

采油厂员工分类培训研究

熊军

(长庆油田分公司第一采油厂 陕西延安 716000)

摘要:随着采油厂操作系统的不断深入,从某种程度上说,职工的工作质量和工作能力应成为采油厂竞争力的清晰标签。在实际的培训工作中,由于采油厂员工的技能水平不同,员工培训的效率通常很低。员工分类培训课程将通过强调员工获取可行的培训效果,实现将管理权转变为管理指导的过程。本文简要总结了采油厂员工分类培训的建设思路,并专注于采油厂员工的分类,总结了培训的建设趋势和建设策略。在此基础上,就采油厂员工分类培训的创新措施进行了初步探讨,为中国石油生产工厂的员工提供有关有效科学培训的参考资料。

关键词:分类培训;策略;创新

引言:

石油生产厂是油田企业生产的重要环节,是顺利有效实施国民经济建设和人民群众福祉的重要前提。同时,也是减轻对燃料需求供应短缺的有效手段。采油厂是油田开发中原始油气的储存和运输的起点,设备多、技术指标高、危险因素高、自动检测设备信息化强。安全生产的压力非常高,对员工的技能和安全性操作要求也很高。现有的培训模式侧重于员工的集体能力和思想素质的获取,未能有效地实现以个人员工为中心的差异化培训要求,从而无法满足当前采油厂人才保留和发展要求,讨论石油生产分类培训的管理具有非常实际的意义。

一、采油厂员工分类培训的重要性

根据企业本身的性质,石油生产工厂对员工的专业技能和职业道德有更清晰的工作目标管理要求。通常需要一组基础培训,以培养一支技能强,团队凝聚力强,政治思想扎实,综合能力强的员工团队,以满足连续采油厂建设的要求。随着采油厂操作系统的不断深入,从某种程度上说,职工的工作质量和工作能力应成为表明采油厂竞争力的清晰标签。在实际的培训工作中,由于采油厂员工的知识水平和技能水平不同,导致员工培训的效率通常很低。在以公司人力为核心的员工整体素质和工作要求差异化评价的基础上,实现了特殊教育要求评价和目标分类培训,为企业培训模式机制创新。员工分类培训课程强调基于员工工作能力获得和未来职业发展的培训效果,提供差异化的评估目标培训,并根据职位实现采油厂工人的整合。提高质量促进了石油生产厂核心竞争力的创造,并提高了石油生产厂的经济和社会效率。

二、采油厂员工分类培训的现状及存在的问题

当前,分类培训已开始在一些石油开采公司中实际应用,并且对于以工作效率和能力以及以价值观念和职业追求为代表的需求差异有一定效果。根据事实差异进行区分和评估,为采油厂人员的综合素质建立了较为完整的分类评估和培训标准。结合采油厂的中长期发展战略,基于分层实施建立了具体的实施战略。同时,在进行分类培训的过程中,建立了比较好的员工分类教育反馈机制,纠正了采油厂员工的自我理解与教育目标的差异。

1、在相对较新的培训模式下,系统建设、人员配备、效率评估和其他分类培训方面的资金和时间成本要比采油厂现有的培训模式高,并且培训结果的效率转换还必须通过更长的时间。在时间考验的同时,全面执行培训也将是一个长期的探索过程。

2、采油厂的分类培训缺乏数据驱动的信息处理能力,因此在分类培训过程中不能有效地实现岗位能力、专业水平、培训需求数据的构建和培训优化策略。在此过程中出现了培训定位差距和培训成本增加等问题,信息化应用的水平限制了采油厂分类教育的科学和有效发展。

3、在评估员工的差异化能力的过程中,获取有关员工素质和工作能力的基本数据的标准是不准确的,并且并未认真、严格地将其用于实现员工的教育、能力、技能和道德标准的措施,对后续培训内容和培训水平的有效性有更大的影响。

三、培训采油厂员工分类的创新应用策略

1、实现教育主体和综合教育创新

明确分类教育的内容,建立采油厂教育管理的相关管理制度、技术规范、评价机制等,建立了以公司分类教育为重点的各种制度。

要求采油厂的培训管理部门建立相关的培训管理评估和培训计划,以规范采油厂员工的学习行为。同时,有必要适当地匹配员工在分类培训中获得的培训结果,例如职位的薪水、福利津贴和就业问题,来明确评估的主题并增加培训的有效性。

2、整合信息支持,促进培训数据库建设

在实施分类训练时,信息数据总量大、工作评价指标多,对联动管理和绩效评价的信息化要求高,建立系统合理的采油厂分类教育数据库是解决上述问题的有效策略,为石油生产厂的员工和个人的培训和管理提供信息参考。同时,将采油厂的分类培训与人才选拔机制相结合,通过选拔和培训,完成采油厂专业人才数据库的建设,为采油厂内专业技术人员建立了有效信息系统。防止专业技术人员的突然短缺,为采油厂的健康发展打下基础。

3、执行人才战略并建立人才培养储备

有效的解决分类培训的方法取决于采油厂培训管理团队中人才和技能的水平,为了提高培训资源,优化培训程序并改善分类管理,需要对关键人才进行专业有效培养。建立长效机制,对采油厂管理人员进行培训,建立具有保密教育基础,具有能力和政治诚信,具有较强组织协调能力的管理人才的专业人才培养机制。

4、案例分析

根据不同的培训内容和培训要求,收集并组织一定数量的普通案例,指导员工从所在位置以不同的角度进行分析,并在一定范围内进行交流,使受训人员可以从中结合自己的看法,了解所学知识,发展自己的分析和解决问题的能力。这种培训模式接近现实,生动且易于理解,有助于增加受训者的感知能力,增加知识储备,并可以进行有效推理。在以后的培训工作中,可以适当增加案例分析的比例,以更有效地提高培训效果。

5、网络培训

远程教育系统的模块组成,包括在线教育、工作区实时检查与调查、石油生产者的远程教育、数字化的工作条件下的石油生产者远程教育系统和其他资源。使用数字和信息中心在线培训平台来实现相互学习、经验交流以及资源共享。

结束语:

综上所述,随着中国油田企业培训改革的成果初露端倪,分类培训将在中国油田企业培训体系中更加突出。通过建立有效的培训机构、信息化支持和人才培养,借助智能评估机制,采油厂的培训工作将进入新的探索时代。今后将使用更加合理、高效和安全的现场培训服务,以实现培训管理和员工素质的双重提高,并促进企业自我发展。

参考文献:

- [1]张静.浅谈如何做好油田企业员工培训[J].中国石油石化,2015,(14):159.
- [2]齐华.浅谈如何抓好采油厂岗位培训工作[J].现代企业教育,2011,(21):6.
- [3]王瑞.浅谈提高企业员工培训效果的有效途径[J].经营管理者,2010,(2):168.
- [4]林琳,刘贤梅.基于虚拟现实技术的油田仿真培训系统的设计[J].计算机技术与发展,2012,(10):205-208.
- [5]薛艳玲.浅析油田企业员工培训的创新之路[J].人才资源开发,2017,(22):177-178.