

浅谈采油企业员工岗前培训

李妮 刘振华 周红

(长庆油田分公司第一采油厂 陕西 延安 716000)

摘要:随着石油公司的发展壮大,其内部结构也在不断调整,不同岗位的人数也在迅速增加。在技能水平、教育程度、工作经验等方面往往存在较大差异。在新雇佣或新调动的员工中。岗前培训的质量决定了石油企业能否更好地利用这些参差不齐的人员,这对石油生产岗位的开发具有重要意义。

关键词:采油;岗前培训;策略

引言

石油是中国经济发展的动力,石油开采是保障石油供应的关键技术环节。做好采油员工岗前培训,可以有效提高员工上岗后的工作效率,对提高员工整体专业技能和素质具有积极意义。石油生产岗前培训关系到石油企业的发展,对石油企业的发展起着重要的作用。

1 采油企业员工岗前培训的重要性

岗前培训是当前企业新员工发展的起点,是员工融入当前工作环境的关键环节。采油企业需要充分发挥培养人才的能力,提高员工整体素质,通过培训教育使员工尽快进入岗位,建立团结进步的工作氛围。在岗前培训中,企业需要使新员工对企业文化、工作环境和自我定位有清晰的认识,帮助员工建立职业生涯规划,更快地进入工作岗位,促进采油企业的全面发展。受工作环境、生产现状、人员文化和年龄层次的影响,采油企业岗前培训难度较大。尤其是在石油需求日益增加、新老交替、岗位变动的今天,导致同一个班、同一个站的员工文化水平不同、工作经历不同的情况,增加了培训的难度,对采油企业的岗前培训管理提出了更高的要求。

2 采油单位员工培训体系存在的问题

2.1 培养意识存在误区

从企业层面,认为培训效果不明显,只能看到短期投入,看不到长期收益,或者目前潜在效果不经济,所以减少培训投入,以节约成本或人力;从员工的角度,认为培训是形式主义,参加培训和不参加培训没有区别,学得好和学得不好没有区别,也无法认识到培训对自己成长的帮助。因此,对培训漠不关心,不积极参与培训过程。在一些工作领域,由于生产任务和人员的短缺,培训被忽视或放弃,员工疲惫不堪。他们的能力素质与生产的发展不相协调,得不到有效的提高,形成了越干越累,越练越没时间,越不练越不会干的恶性循环。

2.2 培训教师、评价等制度要素不完善

(1)师资培训不系统,水平参差不齐。员工培训的任务一般由相应的业务部门承担,业务部门安排相关业务人员授课。由于专业、经历、教学方法等方面的差异。授课教师中,培训师水平参差不齐,培训效果难以保证;但在一些部门,当培训需求较大,缺乏相应的专业教师时,往往会用其他人员临时代替。讲师本身对相关知识掌握不深或有误差,无法有效培训员工;有的单位没有专门的培训负责人,培训没有实现专业化管理,从事培训的教师没有统一要求,教材五花八门,培训者之间没有统一安排,资源无法共享,教材分散单一,没有统一标准,水平参差不齐,培训效果不好。(2)培训评估没有统一标准,无法形成有效激励。目前采油单位的培训主要以辅助生产为主,由于生产条件不同,培训评估体系也不同。比如有的工区采用季度考核加奖金考核,有的工区采用月考加假期考核,或者有的工区根本不进行考核,所以学得好和学得差没有区别。随着生产情况的变化或人员的调动,考核不畅。

2.3 培训场地变换频繁

采油单位大多地处偏远,地域广,人员分散。人员之间交流较少,集中培训更是难以实现。为了方便培训,往往是培训师流动培训,一个岗位培训一个岗位,一个员工见面培训另一个员工。训练场地不断变化,前一个井站准备的训练器材设施搬不动,下一个井站又需要重新安排训练,浪费了大量的训练器材资源、人力物力等。而且训练者旅途劳顿,影响训练效果。

3 采油一厂员工岗前培训的具体做法

3.1 构建员工“三级”岗前培训模式

根据采油一厂目前的组织结构,结合生产实际,建立了“厂级3354作业区(大队)级——班站级”三级岗前培训管理体系,培训内容各不相同。岗前培训结束后,应对员工进行专业知识、操作技能和安全知识的考核。考试合格后,就可以上岗单干了。

3.2 突出各级培训重点,确保培训效果

水平”是新员工岗前培训的基础。培训的重点是让新员工尽快建立企业认同感和归属感，重点是工厂规章制度、企业文化、安全教育等。“作业区级”的岗前培训重点是理论知识、安全知识和岗位风险教育。为后续的岗位培训打下坚实的理论基础，同时让员工熟悉采油企业的风险，杜绝安全隐患。包括岗位应了解的内容(根据工种和岗位确定)，如采油工：采油地质基础知识，常用注采设备的工艺流程、结构、原理及安全操作规程，岗位职责，操作规范等。知识技能：本单位的安全生产状况和规章制度、HSE作业指导书、常用消防器材和防护用品的性能和使用、岗位危害识别、自救互救技能、事故案例教育等。“班-站层次”是新员工岗前培训的具体实施层次，以员工的实际工作岗位为重点，做到“做什么，学什么”，让员工尽快掌握站务工作的基本技能。主要内容包括岗位知识、基本操作技能、岗位标准操作规程、生产设备、设施和安全装置的性能和使用、岗位健康、安全和环境风险及预防、削减和控制措施、事故预案演

练和案例教育等。同时，严格执行“师徒协议”的签订，确保在完成岗前培训前，严禁独自操作岗位的任何设备和切换过程，杜绝各类事故的发生。

结语

总之，采油厂结合企业特点，构建了员工“三级”岗前培训模式，并通过多年的实践和探索，证明是采油企业员工岗前培训模式。通过岗前培训的有效运作，使新员工尽快融入新的工作岗位，提高新员工的操作技能水平，杜绝因操作不当造成的安全事故，提高企业的核心竞争力，最终实现企业与员工的“共赢”，为企业的可持续发展提供强有力的智力支持和人才保障。

参考文献：

- [1]金兆玲.采油企业员工岗前培训分析.2019.
- [2]张娟.浅谈采油企业员工岗前培训研究.2019.
- [3]张媛媛.采油培训教学方案因人制宜[J].石油教育, 2015(02).