

发挥职工教育培训在人力资源开发中的探索

韦广宁

(广西华锡集团股份有限公司铜坑矿 广西 河池 547207)

[摘要] 开展职工素质教育, 创建学习型组织是形成全民学习、终身学习的学习型社会的一个重要组成部分。人力资源是企业最重要的资源之一, 人力资源开发也已成为企业最重要的管理职能之一, 因此促进企业发展, 需要进一步更新职工素质教育理念、创新职工素质教育模式、完善职工素质教育机制, 大力推动职工教育培训工作。

[关键词] 企业; 人力资源开发; 教育; 培训

1 开展教育培训工作的背景

1.1 培训能增强员工对企业的归属感和主人翁责任感

就当前企业的发展形势来看, 企业对员工的培训工作越重视, 越能吸引员工的参与热情, 使人力资源的作用更大化的发挥, 为企业创造更多的经济效益。根据相关的资料, 百事可乐公司针对深圳的员工进行一次全面的调查, 被调查的人员几乎都参加过公司的培训, 其中有百分之八十的人员对自身的工作表示很满意, 百分之八十七的员工表示愿意继续在公司工作。因此, 培训不但提高了员工的专业技能, 还可以提升员工的自我认知, 使他们更好的理解自己在企业中的价值, 形成归属感和主人翁意识, 为更有效的完成工作任务提供保障。

1.2 培训能提升员工的学识, 挺高企业队伍的整体科技含量

培训可以增加企业员工的凝聚力和积极性, 培养企业良好的文化。很多的企业通过培训或者委托培训的方法融入到企业的文化, 由于企业灵魂就是企业的文化, 它是一种价值观为重心的对全部员工进行企业意识教育的文化系统。企业的相关管理者和员工要认可自身企业的文化, 不但要认真学习科学技术知识和专业技能, 还要增强主人翁意识、质量意识、创新意识。从而培养大家的敬业精神、革新精神和社会责任感, 形成上上下下自学科技知识, 自觉发明创造的良好氛围, 企业的科技人才将茁壮成长, 企业科技开发能力会明显增强。

1.3 培训能培养、储备企业的后备人才力量, 保持企业永继经营的生命力

企业的竞争焦点就是人才的竞争, 很多的企业家认识到培训是企业发展过程中必不可少的内容, 为企业的发展提供了良好的基础条件。美国的相关研究表明, 企业技术创新的最佳比例是5:5, 人力投资和硬件投资各占一半, 人力为主的软技术投资, 主要是为了在机械设备投入后, 增加企业的经济收益。在发达国家中都在不断的推行技术创新, 不仅重视引进和改善机械设备等方面的硬件投资, 还特别注重以提高人的素质为主要目标的软技术投入。

2 开展教育培训工作的探索与实践

2.1 领导高度重视机构制度完善是培训工作的基础

公司领导深刻认识到, 企业的竞争是人才的竞争, 人才的竞争关键是培训的竞争, 因此坚持把培训教育工作作为发展的重点任务, 设立专门的培训机构, 由分管人力资源工作的领导班子成员担任负责人, 并定期向一把手汇报相关工作。人力资源部负责落实各项培训工作, 人力资源部负责人担任培训工作的直接领导, 负责统筹、规划、协调各项工作, 设立专职培训主管1名、专职工作人员5名, 负责具体的事务性工作。公司还在各生产部门设立专职培训主管, 在各部门设立兼职培训管理员, 明确责任、权限, 畅通自上而下的培训渠道, 形成“一级抓一级、层层抓落实”的分级培训模式, 保障培训的针对性、及时性、全员性。

2.2 全员覆盖, 全面推进, 全方位开展培训工作

根据战略目标制定人才培养规划, 并分解到年度计划中, 根据内容性质, 分为不同层级, 覆盖至全员, 全方位、多层次、立体化的开展各项培训工作, 从而培养一支经验丰富、业务扎实的

职工队伍。一是职工在岗、转岗、晋升培训。在岗培训分为新员工在岗培训、管理技术人员在岗培训、一线员工在岗培训三部分, 每个部分按照不同的流程要求进行。新员工在岗培训是对新进入公司的职工, 选派培训教师、消防人员、技术专家等专业人士进行企业文化、规章制度、安全消防、工艺流程等方面的岗前培训, 夯实新员工融入工作的基础。培训主管部门在规定的时间内检查相关的记录并进行评估, 以保证新员工在岗培训的及时有效性。对于转岗人员, 除工作内容未发生变化的外, 都严格按照新员工的培训流程进行, 保证转岗人员能够尽快符合新的岗位要求。在其正式转岗之前, 由专业技术负责人对其进行新岗位操作技能的培训, 取得新岗位所要求的技能和相关资格后, 方可进入新岗位。对于晋升到领导岗位的员工, 部门负责人会对其就新岗位的工作职责、内容进行培训, 同时公司安排其参加领导力发展课程学习, 使其掌握作为领导者所具备的相关技能和知识。

以一系列的培训方式, 长期、系统提高职工技能水平和综合素质。开展“师徒帮教”、“名师带徒”等活动, 由老员工帮教新员工, 结成师徒对子, 不但提升了新员工的技术水平, 还增进了同事间的感情, 提升了团队的凝聚力、战斗力; 举办专业技术讲座, 组织公司内部的工程师、技术骨干、科研人员作为讲师, 以理论结合实践的方式进行培训授课, 提升培训的综合质量; 开展岗位练兵, 以赛代培, 在切磋中进步, 在比赛中提高; 开展“应知应会”教学, 以每周一题的形式, 向职工发放安全、设备、现场管理等方面的知识明白纸, 利用班前班后会进行学习, 每月考核, 巩固员工对基础知识的理解。

2.3 以人为本, 与时俱进, 更好的服务企业

培训工作以服务职工、提升职工为根本, 以服务企业发展为目的, 强化内部建设, 细化各项工作, 拓展培训路子。以师资队伍建设和教材建设为工作重点, 不断强化培训资源建设。对内部培训讲师的管理更加细化, 分专业、分层次, 建立公司内部主要工种的专、兼职培训师队伍, 大大加强了企业内部培训师队伍的工作能力, 对加快企业人力资源体系开发建设, 充分利用内部力量开展培训, 有效降低企业培训成本, 切实提高培训质量起到了重要作用。

结束语

一直以来, 公司始终把“人才强企”战略放到更高的起点上去谋划, 坚定培养高技能人才的信心和决心, 努力成为具有骨干示范作用、具有先进教育培训设施和手段、具有整洁优美环境、资源利用充分、有力推动企业跨越发展的人才培养使用单位, 切实增强企业跨越发展、和谐发展的硬实力, 为中国梦的实现做出新的更大的贡献。

参考文献

- [1] 窦艳. 论人力资源开发在企业发展中的重要作用[J]. 东方企业文化. 2014
- [2] 肖植武. 浅析人力资源开发管理在企业中的作用[J]. 技术与市场. 2015
- [3] 罗建英. 提高职工教育培训的效率与质量措施分析[J]. 中国职工教育, 2013(16).