

关于工会组织开展职工职业技能大赛提升职工全员素质的探讨与研究

张绍峰

(广西南宁市总工会职工技协办 广西 南宁 530012)

[摘要] 现今企业之间的竞争更多的体现在职工竞争上, 当一个企业有着良好的人才储备资源, 便会推动企业更好的发展。因此, 各级工会牵头可以通过各类方式提升职工全员素质, 组织职工开展职工职业技能大赛便是其中之一, 通过技能大赛将拥有高技能的人才筛选出来重点培养, 为企业创造更多经济价值, 基于此本文对工会组织开展职工职业技能大赛提升职工全员素质进行探讨, 并提出了具体策略。

[关键词] 工会; 职工职业技能大赛; 职工素质; 策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.05.040

前言

知识经济时代企业间的竞争归根到底就是人才的竞争, 人才培养需要消耗巨大的时间和精力, 而引进人才则存在一定的风险性, 因此各级工会可以组织基层企业通过各类职工职业技能大赛开拓全新的人才培养路径, 使职工素质进一步提高。同时企业在全面建设中也可通过职工职业技能大赛进行人才筛选, 带动企业职工钻研技术的积极性, 下面将对此进行探讨。

一、工会组织基层企业开展职工职业技能大赛的重要性

组织基层企业通过开展职工职业技能大赛能够实现高技能人才的开发, 也给予职工们一个互相学习及技能交流的平台, 以此促进企业职工技能大赛活动的举办与深入。在实际开展过程中, 各个基层企业不能盲目照搬模式, 需要制定相应的大赛实施方案, 查阅相关文献资料及自身经验分析, 进而在企业内部引导职工参与到相关培训及及不断深造的积极性, 提供源源不断的技术支持, 为企业发展保驾护航。

同时在职工职业技能大赛的开展过程中, 需要坚持“价值思维、效益导向”理念, 积极开展人才素质工程建设, 为员工成长、成才提供了广阔的施展舞台, 要求比赛紧紧围绕企业生产管理目标, 为职工展现自我价值、提升自我认知的途径, 在不同时期组织不同专业、不同形式的技能大赛, 实现以职工职业技能大赛全面带动职工素质提升的目标, 推动企业实现健康可持续发展^[1]。

二、工会组织开展职工职业技能大赛的作用

(一) 促进企业精神文明建设

市场经济体制改革的深入, 政府提出大力推进精神文明建设, 如仍然单纯追求经济效益将会减缓企业的发展速度, 对企业形象及从业人员的合法权益造成极为不良的影响。为了有效防止上述问题的出现, 企业应通过赛事的举办培养职工责任感及职业道德, 工会组织牵头如以精神文明建设为指导思想筹办职工职业技能大赛, 帮助企业在获得经济效益的基础上产生一定的社会效益, 实现企业发展壮大的同时促进和谐社会的构建。

(二) 激发技术技能人才的创造力

目前各级企业面临的市场竞争越来越激烈, 想要在激烈的竞争中立于不败之地, 就需要提高职工团队的整体技术技能水平, 最终实现生产技术创新, 提高企业生产效率。工会组织通过在企业职工中举办职工职业技能大赛, 做好各种技能人才的培养工作, 调动职工参与技能大赛的积极性。除此之外, 相关负责人还需要在部门与部门、岗位与岗位之间展开职工职业技能大赛, 使职工能够通过“比贡献、赛技能”展现职工自身风采, 实现促进企业发展壮大的目的, 为企业健康可持续发展奠定良好的技能人才基础。

(三) 推动企业健康可持续发展

工会组织开展职工职业技能大赛除了能够提高职工职业技能外, 还能促进企业的内部人才队伍建设, 使员工学习到先进工作经验及操作方法, 将这些方法有效应用在日常的工作实践中, 在岗位上创造出更多的绩效。同时职工职业技能大赛也可以提供人才及技术支持, 会在企业内部形成职工技能能进能出、干部可上可下的良好人才竞争机制, 如在竞赛之间起到相辅相成、互相促进的作用, 一定程度上实现人才的健康可持续发展。实际工作中随着劳动关系的转变, 因此需要企业建立健全技能型人才培养机制, 使职工能够不断提高自身综合素质。

(四) 完善企业自身良性发展建设

如忽视自身发展建设, 企业内部就很容易出现轻视技能培训, 为实现促进企业发展壮大的同时促进和谐社会的构建, 需要企业在内部营造出重视技术、尊重技术、尊重人才的良好氛围, 促进企业的各个技能人才之间的竞争交流, 完善人才培养渠道, 将高技能人才作为企业的宝贵资源, 还可以在企业内部形成重视人才、培养人才的良好氛围, 一定程度上促进人才评选机制、职业技能鉴定机制等进一步健全完善, 促进企业进一步发展壮大。

三、工会组织开展职工职业技能大赛提升职工全员素质的策略

(一) 合理进行技能大赛设计

比赛进行中可设计专门的比赛草稿纸, 草稿纸上只填写编码, 让考评专家也不能判断选手的真实信息, 避免出现实操比赛的各类问题出现。同时, 可以采用电子化抽签方式, 抽签过程中, 参赛选手不需要移动, 随机产生比赛顺序, 这样可以保证公平公正, 且不会造成赛场秩序混乱, 所有参赛选手都可以接受, 切实有效完成选手比赛顺序确定工作。

(二) 分析技能大赛组织方案

为做大技能大赛组织方案的设计工作, 可采用三人制专家考评组, 在内部筛选出专业理论型、现场技术技能型及实践经验型专家各一名, 选择出一支具有丰富经验的实践技能人才队伍, 并在比赛前举办强化职工技能培训。组织职工职业技能比赛可以调动所有部门参与培训的积极性, 要求各部门结合每项赛事的特点制定培训方案, 对于那些不能保证顺利进行的项目, 要做好赛前培训工作, 防止比赛过程中出现异常情况。

(三) 建设职工技能实训基地

职工技能实训基地要求设置职工技能培训课程、开发课件和项目实践, 以此进行专业培训任务, 建立起专业师资队伍, 切实发挥以赛促训的作用。为满足当前企业的实际需要, 要求企业职工的参与面要广、参与人数要多, 通过在培训基地集中培训、比赛、末位淘汰等方式, 达到层层选拔突出特定人才的效果, 最终要通过竞赛选拔技能人才, 培育和发现工匠人才。在此基础上, 要求利用互联网技术为选手创造一个互相交流、互相切磋、互相提高、激发潜力的平台, 以交流比赛提高全体员工的综合素质, 为公司选拔人才提供新渠道。

(四) 不断完善大赛激励机制

比赛中实操环节设计独立待考室, 手进出赛场路径不同, 计算机系统中放置比赛试题及评价标准, 将人为影响因素彻底隔绝开, 实现多种不同品牌和控制逻辑的DCS系统在同一仿真平台的有效集成。同时, 人才的成长需要不断的教育培训, 对职业技能大赛中获奖选手在工匠寻找、评选先进、典型选树等方面给予倾斜。在此基础上要求各级领导的重视程度需要进一步提高, 实际中需要强化各级领导对技能大赛的重视程度, 形成企业内良性竞争、企业员工总体水平不断提升的良好环境。

结束语

目前工会组织企业通过举办职工职业技能大赛可以不断提高职工参与技能创新的积极性, 在知识经济时代, 社会、企业的竞争更多体现在人才上面, 帮助企业在激烈的社会市场竞争中赢得生存发展空间, 推动企业实现健康可持续发展。

参考文献

[1] 李克骄. 以职业技能大赛引领高职院校产教研有机结合的实践与探索[J]. 天津职业院校联合学报, 2018, 20(8): 8-12.