入企业后往往不能从事一些关键工作,是不重视技术人才的表现,一些人才也觉得难以发挥自己真正的价值。所以,他们就会寻找更好的企业去创造价值。另外技术会发生变化,但企业也不重视对于员工的培养,他们往往缺少进步的机遇。还有就是工作评价结构不合理、不完善。没有完善的、员工激励机制和公正科学的薪资待遇提升规定。

3 完善企业培养培训机制的研究

3.1 转变培训意识,激励员工学习

对于员工进行培训,首先就需要具有一个学习的理念。学习一件东西,就需要知道它的作用,它的重要性,人人都意识到去学习,才可以获得更好的学习效果。一个较好的培训氛围能够刺激员工的学习积极性,提高学习的态度。在认识到这些效果之后,就需要改进企业的管理体系。可以对培训学习良好的员工进行奖励,激励所有的员工积极学习,让培训的作用发挥到最大。

3.2 邀请专家进行再教育

首先需要做好的便是企业内部员工的培训工作。以往每年企业举办的培训会不多,这对于内部员工的能力提升极为不利,我们需要增加在这方面的投入,邀请行业内的教授等技术人才进行现场的培训,尤其是一些我们以往工作不利的地方以及较为稀缺的专业所从事的工作。我们也需要一批高级人才。现在,企业非常有必要获得一批能力较强的员工。现在国家的全球化进程逐步加快,我们企业也逐渐取得了很多的国际项目,对于国际之间的合作,我们并不擅长,所以,我们需要培养会英语的技能人才。利用培训,也要有所了解国际之间项目招投标规定,知道有关项目所在国的法律法规,根据国际之间的合作,签订更多的项目合同,促进企业走向国际舞台。

3.3 完善薪资待遇

对于目前就业来说,薪酬的高低一定程度上决定了企业的吸引力以及行业间的竞争。优厚的待遇可以让我们在招聘中获得更好吸引力,去获取更好的人才加入我们。我们企业能够依照目前的发展状况,根据工作的内容及人才的能力大小制定不一样的薪资组成。也要给予一定的实利政策,确保可以吸引一些短缺的专业人才加入我们。针对一些取得重要的科研发现的技能人才,对企业赢得效益的也要重奖。

3.4 引进优秀人才

邀请专家对企业做一个系统的调查,对于发现的培训问题要及时改进,也要企业可以保证跟上时代的步伐,积极利用新技术促进企业的发展。招聘优秀的高校学生,制定人才招聘规划,定期到高校进行宣传。对于招聘的毕业生,要从底做起,发现表现优异的,要积极的提拔到管理部门,提升企业整体素质,确保企业可以拥有源源不断地人才。引进一定的稀缺专业人才,可以快速满足企业的需求。

4 结束语

综上所述,面对新时代的发展,作为一个成熟的企业必须具备完善的技能人才培养机制。提升我们企业的培训意识,养成人人学习的观念。邀请国内外行业的专家,到企业进行交流培训,时刻把握行业发展趋势,提高企业竞争力。完善企业的薪资待遇,让有能力的人才获得更高的回报,以此促进企业获得效益。未来企业之间不仅仅是实力的比拼,更是对于人才的竞争。我们作为国家的油气田企业更应该抓住这一机遇,努力培养更多的技能人才,大力发展中国品牌。

参考文献

- [1]张所通:《河北省高技能人才培养机制创新研究》,石家庄:河北广播电视大学,2014年
- [2]王益明.创新培训机制构筑高技能人才培养新优势[J].科技经济导刊,2016(28):107-108.
- [3]宁高平,王丽娟.新时期技能人才培养培训机制研究[J].宏观经济管理,2019(08):59-67.

小学语文口语交际教学现状及应对策略探究

高榕

(内蒙古阿拉善左旗敦伦布拉克九年一贯制学校 内蒙古 阿拉善 750333)

【摘要】 随着新课程改革的推进,新的教育理念提倡全面提高学生的综合素养,不单单是对知识点的理解记忆,更注重对所学知识的应用,最终达到学以致用。小学生正是学习的启蒙阶段,小学语文在小学教学中扮演着最基础的角色,只有打好基础才能进一步开展其他学习。新课改要求小学语文教学要转变教育理念,实施新的教学方式,与此同时,对小学语文中的口语交际教学也提出了新的要求,要求以人为本,强调学生的参与,锻炼学生的口语交际能力。

【关键词】 小学语文; 口语交际; 策略探究

引言

应试教育背景下的教学工作中,教师们常常会将重心过于偏向理论知识的输入,忽略学生的其他方面的学习,课外阅读、名著赏析、口语交际等与考核无关的会被一笔带过。然而小学生阶段,这些学习内容都是提高学生阅读能力,鉴赏能力,交际能力的重要部分,不容忽视。以至于现在的学生普遍是写、背能力强,说、讲能力差,久而久之,不仅影响了学生综合学习能力,也会给学生的性格习惯养成带来负面的影响。本文就目前小学语文口语交际现状和改革方向进行简单的阐述。

一、目前小学语文口语交际的教学现状

(一) 教师对口语交际教学缺乏重视

虽然新课改提出新的教育理念,要求教师要注重学生的综合素质整体提高,对小学语文口语交际教学也提出了新的要求,但是就目前的现状来看,依旧存在一些问题,大多数教师仍旧摆脱不了传统教育理念的桎梏,并没有认识到口语交际学习的重要性,更注重考核内容的理论知识输出,有关于课后练习,口语交际等学习内容缺乏针对性训练,轻描淡写的略过,甚至是完全忽略。教师作为课堂教学的主导者,对于口语交际部分教学的忽视,就导致了学生口语交际方面学习的薄弱,大大影响了整体教学质量的提升和学生学习能力的提高。

(二) 口语交际教学的方式落后,形式单一

即使教师已经将口语交际重视起来,放进了教学计划里,但是缺乏创新和专题研讨,仅仅依照传统的课本来进行口语交际教学,不能用开放性思维来进行授