

# 搞好水厂学习教育，全面提升综合素质

李玮

湖南省常德市自来水有限责任公司沅南水厂 415000

**[摘要]**新水厂即将竣工，现有员工状况不容乐观，国有企业大锅饭思想依然存在，如何更好匹配新水厂运营，需要我们想法设法去提升他们的综合素质，尤其注重在思想认识、技能水平方面下功夫，加强学习教育应该是最合适的手段，除了领导重视外，必须针对短板精准施针，有的放矢，在学习方式上推陈出新，根据形势变化不断调整，在评价制度上做到科学公平，改革箭在弦上，必将带来一番新气象。

**[关键词]**员工现状；学习教育；提升素质

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-627X.2021.12.338

## 前言

随着沅北水厂迁建完成进入倒计时，又一座新型现代化水厂将于不久后投产运行，公司发展迎来新机遇的同时，城市扩容提质、百姓饮水质量都将得到更好保障，可谓“三赢”。但水厂建成后，公司或许要正视这样一个问题，那就是运营先进的水厂，对三班员工的综合素质有没有要求？因为，水厂运行的高效、安全、平稳也与身处一线的员工息息相关，如果要求较高，实际却未达到，我们该怎么做呢？经过思考，我认为，切实搞好三班员工的学习教育，应该是让其能力提升、素质达标的最好办法。下面，我就这个问题来做一个简单的探讨。

## 一、为什么要搞好水厂三班员工的学习教育

在展开探讨之前，需要进一步明确为什么要重视水厂三班员工的学习教育，我们先来分析一下现在水厂三班员工的现状

1、思想认识滞后。现在的水厂三班员工很多都存在“做一天和尚撞一天钟”的心态，“不求无功，但求无过”主义盛行，产生这些问题的根源在于受公司国企业制影响，大锅饭思想存在较大的市场，只要不犯大的错误，干得好或不好公司都不会有很特别的奖或罚，升或降，再加上水厂环境相对狭小封闭，工作单调枯燥，职工在这样的小圈子中容易疲惫放松，降低要求，固步自封，上班只求平平安安，不出状况，无论外界如何日新月异，风高浪急，他只管岿然不动，安静度日，求稳怕变观念根深蒂固。

2、技能水平偏低。以沅南水厂为例，由于可以理解的原因，60余名三班职工中，正规本科学历者为0，大中专学历者不超过20%，虽然说学历并不能代表一切，但单一的知识架构，较低的知识层次的确带来了一系列问题，比如相当一部分人专业知识匮乏，实际动手能力不强，对待学习的态度和精神更谈不上积极进取，种种这些导致在日常工作中，他们只能进行最简单基本的“一键式”操作，即使是碰上很小

的突发状况或意外故障，大部分人都只能束手无策，不懂应变，不能在第一时间解决问题，从而给水厂生产带来被动，造成一些不必要的损失。

当了解水厂三班员工现状后，我认为他们的能力素质的确存在一些问题，给水厂的安全运行带来了不少隐患，要改变这一现状，让三班员工更好的胜任新老水厂的生产要求，全面提升他们的综合素质、能力水平就显得格外重要。

## 二、怎么样去搞好水厂三班员工的学习教育？

在公司现行体制下，搞好三班员工的学习教育不是一句口号，一个文件就能解决问题的，要取得成效，需要的是扎实细致的工作，始终如一的坚持，下面我来谈谈怎样做好这一点。

### 1、领导高度重视，做好全盘规划

任何工作干得好坏与否，首先取决于人们的重视程度，对于水厂三班员工学习教育这项工作，从公司到厂部领导在思想上应该是有着清醒的认识的，但繁杂的日常管理、紧张的生产经营等众多具体事务，往往又让人忽视了这项耗时耗力，效果却非立竿见影的工作，甚至有部分人觉得这是软指标，缓一缓影响不大，具体到操作层面上，雷声有而雨点小，工作的确也做了一些，但效果不是很明显，并没有真正起到全面提升水厂三班员工综合素质的作用。所以，要想真正有所成效，光有头脑里的认识还不够，关键还得真正重视这项工作的必要性、紧迫性，将它细化指标化，提升到一个和公司及水厂其他具体工作同等重要的高度，有专门的部门（如公司职教办）去推动、落实，专人去督促、跟进，配套的措施、细则去约束、规范。

在领导高度重视，相关力量齐备后，搞好这项工作的规划，应该是我们首先要进行的步骤。公司对此要有通盘打算和全面考量，充分考虑好与公司其他重要工作的衔接融合，通过将其编列入每年《公司总体工作规划》或者《年度重点工作任务分解表》中的方式，表明公司态度、设想，也便于

平时监督,考核。在此框架下,公司主管部门可以参照正在进行的党员“两学一做学习教育活动”的模式,分阶段、分主题,连同水厂一起协商开展三班员工学习教育的具体内容、时间、形式、考核办法、奖惩措施,协调好相关师资、参加人员、材料、资金、场地,再按照拟定的计划,按部就班,扎扎实实将三班员工的学习教育开展起来,

### 2、抓住问题重点,精准有效施针

近几年来,公司对职工学习教育这项工作还是投入了不少精力,比如公司中心组的例行学习,中层骨干的集中教育,普通职工的培训考证考职称等等,形式多样,成效明显,但具体到水厂三班员工来说,真正针对他们的学习教育其实是有所欠缺的,真正激发出他们真学好学热情的目的还没完全达到,他们现实存在的问题在公司的一系列学习教育安排中,往往是被忽略或者说是有所偏离的。我觉得,真要搞好水厂三班员工的学习教育,我们一定要重点抓住他们的症结所在——思想认识滞后和技能水平偏低,紧紧围绕这两点做文章,想办法,谋对策,不泛泛而谈、不走题偏题,同时,要放下身段,深入基层一线,在搞好详细调研后,以抓铁有痕、踏石留印的态度将文章做好做实,取得真正的实效。

做好水厂三班员工的学习教育不能和公司其他部门一概而论,我们要学习中央的精准扶贫理念,根据水厂三班人员不同岗位,不同水平,运用差异化的手段对他们实行精准的、针对性强的学习培训,做到“缺什么,补什么,弱什么,强什么”,比如思想认识问题,我们重点要在职业道德修养、主人翁意识、自身价值体现、合理上下可能性等方面加强宣传、引导、教育,建立科学的优胜劣汰制度,尽可能纠正员工吃大锅饭、混日子的错误思维。再比如技能水平问题,我们要根据水厂生产现代化、智能化的趋势,侧重对每个岗位的具体操作模式、设备工作状态、应急处理措施等方面进行科学、直观、系统化的培训加强,理论与实践相结合,让员工真正具备较强的理论知识素养、独立操作能力及应变处理技术。

### 3、改进学习方式,完善评价制度

在水厂三班员工学习教育的具体方式上,我觉得,除了坚持传统的方法外,我们要根据水厂三班员工的工作性质特点,采取轮流脱产学习、定期定时培训、自我进修等多种形式相结合的办法,为水厂三班员工提供既能全程参与的中长期培训,又能根据其自身特点选择阶段性、弹性化的培训。我们还可以通过强大的舆论宣传,在水厂三班员工中营造出

“搞好学习既是上岗前提,也是公司福利”的良好氛围,去引导、促使他们积极表现、争取学习,既能坐稳位子、更要实现进步。我们还可以借鉴公司近几年成功举办的类似现代化培训活动,紧紧扣住水厂三班员工薄弱环节,运用先进典型宣讲、讨论交流、小组竞争、模拟练习、现场操作等方式,激发员工学习兴趣、热情,让员工好学、想学、真学。

在完善学习教育的评价制度方面,我觉得首先是要引入学习竞争机制,对参加学习态度不认真,考核成绩落后的水厂三班员工,不仅要批评教育,而且要由他们自行出资作为此轮再学习,再补考的费用,直到最后取得合格,解决以往学习教育流于形式的弊端;再次是建立学习教育全程可追溯制度,要建立水厂三班员工学习档案,将每次学习内容、学习成绩、不足之处、综合表现等等详细记录,将其列为全年工作表现考核的依据之一;最后是建立学习教育与薪酬职位相结合的制度,要让学习教育做的好的水厂三班员工在岗位评级、评先评优、奖金分配等方面获得加分,综合表现格外出众的员工在晋升提拔时优先考虑,而对于那些学习教育不认真、不合格的员工相应给予各方面的减分,直至转岗待岗,通过这些既有动力也有压力的制度去引导职工尊重知识、主动学习、自我增值、取得进步。

### 结束语

要真正做好水厂三班员工的学习教育工作确实很不容易,牵涉到方方面面,充满了极大挑战性,但正如今年我司进行的一系列大改革一样,在坚定信念,认清目标前提下,经过充分酝酿,深思熟虑后再去尝试变革、狠抓落实、稳妥推进,最终,水厂三班员工的综合素质一定会得到切实的提高,新老水厂的平稳运行都将得到更有力的安全保障。

### 参考文献

- [1]张向宇.国有大型企业加强基层员工培训工作提升职工队伍整体素质的研究[J].现代经济信息,2017(11):87.
- [2]贾雪.关于落实国有企业党建工作责任制的探讨[J].智库时代,2019(45):24-25.
- [3]江新瑜,蔡强,严欣茹,邹励扬.提升自来水厂设备管理人员素质[J].设备管理与维修,2019(17):15.
- [4]廖再珍.常德市农村自来水厂财务管理存在的问题及对策研究[J].中国乡镇企业会计,2012(05):108-110.

### 作者简介:

李玮(1976年11月),男,汉,湖南常德人,中级政工师,担任湖南省常德市自来水有限责任公司沅南水厂的副厂长,从事政工工作。