

强化煤矿员工技能培训提升企业核心竞争力

吴永莉

(永城煤电股份有限公司新桥煤矿 河南 永城 476600)

【摘要】人力资源是企业业务增长的源泉,教育和培训是提高人力资源质量的重要途径。如果公司想在竞争中脱颖而出,则必须注意对其员工的培训。本文将阐述提高公司员工技能的重要性和重要性。

【关键词】人力资源;技能培训;核心竞争力

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.1630

前言

21世纪竞争的实质是人力资源竞争。随着公司的快速发展,对员工素质的要求越来越高,人力资源开发和培训是满足公司对员工适应公司的快速发展并实现其价值的需求的有效途径。

一、全方位提升煤矿员工综合技能的重要性和紧迫性

近年来,煤炭价格的持续下跌导致企业的经济利润低迷,煤矿企业的就业吸引力下降,许多具有运营经验的老工人辞职,关键职位缺乏人才在一定程度上限制了公司的安全性和制造运营。现代科学技术日新月异,知识不断更新,我们要跟上科学技术的进步就必须不断学习紧跟时代发展。培训可以丰富企业员工的专业知识并增强员工的业务能力,从而帮助他们发挥潜能。因此,为了公司的持续健康发展,有必要提高员工的整体能力。煤炭公司没有高技能的人才,新员工又难以适应新技术、新材料和新工艺,这从而限制了行业内先进技术的推广和发展。传统的教学方法侧重于过程而不是实践。教学方法和形式很单调,教学效果不好,经过培训后,实际绩效能力并没有提高,公司利润也无法提高。

二、煤矿企业员工岗位技能培训效果和现状

1. 一些员工缺乏自律性,缺乏学习技能的热情。煤矿公司虽更加重视员工培训,但培训观念落后、课程构成不合理、培训内容不足、师资培训缺乏实践经验、员工对讲义内容不感兴趣造成较难动员课堂上员工学习的热情。在培训期间,员工将随着时间的推移而被动地听取课程内容。即使我参加了培训,我也只问了几个问题,没有使员工互动和对培训内容的共鸣,也没有使培训对员工的利益最大化。

2. 培训对改善员工的日常绩效和个人晋升的影响仍然很小。公司培训的目标是提高员工的技能水平并改善工作绩效,从而使公司能够获得最大的收入。但是,煤矿企业的基层用人单位只是将员工培训作为获取员工资格的一种方式,并未解决深入培训的重要性。在工作场所提倡激励措施比其他方法更为实用,并且如果公司的培训成果对员工晋升有重大影响则可以极大地提高员工的积极性并调动员工的培训积极性。可以发挥员工的全部潜能,但是该公司不曾动员其员工改善绩效和晋升的热情。

3. 培训效果的评估结果并不可靠,其无法完全准确地反映实际的培训状况。公司尚未形成规范的教育评价机制,虽重视教育工作投入了大量的人力和财力,但他们并没有注意教育的后期效果,一个闭环的管理模型没有形成,使员工感到学习无用。与训练前相比,训练后的认知方面有哪些改善是需要管理人员掌握的,如果这些没有完整的组织结构进行评估,那么就很难在公平的环境中解释培训的有效性,也很难进行系统分析和良性循环的培训,并且员工的绩效也无法得到改善。

三、创新员工技能培训方法,完善培训管理模式

(一)完善培训体系。确立良好的培训理念

员工培训是一个长期的过程,应在技术和计划管理的基础上发展。科学教育系统的设计包括一个内容系统、一个方法系统和一个制度系统,而员工在公司的建立中起着重要的作用。逐渐变化的过程是影响公司竞争力的主要因素,而教育是关键因素。重要的是要了解教育是公司最有效的投资,制定良好的培训建议是对员工进行良好培训的前提。管理层需要借鉴三菱重工和海尔等主要行业工人的培训经验,并认

真制定员工培训计划和培训计划,建立科学的培训计划和评估反馈系统,以支持煤矿人员的技术培训。

(二)改善学习环境,充分利用网络和现代学习技术

使用最新的教学方法(例如多媒体技术,远程学习和视频播放)模拟具有直观和逼真的效果的现场培训环境。远程学习方法可以在达到了异地共享教育资源的的目的的同时节省大量的教学费用。远程学习系统为员工提供诸如培训、测试、学习、反馈和评估之类的多功能服务,并实现诸如建模测试、自主学习、培训和文件查询之类的功能。并与在线教育论坛进行开放和交流。通过网络介绍从员工到问题的案例培训,启发式方法和交互式培训方法。通过发展员工的思维能力和通过现场实践来发展员工的潜力来培训有效性。

(三)创新线下教学方法,尝试生动的模拟方法

通过戏剧表演演示“一炮三检”和“井下班前会”课程达到提高学生的学习效果的目的,并举办公司技术竞赛让冠军讨论他们的施工经验并总结技巧让学生掌握相关的培训内容。直观、生动的教学方法会激发学生的学习兴趣,这为快速提高教学效果做出了较大的贡献。

(四)开展“首席技师、明星员工”活动

我们将通过新员工和老员工的“一对一协助”,加快技术工作类型的培训和选择。雇用各种专业技术专家作为特殊技术人员,享受特殊技术津贴,与学徒签订“名师带徒”合同,帮助员工并领导员工实践,让员工掌握专业技能和实践经验,让员工在学习中更为快捷并拓宽学习思路,成为提高技能的“捷径”。

(五)利用培训基地进行技术竞赛,提高工作技能

选择经验丰富的专业人员作为讲师,对员工进行实践培训,并专注于回答员工在工作中面临的难题。首先对具有重大进步的员工进行提拔,并选择他们参加各种技术竞赛。

(六)进行全面的培训影响评估,检查并评估培训质量

教育评估是一个总结和反馈,通过调查收集了通过培训获得的知识是否可行、是否实用,教育后行为和工作的调查等教育后行为的变化等这些影响,还有员工满意度是否提高、公司效率是否提高等都可以确定培训后员工的态度、行为和绩效是否发生了变化。通过这些来测试培训的有效性是否存在问题以及能否满足企业的发展要求,将这些评定结果用于改进培训管理。

结束语

对煤矿公司的技术培训使公司能够快速适应市场变化,积累库存,增强竞争优势并保持生产率。只有了解人力资源管理的发展模式,并不断提高员工的教与学技能,才能在知识时代的挑战中达到公司战略性发展阶段。员工的高的整体素质可以使公司在竞争中立于不败之地。

参考文献

- [1]张琦. 加强职工素质教育,促进企业快速发展[J]. 发展. 2010, 6.
- [2]赵雪梅. 煤矿企业职工队伍素质分析及对策[J]. 经济研究导刊, 2010, 27.
- [3]王凝,李建勤. 浅议新形势下的职工培训[J]. 甘肃科技. 2009, 10.
- [4]张先燕. 提高职工素质培训教育的几点思考[J]. 新西部, 2008, 8.