

新形势下的石油企业培训工作探讨

陈善琴

(中国石油长庆油田分公司第三采油厂 陕西省 延安市 757106)

摘要: 目前, 各行业竞争非常激烈。为了在激烈的竞争中中得到生存空间并且稳定发展, 企业就需要不断地优化自身, 提升自己员工的业务能力。做好以上工作需要高素质的人才。他们需要优秀的工作能力、强大的交际能力、对企业有归属感、职业素养高。所以要对公司的员工进行培训, 提高员工综合能力, 促进企业发展。

关键词: 石油企业; 培训工作; 存在问题; 提高建议

引言

面对严峻多变的国际经济环境, 市场的竞争和形态瞬息万变, 这对企业的发展和进步提出了更高的要求, 企业只有不断地提高自身的整体素质, 发挥员工的创造力, 打造优秀的团队, 建立和巩固企业的核心竞争力, 才能在瞬息万变的激烈市场竞争中实现企业的快速发展。

1 企业培训工作的重要性

1.1 提高企业竞争力

在市场经济体制下, 企业面临的竞争压力更大, 当前企业间的核心竞争就是人才竞争。为了更好地适应市场经济快速发展, 就得提高员工的职业竞争力, 培养员工的学习能力。工作技能, 让员工对公司更有归属感, 更加积极自信的工作, 提高企业的竞争力。培训让员工与企业共同发展、共同进步。现在很多企业要求员工在一年的几天或几个月中到规定的相关企业或者其他地方进行学习与进修, 回来以后直接任命高职位。

1.2 提高企业员工的素质

企业形象是企业的脸面, 体现在方方面面, 其中最重要的就是员工的素质。员工不仅要有知识和技能, 还要有相应的素质, 当员工的素质不高时, 会损害企业形象。高素质的员工可以给一个企业带来巨大的发展机会。所以提高员工的素质是企业培训中的重要组成部分。

1.3 让员工可以更快的适应工作岗位

对员工进行岗前培训后, 新员工就会更快的胜任现在的岗位。在培训过程中, 除了普及新员工企业的文化、岗位的工作内容和职责外, 也可以让老员工带新员工, 亲身感受企业的文化及其岗位工作, 提高工作效率。

1.4 促进企业发展

只有员工的素质更高、工作能力更强、业务能力更加纯熟时, 企业才会更加稳定, 才会向更高级的目标发展。企业拥有一群有知识、有能力、有素质的员工, 才会更加有底气, 发展的势头会迅猛。尤其是要培养多领域的高智能人才。例如计算机方面的人才、翻译人才、策划人才。只有多方面协同、综合性发展的员工, 才能为企业带来更好的效益。

2 企业培训的现状及问题

2.1 过分强调培训数量而忽视质量

一些学者从多角度对培训质量进行研究, 发现许多企业为了完成培训考核任务, 将培训数量作为主要工作内容, 对培训的质量及培训所带来的价值重视不够, 缺乏培训后的质量效果及附加值的动态跟踪。导致企业以提高员工综合素质和工作技能为出发点的培训浮在表面, 没有真正落实, 没能发挥培训对提高企业综合业务素质应有的促进作用。针对这些问题还需要改进。

2.2 培训质量评估与评估体系不健全

多数企业在培训方面缺乏相关配套制度的约束, 造成培训组织部门对培训工作不够细致, 培训前未仔细分析需求, 仅以管理者的主观意识为依据制定主题, 培训内容与实际情况不相适应。培训过程无记录, 培训后无反馈, 无法了解培训效果和质量。

3 提高企业培训质量和员工素质的建议

3.1 科学合理的职位分析

在企业进行招聘工作、员工薪资管理及实行考核时, 可以利用科学有效又合乎企业实际发展情况的职位分析方法, 根据员工自身

情况制订出有针对性与深层次的培训计划, 还可制订出更加合适又全面的整体用人计划方案, 使员工也能合理的规划自身职业路线及未来道路的发展。因为部分企业对职位分析法的使用较为表面化, 所以从企业自身长久的发展及经济效益等方面来看, 应该尽快针对不同的岗位来细致的划分各岗位中的职责与相关的规章制度等体系, 并且, 在此基础上还需要对岗位设置合理明确要求以及目标, 使员工培训工作能够做到位的同时显著的提升效果。

3.2 健全与企业发展相匹配的用人机制

拥有科学合理的培训体系能给企业提供和谐稳定的发展因素, 对于企业新招录进来的员工都是要开展岗前培训工作的, 为的就是能使新进员工更好的适应企业氛围与环境, 并且对于自身工作及岗位职责有基本性的了解和掌握, 同时使新进员工对自身的职业道路及发展规划都有一定的计划, 这时企业在后续的培训工作中可以按照员工自身的期望来进行相关的培养与塑造, 不仅能使员工朝着自身期望的道路中发展与进步, 还能给员工在今后的工作表现中带来信心与信念, 从而推进员工对工作积极主动的心态。

3.3 创新的培训理念

在这个瞬息万变的新形式社会背景中, 有很多企业没有与时俱进跟上时代进步与发展的步伐而被当下社会所淘汰, 所以这些现象对于企业来说要引以为戒, 不能走被时代的淘汰的老路。而对于企业的管理人员来说, 一定要根据当下新形势对自身企业的管理理念及管理方式进行相应的创新, 还需要针对性地展开创新理念的相关培训工作, 并且要激发员工对自身职位的危机意识及认真负责的工作态度, 同时使其明确自身工作方向及目标要求, 以及建立对自身岗位职责的重视程度。对于培训工作的开展企业一定要从各个方面出发, 避免形式化培训的存在, 要以切合实际的以自身企业现状为基本依据条件, 在此基础上展开丰富多样的各项培训工作, 并且对培训之后要严格实施考核制度及奖惩机制以此来给企业中注入新的活力。

3.4 创新的培训方式

企业应该对培训工作的展开保持高度重视的态度, 并且要开展多种多样的培训工作, 这样不仅能充分调动员工对参加培训学习的积极主动性与活力, 还能使培训达到良好的成效与进步。

比如对于企业中的年轻群体员工来说, 因为受新时期的影响接触了很多新型的事物, 并且在全新的生活理念下长大, 所以年轻群体会比较排斥长篇大论型的培训座谈会, 企业的人力资源管理部门可以对培训的方式进行创新, 利用情境模拟式、互相讨论式等多种方式展开对员工的培训。

结束语

企业需要对员工进行培训, 让员工更快地获取知识和信息, 让员工根据时代转变自身的工作方法和思维方式, 提高工作能力。培训是提升人力资源工作水平的重要手段, 可以更快的让员工提高工作效率, 为企业获得优势, 是企业能够成功的一个重要的方法。

参考文献:

- [1]何晋.国有施工企业在员工培训工作中的问题与对策探讨[J].企业文化(下旬刊),2019,31(05):226.
- [2]张星.如何做好国有企业员工培训工作探析[J].现代经济信息,2019,34(12):56-57.
- [3]詹秀.新时代国有企业对中青年职工意识形态工作的转型升级[J].现代商贸工业,2020,33(11):7-8.