

简述地勘单位职工培训存在的问题与对策

段颖璐

(四川省地质矿产勘查局—0六地质队, 四川 成都 611130)

摘要: 伴随着“大地质”时代的来临, 对地勘工作提出了新的生产和质量要求, 对于地勘单位来说, 加强职工培训, 是提高单位竞争力、适应市场的有效办法。但是在当前地勘单位教育培训体系存在一些问题, 在一定程度上影响了培训效率和培训效果, 在这篇文章当中, 结合了当前所面临的问题情况, 对地勘单位的职工培训有针对性的提出了具体建议和对策。

关键词: 地勘单位; 培训机制; 加大激励

近年来, 地勘行业的市场竞争激烈, 伴随着“大地质”时代的来临, 地勘单位无论是工作领域, 还是具体发展模式和经营范围方面都有了较大的变化, 单位面临巨大的市场挑战, 人才资源适配性的重要性也凸显出来。但是当前地勘单位培训体系不健全, 在一定程度上影响了人才的培养, 所以有必要通过健全培训机制, 强化职工培训等手段让人才资源适配单位发展, 这是单位增强实力, 提高市场竞争力的有效手段, 也是适应行业发展的必经之路。

一、地勘单位职工教育培训中存在的问题

从整体角度分析, 因为受到诸多因素所带来的影响, 现阶段在地勘单位职工教育培训中存在非常多的问题, 笔者根据归纳与总结, 将其概述为: 培训机制不健全、二级实体负责人不重视、对工勤人员培训教育不够、考核和激励机制不完善等。

(一) 培训机制不健全

对于培训, 地勘单位现在普遍存在培训制度不完善, 或者制度执行力不够, 相关制度没有与时俱进, 存在滞后和不适应性。培训职工的方式一般都是参加主管部门举办的培训班, 或是参加高校举办的学历教育和单位的内部培训, 单位内部培训一般是对单位的规章制度、上级的文件精神和国家的一些政策法规, 没有考虑单位实际情况去做培训规划和长远的职工职业生涯发展规划。比如, 有的职工培训是为了取得国家规定的证书, 或满足上级明文规定的要求, 一旦达到目的, 就没有参加再培训的计划和想法了。

(二) 二级实体负责人不重视

二级实体是地勘单位承担经营项目的具体部门, 一些二级实体领导忙于找市场、谈项目, 工作重心全部放在完成经济指标上, 只关注完成了多少经营收入, 实现了多少经营利润, 没有认识到职工培训对单位和部门带来的资产价值, 认为培训可有可无。在思想认识上还存在一些误区, 一是认为野外员工回队培训成本太高, 只安排室内人员参加培训, 二是由于地勘经济不景气时期, 职工流动较大, 认为培训会使得优秀的员工产生谋求更高的发展空间想法和机会, 有人才流失的风险, 培训积极性有所欠缺。

(三) 对工勤人员培训教育不够

工勤人员学历相对较低, 在文化基础知识方面的环节是弱项, 对于培训学习的意识也比较淡薄。单位在做培训计划时过于侧重管理人员和专业技术人员培训, 使得职工尤其是工勤人员会认为培训是领导和专业技术人员的事情, 与自己没有关系, 对于单位组织的培训存在抵触心理, 影响工勤人员整体技能水平提高。

(四) 考核和激励机制不完善

单位考核体制中, 培训考核是一个“软指标”, 基本上没有具体考核指标, 无法量化, 与经济责任制等“硬性指标”相比, 得不到重视。没有做好培训评估, 评估经常过于简单, 常出现仅靠参训人次作为培训效果考核项, 对培训内容、培训效果的评价欠缺, 对培训效果不及时汇报, 长此以往, 管理者也会渐渐认为培训投资与回报不成正比, 产生“培训无用论”的想法, 形成恶性循环。

二、对策分析

正如上文所言, 现阶段在地勘单位职工培训过程中存在非常多的缺陷与不足, 在新时期需要从本质上分析, 加强研究与分析, 针对性的提出相应的解决对策, 对此需要做到以下几点。

(一) 建立目标培训体系

要把培训和目标切实结合起来。有效的培训体系不是为了

仅仅满足上级要求的“临时课堂”, 更不是头痛医头、脚痛医脚的“临时工程”, 必须要适配单位发展的核心需求, 需要根据单位战略目标预测出人力资源的需求, 并提前做好相应人才培养和储备。所以, 地勘单位首先要以单位发展战略为导向, 根据单位现状和发展目标, 确定符合自身持续稳定发展的培训方向, 进而制定出各科室和各实体细化到岗位的培训计划, 其次要充分考虑职工的个体发展的需求, 要改变过去一刀切的培训方式, 针对管理人员、专业技术人员和工勤人员不同发展的空间与轨迹, 分别制定与之相适应的培训发展计划, 采用与个体适配的培训主题、培训形式以及培训深度。在培训计划的制定时, 要特别注意前期培训需求的收集, 可以通过问卷调查、微信公众号投票、开会调研等多种方式全面收集职工对能力提升的需求和培训方式的爱好, 做到有的放矢。通过目标培训体系的建立, 职工个人发展纳入了单位发展的轨道, 职工在为单位发展努力的同时, 自身也能通过参加相应层次的培训, 实现个人的发展, 达到“双赢”。

(二) 改进培训方式和培训内容

要对地勘单位的具体培训形式进行多样化的挖掘, 并且在具体相关的培训内容方面进行丰富。首先, 在日常培训中, 我们发现采用丰富多彩多样化的培训形式和有趣的培训内容, 在培训效果以及职工接受能力方面都有很大的提高, 所以单位可以适当搞一些互动性培训, 比如人事部门、工会、宣传部门联合举办技能竞赛等, 加大宣传, 对职工更具吸引力。其次, 地质工作是属于实际操作性比较强的工作, 所以在进行地勘单位的教育培训时, 应该采取实战性强, 操作性强的教育培训模式, 例如开展工勤人员“老带新”等活动, 培训场地不必限制在室内, 这样的培训更具针对性且具有生产意义。同时, 在培训的内容方面, 要与时俱进, 不仅仅要注重理论性, 还要注意与实际工作的结合, 要时刻紧跟地勘发展趋势, 注重城市地质、旅游地质、农村地质、以及战略性新兴产业矿产勘查等方面的培训, 增强市场竞争力。

(三) 增加员工培训的激励措施

一是要做好培训评价, 结合单位实际, 建立科学的考核体系, 一方面培训完成后即时通过培训效果反馈表测定职工对培训的满意度, 通过专业考试对职工培训效果进行量化考核, 另一方面注重追踪测定职工参加培训后推动部门工作情况, 通过这些情况收集, 最终把职工参培次数、考试成绩、培训后工作成绩等作为考核指标对职工进行全面综合的考核, 并将考核结果及时反馈给管理者和部门领导。二是严格奖惩, 把员工的培训考核结果与岗位、年底考核、薪酬、晋升、末位淘汰等结合起来, 完善单位的薪酬体系, 把员工考核作为组织用人的依据之一。通过这些激励方法, 可以让职工更好的意识到培训的重要性, 产生培训的动力, 也能使管理者看到培训效果, 更好地进行培训投入。

三、结语

单位的发展以及生存最主要的就是人力资源的培养, 而有效的培训是人才培养的关键, 所以说, 地勘单位如果想要在未来激烈的市场竞争中获得生存, 就必须结合单位发展规划和职工个人发展目标建立目标培训体系, 改进培训方式, 严格考核标准, 特别注意职工的实际操作能力, 确保培训的效果, 最终实现人力资源与单位发展战略的匹配。

参考文献:

- [1] 刘娜. 如何让地勘单位员工培训落地有声. 现代经济信息, 2015.
- [2] 刘娅汐. 事业单位职工教育培训现状及创新模式探索[J]. 单位科技与发展, 2015.
- [3] 徐素云. 基于TQM理论的地勘单位职工教育培训体系设计[J]. 东方企业文化, 2015(06): 60+62.
- [4] 贝士军. 浅析地勘单位安全教育培训存在的问题及应对措施[J]. 中国金属通报, 2018(01): 134.

作者简介:

段颖璐, 四川省地质矿产勘查局—0六地质队。