

关于职工教育培训工作的几点思考

巨艳妮 陕西省石头河水库灌溉管理局

摘要:企业职工的工作能力很大程度上决定着企业的工作效率,影响着企业的生存和发展,所以在企业内部开展职工的教育培训工作,提升职工的工作技能和综合能力是很有必要的。本文笔者结合自身的相关工作经验,针对目前水利系统的职工教育培训工作进行了深入的思考,着重分析了当前我国水利系统的职工教育培训工作中存在的几个问题,并提出了相应的解决方案,希望可以为当前水利系统的职工教育培训工作做出一点微薄的贡献。

关键词:水利系统;职工教育培训;问题;对策

中图分类号:G726 文献标识码:A 文章编号:1001-828X(2019)004-0424-02

随着我国社会经济的不断发展,水利工作者在社会市场中扮演着越来越重要的角色。因此,要在新时代加强水利系统的管理建设,更好的为社会服务,就必须通过加强水利系统的职工教育培训,来提升职工的综合素质和专业技能。由于水利系统的人才队伍具有专业性强、知识更新快的特点,就更需要在职工教育培训方面下功夫。只有重视起职工教育培训工作,才能进一步提升职工的综合素质,进而提高工作效率,推动水利事业的发展。

一、水利系统职工教育培训工作中的相关问题探究

(一)对职工教育培训工作的认识不够深入,不重视教育培训工作

笔者在水利系统工作多年,通过长期的观察和分析发现,部分企业管理层对职工教育培训工作不够重视、认识不足。他们认为水利系统的职工大都具备一定的专业基础知识,且具有一定的工作经验,所以单位不必再花费大量的时间和财力去做职工培训,没有将职工的教育培训与水利事业的持续发展联系起来。

(二)水利系统的职工教育培训方法单一,内容僵化

在实际职工培训工作中,笔者越来越发现教育培训方法和内容的变革与创新是非常重要的。当前,社会经济发展迅速,市场格局瞬息变化,特别是信息化时代的到来,对人们的生活和思想观念产生了巨大的冲击。在这样的形势下,职工的教育培训工作必须要打破以往的传统格局,进行创新。但是很多单位的职工教育培训工作显然没有意识到这一点,在职工的教育培训方法上仍然采用以前的传统方式,方法单一、内容枯燥。更重要的是,有些培训活动只是为了完成培训任务,不能很好的结合单位工作实际,只是走形式走过场,培训内容与实际工作结合不够紧密,不能很好的指导工作提高实际工作效率,因此也会降低职工参与培训的积极性。

(三)水利系统的职工教育培训工作机制不完善

当前,水利系统的职工教育培训工作缺乏完善的机制,所以在职工教育培训工作开展过程中缺乏系统性,也就很难达到培训的理想目标。加之管理层对职工培训工作的认识不足,不重视这方面的工作,所以久而久之也就忽略了职工教育培训工作的机制建设。当职工教育培训工作缺乏有效的管理机制进行约束和监督时,就会降低培训效率,无法满足实际工作的需求。

二、加强水利职工教育培训工作的相关对策及建议

(一)转变思想观念,充分认识职工教育培训工作的重要性

作为水利系统的管理者,应当积极适应社会发展要求,及时转变观念,调整思路,充分认识到职工教育培训工作的重要性,及时制定和完善职工教育培训制度,建立职工教育培训工作领导小组,负责制定职工教育培训工作流程和计划,并组织实施,从而加强单位内部职工教育培训工作的管理。在日常工作中,要求各部门严格遵守教育培训制度,定期开展职工教育培训。要以人为本着眼长远谋发展,制定长期发展人才战略,确定培训目标从而更好的指导职工教育培训工作。在开展职工教育培训过程中,帮助职工正确认识

教育培训工作的重要性,明确职工教育培训与水利事业持续发展两者之间的相互促进关系,使广大职工在日常工作中能正确看待教育培训工作,积极参与其中,提升教育培训的效率,为水利事业的发展做出贡献。

(二)创新职工教育培训方法,丰富职工教育培训内容

水利系统教育培训工作应当顺应时代发展需求,进行方法创新,不断丰富培训内容,与时俱进的进行创新,才能更好的提升教育培训的效果,提高职工的综合素养。

1. 创新职工教育培训模式

众所周知,在以往的单位内部职工教育培训工作中,“满堂灌”、“填鸭式”的培训方式比比皆是,然而时代在发展,这种传统的培训方式已经不适应当前社会的培训需求。所以,进行职工教育培训方式方法的创新迫在眉睫。作为单位的管理者,应当明确认识到这一点,并且及时投入一定的资金用来支持人力资源管理部门开展职工教育培训的创新。作为人力资源管理部门,应当分析传统的培训方式的不足之处,积极地转变观念,创新思维,寻求与时俱进的方式方法,例如举办专家讲座、与兄弟单位交流研讨等形式的培训活动就可以极大的促进职工的新鲜感和积极性,或者组织职工去先进单位实地观摩学习,亦或是采取网络教育等方式,都是可以促进职工教育培训的新形式。

2. 丰富职工教育培训内容

传统的职工教育培训不仅方法单一,且内容也非常刻板僵化,只注重理论方面的培训,所以难免会枯燥乏味,降低职工的学习兴趣。所以在这方面我们也应当积极的创新,例如可以通过教学创新来提升理论知识学习的乐趣,案例分析就是一个很好的方式,也有助于职工理解理论知识。同时,视频资料、漫画、微电影等形式也是有助于职工理解培训内容的方式。除此之外,还应当积极的开展实际操作等方面的培训,提高职工的业务技能。当然,如果可以结合水利系统的特点,开展文化艺术方面的教育活动,也是一项不错的选择,不仅能够加强职工的专业技能,还能陶冶情操,激发职工的工作热情。

(三)完善职工教育培训机制

笔者以为,完善职工教育培训机制,我们应从以下几方面做起:

1. 建立健全职工教育培训管理制度

完善的职工教育制度可以对职工教育培训工作的开展起到规范和监督作用,这样一来,不仅可以使整个教育培训活动过程规范化流程化,且在培训之后的评价考核体系也有章可循,从而提升教育培训效率。

2. 拓宽培训途径,实现资源共享

在实际工作当中,要做到多渠道、多途径地开展教育培训工作,这样就可以让职工根据自身的岗位需求以及自身的工作特点,

下接(第426页)

调过程考核,有效培养学生责任感等,能够使得学生增强专业认同感,提高学生学习兴趣和学习效率,激发学生创造力。教学改革是一个不断改进的持续过程,相信随着改革的深入和完善,必将培养出高质量的专业人才,为我国的生态文明建设和乡村振兴战略提供更多优质人才支持。

参考文献:

上接(第423页)

确,并根据目标制定针对性的人才培养方案。依据高职教育的具体要求,应将会计人才培养目的确认为“专业性应用型人才、高素质和高技能”,目的是有效提升学生的技能和素质,增强对人才的培养。

2. 建立“顶岗、学岗、练岗”模式

根据培养方案,院校通过对会计专业学生岗位要求进行了解,进而建立“顶岗、学岗、练岗”模式。该过程应由教师对管理文化进行有效的引入,保证学生与企业精神进行有效的连接。而练岗阶段主要是对大二学生进行一系列课程核心教学,进而确保项目训练内容、方法、时间、训练要求和目标一致。同时经教师和相关的企业技术人员进行培训,依据设定的培训内容及其内容进行素质和技能训练,进而实现提高技能和学生知识学习的目的。顶岗阶段主要是对大三学生进行一定的培训和实训,在学校开办“会计实训驻校”项目,并安排学生到企业进行实训^[6]。主要是对在校学习的内容进行针对性的体验,进而培养学生的岗位适应能力,以便更好的融入社会,为企业创造更大的价值。

3. 构建特色课程体系和挖掘教学资源

在校企合作人才培养模式下,为有效的该培养模式有序的进行,学校和企业进行教学资源的不断深入和探究,为学生的学习提供了基础。在课程展开方面,学校根据学生的自身情况、企业需求和当前发展的规律,对课程进行综合分析,并进行合理的构建。该体系的实施保证了技能与知识的有效结合,并打破了传统的教学模式。

4. 实践教学体系完善

在企业和学校进行合作的过程中,应对会计手工实训室和电

上接(第424页)

去选择更恰当最适合的培训途径,从而有效提升培训效果。与此同时,要对单位的教育培训资源、人力资源等进行有效的整合,对与单位合作的培训机构进行充分的了解,以便于根据具体培训内容选择恰当的培训机构。当然,有条件的话,也可以培养本单位的培训团队和师资力量,便于单位内部开展教育培训工作。除了以上途径之外,还可以加强与高校的联系和沟通,不仅可以实现知识和资源的共享,同时也有助于更好的提升职工教育培训质量。

3. 构建有效的职工教育培训激励机制

水利系统内部的职工教育培训面对的是广大的干部与职工,所以要想办法提升他们的参与热情和学习积极性非常重要。构建有效的教育培训激励机制无疑是一个有效措施,可以从制度上对职工的教育培训工作进行约束和监督,能够有效提升职工的培训效率。例如,建立起有效的奖惩制度,对积极主动参与教育培训活动且取得较好的成绩者,给予一定的奖励,激励职工再接再厉;而那些不积极参加培训活动,且培训成绩测评不合格的,则给予相应的惩处。或者还可以将职工的教育培训与个人的发展联系起来,其培训考核结果与个人的竞聘、职称晋升、年终考核等结合在一起,可以有效的激励职工认真对待教育培训,提高培训效果。

[1] 徐瑛丽.基于CDIO的“灌溉与排水工程”课堂教学改革研究[J].当代教研论丛,2015(4):20-21.

[2] 郑江坤.围绕生态文明建设推进水土保持与荒漠化防治专业教学改革[J].中国林业教育,2016(5):30-33.

[3] 孙三民,安巧霞.“灌溉排水工程学”课程教学改革与实践[J].中国电力教育,2014(6):90-91.

子媒体商务实训室进行配置,并对基础设施进行完善,进而为学生提供有效的学习平台。另外,企业应积极的参与学生的人才培养过程,并进行有效的人才培养管理。主要是通过以下途径进行管理:应建立档案信息库,进而增加对学生发展状况的了解。

综上所述,本研究通过对高职院校会计专业学生主体性发展进行探究,进而提出了有效的培养路径。主要是采用校企合作的方式进行高职院校会计专业学生职业性人文素质培养,不仅促进学生主体性发展,而且为学校文化的建设提供了良好的导向。同时,为学生的就业奠定了良好的基础,提高了各项能力综合发展,并且为企业创造了更大的价值。

参考文献:

[1] 黄盈盈,熊智.校企深度融合背景下的应用型会计人才培养研究[J].职教论坛,2016,3(14):67-70.

[2] 刘家瑛,陈一平.会计专业双师型教师的培养[J].教育与职业,2016,3(11):12-15.

[3] 葛洪朋.对校企合作过程中高校固定资产核算的思考——以HY大学为例[J].财务与会计,2016,5(22):25-28.

[4] 杨良,张琪,白丽君.高校转型背景下的会计专业技术技能型人才培养[J].教育与职业,2016,3(6):15-16.

[5] 危英.基于数据挖掘的高职会计创业型人才培养对策研究——以湖南省为例[J].职教论坛,2016,2(2):50-54.

作者简介: 邓绮文(1989-),女,广东东莞人,硕士研究生。

基金项目: 东莞职业技术学院2018年度院级质量工程建设项目(基金编号:JGZD201843)。

三、结语

总之,水利系统广大干部职工的教育培训工作关系着水利事业的持续发展,所以我们必须高度重视教育培训工作,在日常工作中应不断的去探索相关的问题和解决措施,以求更好的开展职工教育培训工作,进一步提升职工的综合素质和单位的核心竞争力,从而推动水利事业的进一步发展。

参考文献:

[1] 孙亚楠.探析如何加强事业单位职工教育培训[J].现代经济信息,2018(7):47-48.

[2] 胡赞.职工培训与企业经济发展之间的关系[J].环渤海经济瞭望,2018(3):118-119.

[3] 边国园.新时期水利系统职工教育培训的创新思考[J].人力资源管理,2017(4):134-136.

[4] 马红.浅析事业单位职工教育培训工作的不足与对策[J].人才资源开发,2017(2):7-8.

[5] 邓敏.新时期搞好水利职工教育培训工作的探索[J].科技风,2014(22).