

烟草工业企业青年技能人才培养的实践探索

李林

(湖北中烟工业有限责任公司三峡卷烟厂 湖北 宜昌 443100)

[摘要]烟草工业企业的持续发展离不开青年技能人才队伍的驱动。在此情形下,探索青年技能人才培养实践路径具有重要意义。对此,本文从技能人才理论概念及其培养的重要性出发,讨论了烟草工业企业青年技能人才培养面临的现状与困境,提出具体的实践思路,从而为烟草工业企业青年技能人才培养提供理论参考。

[关键词]烟草;青年;技能人才;培养现状;培养方案

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.166

2020年12月10日习近平致信祝贺首届全国职业技能大赛举办时强调:“大力弘扬劳模精神劳动精神工匠精神,培养更多高技能人才和大国工匠。”为贯彻落实习近平总书记对技能人才工作的重要指示精神,人力资源社会保障部印发了《“技能中国行动”实施方案》,提出以培养高技能人才、能工巧匠、大国工匠为先导,带动技能人才队伍梯次发展。在此背景下,行业企业青年技能人才队伍建设重要性日益突出,促进以人才驱动,引领高质量发展,成为行业企业单位又一关注点。

一、相关理论概述

(一)技能人才概念的界定

技能人才是在生产和服务等领域岗位一线,掌握专业知识和技术,具备一定的操作技能,并在工作实践中能够运用自己的技术和能力进行实际操作的人员。其概念涉及两大方面,其一,强调岗位技能水平。伴随国家产业结构调整的进程加快,岗位技能近年来被社会大众所关注,岗位技能人才的需求日益突出,其内涵也逐渐发展为对岗位技能水平要求更高,对岗位创新能力要求加大。其二,强调高素质人才。企业单位判断高素质人才,不唯学历,不唯能力,关键是否能成为企业单位核心岗位上最称职、最合适、最有价值的职工。高素质人才能在企业团队中找准自己的定位,发挥个人能力,有与时俱进肯钻研爱学习的特质,在企业单位中凝聚团队正能量,促进团队共同进步。企业技能人才在具备精湛专业技能的同时,从事着岗位一线生产工作,为班组、车间的有序运转,为企业的持续发展默默发挥着巨大作用。

(二)技能人才培养对企业的重要性

实体经济是我国经济发展及国际经济竞争中赢得主动的根基,为我国经济持续健康发展、不断增强国际竞争力指明了方向和路径。制造业是实体经济的主体,振兴实体经济就要做大做强制造业。而制造业发展水平和产业基础都取决于技能人才的规模和质量。因此要加快行业经济体系建设,驱动制造业企业活力,统筹推进各项经济活动,势必要加强技能人才的培养,打造数量充足、结构合理、技艺精湛、执行力强、爱岗敬业的技能人才队伍,以人才驱动引领企业高质量发展。

二、烟草工业企业技能人才培养现状

第一,行业从业人员总量平稳,断层问题凸显。目前我国行业从业人员总量平稳,但受以往历史遗留问题影响,老员工

退休高峰期临近,年龄断层、技术水平断层日益突显。80后、90后青年员工补位及时,但青年员工成长特别是岗位技能水平的提升,并不能一朝一夕一蹴而就,这也给烟草工业企业发展带来挑战。

第二,技能人才培养成果突出,但应用型人才总量不足。多年来烟草工业企业单位在劳模工作室、创新工作室的建设上硕果累累,但行业高层次人才尤其是一线应用型人才总量不足,使企业单位在面对生产中遇到某些难题时,需要向外部技术咨询服务团队寻求帮助,一定程度上增加了企业单位运营成本,也给企业人才队伍的长远发展带来隐忧。

第三,高技能人才评价成果显著,但与工业企业实际需求还有一定距离。为应对企业青年技能人才的年龄断层、技术水平断层,各企业单位通过系统培育,加快了企业技能人才的梯队建设,各类岗位技能培训、青工技能人才培养工作持续推进。然而在培养工作进入评价阶段,受参评条件影响,许多技术水平过硬的青年人才需要继续锻炼数年才能取得相应评价结果。此外,在实操考核方面,受限于企业单位生产设备型号、操作流程、工艺要求等影响,用统一模块评价各企业单位青年人才,对其真实水平的认定存在一定偏差。

三、烟草工业企业青年技能人才培养面临的困境

(一)战略目标缺乏时代气息

多年以来,烟草工业企业单位进行青年技能人才队伍培养活动,取得较好成效。然而,时移世易,当前青年人才队伍在思想意识、知识结构、社会环境等方面有了较大变化。在思想意识上,当下青年人才对下车间、进班组从事生产制造行业工作还存在一些抵触情绪;在知识结构上,当前青年技能人才队伍中不乏硕士、博士,平均知识文化水平有了极大提升,但对岗位基础技能如机械原理、动力传动等方面却没有引起足够重视;在社会环境上,社会大众对烟草企业还存在一定的误解和片面认识。因此企业单位在制定人才培养战略时,需要考虑时代发展气息,引领青年人才树立正确的价值观,了解岗位技能培育的重要性,积极投身到青年岗位技能人才培养的学习中去。

(二)对比其他行业,烟草企业技能人才成长通道略显单一
企业人才培养需要有丰富的成长通道加以引导,然而对比

其他行业，烟草企业单位在人才成长通道上，却略显单一。一方面，80后、90后思想意识上的更灵活也更自我，部分青年职工在踏上工作岗位后，因为从事机械重复性工作久而久之产生一定倦怠，在进入岗位晋升通道成长阶段，失去了钻研岗位技术提高技能水平的源动力；另一方面，成长通略显单一，使部分青年员工在个人发展规划中没有达成阶段目标，转而将注意力放在了个人兴趣爱好、特长等方向，忽略了提升个人岗位技能水平的初衷。

（三）企业单位在青年技能人才培养上的思维缺乏

其一，企业单位缺乏人才培养工作的全局性思维。当前为促进行业企业单位技能人才培养，各企业单位均设计有技能岗位类的培训项目，为突显工作的重要性此类项目在内容上、形式上、组织服务上推陈出新，成效明显。但与国内其他制造业横向对比，单一培训内容、短暂的学时安排、创新不足的技能竞赛活动等等，使部分工作投入大，产出却没有达到预期，需要灵活借鉴其他行业的成功做法，在工作系统性、全局性思维上予以加强。其二，企业技能人才工作重培养轻使用。企业单位岗位技能人才培养包括人才引进、培养和使用三个环节，但企业单位往往在引进与培养工作上投入巨大，在人才实际使用方面却没有受到足够的重视。

四、烟草工业企业青年技能人才培养的新思路

（一）转变观念，营造崇尚技能的培养环境

在企业单位创新工作中，青年技能人才发挥不可替代作用。有鉴于此，企业单位应转变思维，重视青年技能人才培养氛围的营造，完善人才培养规划。具言之，要积极引导青年技能人才积极学习技术、钻研业务，并辅以一定的激励措施，使得更多高技能青年技能人才脱颖而出。同时，借助舆论导向与宣传平台，强调青年技能人才在经济社会发展中的作用，在社会公众中形成对人才价值的尊重，为企业单位人才培养营造良好环境。

（二）结合岗位特点重视技能人才基本功，系统化开展培育工作

青年技能人才培养要从青年人才成长的长远角度出发，结合烟草行业特点，从电气、机械、动力等基础知识入手，让岗位技能人才掌握电气基础、机械传动原理与操作、动力设备性能等基础知识；结合企业工作流程与要求，讲解职业素养、计算机应用、公文写作等公共知识；针对青年员工思想意识，开展青年员工思想引领、工匠精神、职业生涯规划等专题培训。在夯实青年员工成长基础后，逐步增加岗位设备操作、检修、故障排除等与工作岗位实际相关的专业课程比重，并逐年增加难度与强度，使其成为本岗位技能人才队伍的一员。最后再结合岗位技术创新、管理创新、课题项目研究以及新员工的传帮带等工作，引导青年员工一步步实现岗位技能与思想认知的双重突破，成长为企业高技能人才的先进典型。

（三）创新培训，着力完善技能人才培养模式

当前新理念、新技术不断涌现的大环境下，传统单一培训模式已难以满足烟草工业企业组织技能人才知识、提技能

的培养需求。对此，企业单位需创新培训模式，提升培训效果。其一，发挥企业内训师的作用。企业单位开发特色精品课程，利用各类平台与工具传授专业知识，并配合线下实操，增强理论教学与技能训练的统一，从而提升青年技能人才队伍整体素质。其二，建立与专业培训机构的合作。企业单位需要结合自身发展规划，与专业培训机构开展充分合作，制作系统化，模块化培养方案，大力推进青年技能人才的集约化培养。其三，增强技艺传承。作为烟草企业培训工作中的重要形式，“师徒”这种技艺传承形式加快了青工技能人才成长，拉近了师徒关系，促进了班组文化、车间文化的再熏陶，为青年技能人才在岗位技能与职业意识上双双得以强化提升。

（四）树典型造氛围，建立技能人才培养的长效机制

榜样的作用是巨大的，企业单位在对青年人才培养工作中涌现出的先进典型，加以发掘并积极促进典型成长，同时以典型来带动周边青年技能人才的共同进步。在空间维度上，营造出班组、车间、企业全员学技能、爱钻研的良好氛围，并表彰其中涌现出的先进集体与个人。在时间维度上，通过年度班组活动、技能大赛、团员青年交流、各类型岗位技能及相关专题培训活动，逐步建立人才培养的长效机制，从而推动企业青年技能人才队伍的发展壮大。

五、结束语

烟草工业企业培养适合发展需要的青年技能人才，需要技能人才培育工作方面不断创新，把握时代趋势，结合青年员工特点，以思想引领为前提，以提升岗位技能为重点，以高技能人才培育目标，科学设计培育体系，合理运用各类资源，开创技能人才培养新方向，为烟草行业发展奠定坚实基础。

参考文献：

- [1]陈欣然.烟草商业企业青年人才培养积分制探索[J].今日财富, 2020(23): 142-143.
- [2]沈发治, 诸昌武, 左艳梅."双主体, 三平台, 多点面合作"石化类技能型人才培养的实践探索——以扬州工业职业技术学院为例[J].扬州工业职业技术学院论丛, 2019(3).
- [3]熊海韬, 阳秋林, 曾志刚, 等.刍论公司技术技能人员积分制管理指标体系的构建——以衡阳市烟草公司为例[J].中国商论, 2019(19): P.99-102.
- [4]林晨.N烟厂员工生涯通道设计研究[D].南京理工大学, 2019.
- [5]张轶.卷烟工业企业高技能人才培养激励机制研究[J].经济师, 2019(4): 263-263.

作者简介：姓名：李林，1974.6.17，男，籍贯：湖北广水，学历：大学本科，单位：湖北中烟工业有限责任公司三峡卷烟厂，工商管理专业；研究方向：人力资源管理