

交通行业管理人员线上培训的现状和对策

黄凯希 杨红成

广西交通职业技术学院

[摘要]作为全市交通管理的主管部门,交通行业的执政能力对市民的感受和出行能力有很大影响。作为行使国家公共权力的关键人员,交通行业管理者的行为与城市形象和民生福祉密切相关。他们的能力水平决定着他们的执政水平,而培训是提高他们执政能力的重要而有效的手段。因此,交通运输行业管理者的培训不仅是一项基础性工作,也是一种战略眼光^[1]。这个意识形态高地是否稳固可能会影响政权的未来。全国范围内对各种线下培训活动产生了很大影响,几乎所有线下培训活动都已停止。因此,我们应该积极开展网上管理培训,释放“互联网+管理培训”的巨大潜力和势头,实现两个防控措施,不断实施技能提升。鉴于此,本文从交通运输业人才网络培训现状入手,分析其优缺点,并提出实质性对策,希望能为交通运输业人才培养模式提供新思路 and 可行性建议。

[关键词]交通行业管理;城市交通;管理人员;线上培训

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.628

城市交通管理人员是城市交通管理的必要组成部分。

同时,人是可塑的。与技术创新和机械更新相比,城市交通管理人才的培养对于城市交通管理的发展是可持续的。反过来,城市交通管理人员的素养和技术水平也影响着城市交通管理的发展程度^[2]。城市交通管理人员的凝聚力和竞争力体现了城市交通管理的内部活动,反映了城市交通管理的活力和城市交通管理人员的工作效率。城市交通管理人员的网络培训是真是假,但不可否认的是,网络培训对城市交通管理的长远发展利大于弊。城市交通管理人员的培训可以提高城市交通管理人员的技术水平。在时间成本相同的情况下,城市交通管理的内部管理效率会更高。同时,当城市交通管理人员掌握了一定的技术水平后,我们将与同事讨论,可能会出现新的管理方案,这也将提高城市交通管理的管理效率和可靠性,对城市交通管理的发展具有深远的意义。我们将在城市交通管理的各个方面进行研发下,降低培训成本,提高培训效率。

一、交通行业管理人员线上培训的意义

在线培训系统作为互联网与培训工作的紧密结合,以互联网的优势为依托点,通过网络培训内容的呈现,可以更好的保障培训的时效性和涉及面,因此其明显的优势对于交通管理人员的培训而言具有重大意义。

1. 整体减少单位培训费用支出

培训对于各个单位而言都具有深远的意义,是单位不断发展以及政策落实的必然条件,同时也是单位人才培养的重要手段之一,所以优秀的单位需要定期开展各项管理工作的培训。常规的培训模式回耗费大量的资金,如场地、人员流动以及各种物资物料等都习以为常的成了单位日常成本支出的一个必然部分。而若能引进在线培训系统,通过网络培训的方式,则能为单位节省一大笔培训费用,帮助单位更好的做到开源节流,帮助交通管理人员实现节约开支与提高管理效率两不误。

2. 能提高培训内容的掌握度

在培训之后,管理人员可以根据培训内容以及自己掌握知识的疑惑点再次进行反复翻阅,就能进一步满足培训的深入需求,帮助交通管理人员更好的掌握培训内容。

3. 更灵活的实现培训

对交通管理人员进行线上培训可以有效避免人员接触以及大范围聚集等情况。通过对管理人员开展线上培训,可以有效避免这一问题的产生。同时交通管理部门也不可避免会遇到管理内容的调整、方向政策的改变,而此时就亟须进行培训,帮助交通管理人员调整工作内容,提高能力匹配度。这种培训的时间不固定性导致了很难保证全员参加,线上培训可以很好的满足这种灵活性比较强的培训。

二、交通行业管理人员线上培训现状

1. 双方思想认知不足

有些单位管理人员认为线上培训无法与培训讲师面对面,他们的学习态度就会因此而下滑,甚至会出现一些形式主义的现象。这明显是个别交通管理人员思想认识不到位所产生的。这种自由式的学习模式也无法精准把握交通管理人员的具体学习效果。也正式在这种不确定能否起到效果的情况下,很多单位不愿意尝试线上培训,他们认为这种做法不仅浪费时间,也浪费资金和精力。交通管理人员以及培训方在思想上的认知误区也直接影响了线上培训的开展和实施^[3]。

2. 注重形式上的转变忽略培训实质内容

一些单位为了跟上时代的步伐,推行网上培训。然而,他们没有对在线培训进行足够的研究,开始安排各种在线培训。他们认为只需要将培训内容完整地转移到在线培训中。一些单位还认为,网上培训标志着培训单位在信息技术方面的进步。在不考虑本单位培训需求的情况下,制定每月或每周的在线培训计划,培训师会在在线培训中加入一些实用内容。这种做法不仅浪费受训方的时间,而且是对培训单位资源的巨大浪费。

3. 培训方式单一

许多单位在进行网上教学时认为,只要把培训内容录成视频上传,学员就可以下载学习。这种训练方法与线下灌输教学模式相同。缺乏互动式传输教学让交通管理人员在学习过程中感到无聊和单一。受训人员无法真正参与培训交流和互动,训练效果可想而知。

三、交通行业管理人员线上培训的对策

1. 创新线上培训形式

随着培训理论的不完善,提高培训吸引力已不再局限于提高技能和增加知识。要加强创新,丰富培训形式,根据学员的特点和需求,选择差异化、多样化、现代化的培训形式。坚持传统教学与创新教学相结合,既要保证理论学习的深度,又要保证理论的实际应用能力,又要兼顾趣味性、便捷性和灵活性的统一。在线培训方式的创新可以参考以下要素。例如,通过情景模拟,参与者在同一个环境中做出决策,在竞争环境中不断竞争和相互促进,这增加了学习的紧迫感;充分利用现代技术创造快速训练方法。目前,微信和钉钉已经成为网络沟通的重要方式。对于培训内容较少、易于理解的课程,可以采用在线小规模培训,不仅节省了场地租赁成本,还节省了参与者的出行时间,具有灵活性。此外,分散的时间也可用于培训,以提高时间利用率。熟练运用信息化手段,赢得信息红利,从充足的信息资源中选优,结合自身培养需求和人才特点,创新思维方式,改进教材^[4]。

2. 培训内容与实际工作紧密结合

学习动机是提高学习效果的引擎。因此,我们应该坚持“有针对性”的培训目的,培训员工想培训什么、岗位需要什么,不仅要满足工作需要,还要兼顾员工的心理需求,从而在培训工作中实现个人与集体的双赢目标。如何做好培训需求调研,主要依靠问卷调查、访谈询问、培训座谈会、学员意见等方面收集培训需求。然而,在收集培训需求时,我们应该关注他们表达的需求,但也要关注他们未表达的需求。如果一味地按表面需要开展工作,就不能真正激发学员的培训积极性。要抓住他们的心理需求,使训练真正做到“有针对性、一拳到位”。除了所有管理者都需要参加的固定“必修课”,培训课程的内容设计还应增加丰富多样的“选修课”,采用“n+x”培训模式,在培训内容和方法上大胆创新,听取参与者的意见,包容各方,正确引导,调动交通管理者的积极性。

3. 为线上培训制定明确的纪律要求

目前,在线应用已逐渐成为一种新的培训载体,适用于宣传和实施课程的培训。培训时间可灵活选择,培训的参与和结束可以在app上有记录的登录和注销。严格执行本签到表,培训师应认真检查其问题,以达到培训效果。此外,在培训过程中,要求学员严格执行笔记工作,培训不能流于形式。在在线培训过程中,尽量确保参加培训的交通管理人员打开摄像机,并不时随机检查和提问,观察交通管理人员的培训情况,以达到线上和线下相同的效果。最后,签入和签出其他表格。

4. 加强培训效果的监督和评估

有必要建立培训监督机制,对内部培训师和受训人员进行监督和提醒。对于在线培训的内部培训师,可以通过“导师”协议约定培训师的职责、义务和效果,以监督内部培训师培训工作的质量,并为交通管理人员培训效果的跟踪提供

后续指导和跟进。对于交通管理人员,他们可以就培训内容签署培训协议,并商定接受培训后应履行的义务。如果他们不履行相应的义务,他们将受到惩罚。通过责任培训,可以给讲师和交通管理人员带来责任感和使命感。在完成相应的职责和任务后,它将能够接收货物,成就感可以给人带来快乐,从而成为培训参与的源源不断的热情。另一方面,各单位还应严格执行绩效考核标准,对培训后的学习效果进行检测,并通过管理实践进行全面审核,有效发现培训过程中存在的问题,检验培训效果^[5]。

5. 注意收集反馈信息

由于内部讲师的优秀表现,他们大多数都是从原来的岗位晋升或从事大量培训工作,导致培训内容可能与最新的工作内容和实际情况不同。这些通道需要通过交通管理人员的反馈不断探索和改进。一线管理业务骨干培训师虽然经验丰富、理论扎实,但在教学技能、课程设置、主题选择等方面稍显欠缺。他们还需要通过与交通管理人员的互动来弥补自己的不足。可以建立在线培训的动态观察机制,充分利用培训期间和培训后的评估结果,为后续评估提供依据。培训中的评估是指培训过程中的评估,如使用培训出勤率来评估学员对课程的热情,使用交通管理人员在课堂上的参与来判断讲师课程的受欢迎程度。培训后评估。重点调查交通管理人员对整个培训过程的满意度,以便获得更全面的评价,并通过他们知识掌握和操作技能熟练程度的提高来反映培训效果。

结束语

交通管理培训工作是一项艰巨而长期的任务,其中管理人员的培训更是交通管理人员培训工作中的关键组成部分,管理人员的能力素质决定着国家方针政策的执行质量。做好线上培训管理工作可以有效帮助交通管理人员实现提升自我能力,迎合时代发展的作用。线上的培训同时也离不开线下的支撑,只有做到线上线下相结合才能有效帮助交通管理人员做到有效提升,做到“培有所训,训有所果”。

参考文献

- [1]张可信. 交通运输企业安全管理人员考核培训现状分析与对策[J]. 交通企业管理, 2018, 33(1): 3.
- [2]支国胜. 我国交通运输行业安全管理现状分析与对策[J]. 中国民商, 2018(07): 130.
- [3]张苗. 国有企业员工线上培训的SWOT分析及策略选择——以武汉A培训公司为例[J]. 中外企业家, 2020(20): 109-110.
- [4]曹寅梁. 基于信息化管理的交通部门人事管理工作的改革策略[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(04): 32-33.
- [5]王丽霞. 运用“五化”管理模式实现交通安全稳定的探索与实践[J]. 企业改革与管理, 2014(13): 137.

作者简介:

黄凯希(1989.01—)女,壮族,广西南宁人,硕士研究生。