

# 如何加强企业职工教育培训工作

□ 兰州 李思佳

教育培训最主要的目的就是要使职工学会新的知识与技术，增强职工在实际工作中的能力，适应工作理念与机器设备不断革新的要求。建筑施工企业通过开展职工教育培训能够有效的提升职工工作能力，增强企业的生产效率，为企业的发展不断注入强劲动力。

## 一、加强企业职工教育培训工作的重要性

在市场经济竞争的大环境之下，企业之间的竞争实际上就是人才之间的竞争，人才是决定企业未来发展的最重要因素。资金、技术、环境等对企业发展的影响只是客观层面的，人才对于企业发展的影响才是最根本的。如果一个企业能够拥有一批能力卓越、技术一流、勤恳工作的职工，那么这个企业就具有了在激烈的市场竞争环境下取得胜利的重要决定性的因素。当今社会对于人才提出了越来越高的要求，与以往的人才需求观念相比，当今社会对于综合型人才的需求越来越强烈。

当今时代，教育培训已经成为提升企业的核心竞争力的重要举措。通过教育培训能够有效地提升建筑施工单位职工的职业技能，促进职工专业技术的提升，使职工能够适应不断变化的技术环境。在建筑施工行业，机器设备的更新换代速度较快，施工技术的不断发展都对职工的个人能力提出了更高的要求。员工通过参加教育培训不仅能够提升自身工作能力，还有助于企业达到预定的战略目标，增强企业竞争力，促进企业的不断发展。

## 二、企业员工教育培训的主要内容

对员工进行企业文化的教育培训是企业开展教育培训工作的重要内容。企业文化是企业精神的具体体现，通过对企业职工开展企业文化的培训能够使职工与企业之间形成共鸣，使职工能够理解企业的发展理念与企业经营理念，可以使职工更好地融入到企业的发展当中去，有利于减少企业发展过程中的内部阻力，增强职工在工作当中的能动性。

对职工进行技能培训是职工能否正常开展工作的关键，在于建筑施工类企业应当尤其注重对员工的技能培训。对员工技能培训的主要目的是使职工了解行业特点，清楚本企业的产品与技术特点，熟悉市场的运作模式，促进职工以更加积极的心态投入到工作当中去。企

业通过对职工开展教育培训能够有效的增强职工工作的能动性，有利于企业管理工作的正常开展。

对职工开展位置培训能够使职工明白自己所处位置的重要性，促进职工工作积极性的提升。同一个企业拥有众多不同的工作岗位，只有处于不同工作岗位的职工各司其职，做好自己的本职工作，才能够保证企业生产的正常开展。开展职工教育培训的一个重要任务就是要使职工能够正视自己的工作岗位，虽然每个人都有向更高层次发展的欲望，但是做好自己当前的本职工作才是最重要的。

## 三、当前我国企业职工教育培训工作中存在的问题

1.没有得到足够的重视。单位领导对开展职工教育培训工作的重要性认识不足是阻碍教育培训工作正常开展的一个重要的影响因素。教育培训工作的开展需要一定的资金，设施以及人力资源的支撑，这些资源都是企业成本的重要组成部分，如果单位领导对教育培训持不积极的态度，无法提供开展教育培训所需要的相关物资，那么将会阻碍培训工作的正常开展。开展培训所需要的资金不足，培训次数无法达到要求，导致每次培训参与的人数超出了相关规定人数，在培训中容易出现浑水摸鱼的现象；相关硬件设施不足甚至是老化，将会降低教育培训的效率；职工本人对于教育培训工作不积极，没有给予足够的重视。对于很多职工而言，尤其是一些具有较长时间工龄的老职工而言，他们认为参加教育培训工作是完全没有必要的，因为他们自认为已经对工作岗位十分熟悉，将参加教育培训看作是做过场，做样子。这种来自职工思想认识上的不足是阻碍教育培训工作正常开展的一个重要的不可忽视的因素。

2.教育培训不到位。除去外部客观原因之外，企业职工教育培训工作本身也存在着诸多的不足之处。与时俱进是企业教育培训工作应当严格遵循的一个重要原则，但是在当前的建筑施工单位教育培训工作中培训内容存在更新慢、知识老旧的问题，从而导致职工对于参加培训失去了应有的兴趣，打击了职工参加培训的积极性。在实际的教育培训工作开展过程中，往往是培训模式很多年都未曾发生改变，组织培训的人换了一届又一届，但是培训的内容却没有发生改变。

3. 教育培训缺乏严格的计划性。对于许多企业来说, 培训工作完全按照上级部门的指示来做, 对职工的教育培训工作缺乏计划性。例如, 有些企业将对职工的教育培训工作交给劳资部门管理, 将对干部的教育培训工作交给党办管理, 上级有指示就去执行。每年开展的教育培训工作完全就是按照往年的模式和内容进行。这种教育培训模式缺乏主动性和计划性, 教育培训工作难以真正的对企业职工产生用处。

4. 对培训工作缺乏有效的评价体系。目前的企业职工教育培训模式往往是重点在职工是否参加, 而究竟职工在参与培训的过程中是否学到了真才实学却并不关注。职工培训缺乏有效的过程监督和最后的效果评估, 这也直接导致了职工参与培训的效率不高, 存在应付的现象。除此之外, 也缺乏对培训老师的评估, 导致培训教师的水平即使参差不齐也难以做出整改, 这些是导致职工培训效率低下的主要原因。

#### 四、加强企业职工教育培训工作的策略

1. 加强宣传工作, 提升对教育培训工作的重视程度。在市场经济环境下, 只有学习型的企业才能够真正的在激烈的市场竞争中立于不败之地, 取得最终的胜利。企业领导应当认识到这一点, 在此基础上要加强宣传, 让各级领导职工明白教育培训工作对于企业发展和职工个人发展的重要性。要积极满足企业教育培训工作对于资金、人力和硬件设施的需求, 领导干部要以身作则, 在企业内部树立起“尊重知识”的良好氛围。在对教育培训工作的资金投入上, 企业应当有计划性地将每年企业总收入的一定比例投入到教育培训工作中, 确保企业教育培训活动的开展能够有足够的经费做支撑。企业应当招聘相关专业的优秀人才作为培训讲师为职工讲授专业知识, 提升培训水平。尤其是对于建筑施工类企业来说, 培训当中对于硬件设施以及具有专业技术讲师的需求尤其明显。企业在开展教育培训工作的时候要关注先进人物事迹对职工的激励作用, 将积极参与教育培训工作的个人作为典型向全体职工大力宣传。让广大职工在先进人物的影响和带动下积极参加教育培训, 努力提升自己的各方面素质和能力, 为今后从事更加高水平的工作打下良好的基础。

2. 创新教育培训工作的内容与开展方式。以实际工作需求为出发点, 是对企业开展教育培训工作的基本要求。建筑施工类企业最主要的特点就是专业性和技术性强, 该行业对于职工的培训应当以下面四个方面为主: 基础教育、专业教育、创新教育、实际操作能力。由于在建筑施工行业新工艺、新技术、新设备的更新速度较快, 所以在实际的教育培训当中, 应当使职工能够对该行业出现的新技术、新设备、新工艺等有一个充分的认

识, 使广大企业职工能够更好地适应岗位要求。

在教育培训工作的开展方式上, 不必拘泥于单一的课堂说教式的教学方式, 可以根据本行业与本企业的工作特点, 灵活的安排培训方式。例如, 建筑施工类单位, 各个工种最大的特点就是对其实际操作能力要求较强, 所以在实际的工作当中, 可以根据实际情况, 采取灵活多样的培训组织形式。比如, 在对新入职的职工进行教育培训时, 可以采用老师傅带新徒弟的方式。这一阶段的培训目标是让新入职的职工清楚企业的发展理念、对未来的规划以及涉及员工的相关权益等。老员工通过向新员工亲口讲述自己在企业工作的经历, 使新入职员工能够切身体会到企业的文化环境以及工作氛围, 帮助新员工更好的适应新的工作环境。

岗位技能培训是企业内部选拔优秀员工的重要方式, 也是提升广大职工职业技能的重要方式。通过在企业内开展岗位技能比赛能够充分地调动起职工努力工作的欲望, 在企业内部形成一种竞争的氛围, 对于提升职工的业务水平具有重要的推动作用。以本公司的实际经验为例, 在工作当中, 公司经常会开展各种各样的岗位技能竞赛活动, 在活动举办过程中发现了一大批优秀的岗位能手, 并且通过竞赛, 在企业内形成了一种积极向上的工作氛围。通过这种方式达到了对职工进行教育培训的目的, 提升了企业的生产效率。

3. 完善教育培训工作的评价体系。对企业教育培训工作进行评价是督促培训参与者, 提升教育培训工作质量的重要方式。一般情况下, 对企业教育培训的评估主要分为两部分, 一是对职工的评价, 二是对培训工作本身的评价。对职工的评价主要是从职工在参加教育培训过程中的出勤率、参与培训活动的积极性以及最后的开展情况等。通过建立完善的针对职工的评价体系, 能够有效地提升广大职工参与教育培训的积极性和主动性, 能够有效地促进职工个人业务能力的提升。对培训工作本身的评估主要是从培训讲师的课堂授课情况以及讲师的授课方式等方面进行。通过对这些方面进行有效的评估能够及时发现教育培训工作中存在的问题, 能够有效地提升教育培训工作的质量和水平。

企业针对职工开展教育培训是提升职工个人业务能力, 增强企业的核心竞争力的重要方式。想要有效的在企业当中开展教育培训工作, 不仅需要企业领导的重视, 还需要广大企业职工积极参与, 创新培训模式, 完善评价体系, 努力加强企业职工教育培训工作, 促进教育培训工作效率的提升。

(作者单位: 中铁二十一局集团第二工程有限公司)