

浅析非运输业职工教育培训的现状与对策

Analysis on the Status Quo and Countermeasures of Staff Education and Training in Non-Transportation Industry

李鹏红

Penghong Li

呼铁外经集团公司
中国·内蒙古 呼和浩特 010010
Hohhot Railway Foreign Trade Group Company,
Hohhot, Inner Mongolia, 010010, China

【摘要】职工教育培训是安全生产的保障,对铁路非运输企业改革和发展起着越来越重要的作用。论文分析了当前铁路非运输企业职工教育培训的现状,针对当前培训工作存在的问题,就如何提高职工教育培训效果提出了改进与创新的建议与对策。

【Abstract】Staff education and training are the guarantee of safe production and play an increasingly important role in the reform and development of non-transportation enterprises. This paper analyzes the current status of education and training for employees of non-transportation enterprises in railways, and proposes suggestions and countermeasures for improving the effectiveness of employees' education and training in light of existing training problems.

【关键词】非运输企业;教育培训;现状;组织

【Keywords】non-transportation enterprises; education and training; status quo; organization

【DOI】<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i5.805>

1 引言

在铁路高速发展的背景下,非运输企业的业务板块也越来越多元化,物流发展突飞猛进的同时,专用线项目的开发上量,货运、装卸、行车业务也逐年增量,非运输业与运输业的业务交织融合,业务延伸纵横交错,更多的向运输业倾斜,这对非运输企业职工专业能力和职工素质提出更高的要求。非运输业职工素质与业务改变的矛盾日益突出,非运输企业能否建立一支高素质职工队伍,直接影响着企业的前途和未来。

目前,非运输业培训工作停滞不前,没有与时俱进,采用原有的培训方式、培训内容等,无法满足当前业务需求。随着非运输业新设备的广泛应用,新规章的全面实施,新技术知识含量不断加大,职工素质与岗位不适应的矛盾日益突出,提高职工教育培训,积极探索培训改革,创新培训理念,转变教学内容和方法,提高职工教育培训效果是缓解矛盾的有效途径^①。

2 非运输业职工教育培训的现状和问题

2.1 培训不受重视,缺乏系统性

非运输业培训思想认识不足,对培训工作没有给予应有的重视,将职工培训放在了一个可有可无的位置上。往往出现问题才被动找培训教师,使企业的培训工作总是间歇性的。“头痛医头,脚痛医脚”的培训使企业不能解决根本问题,致使企业跟不上市场,更存在业务风险和安全隐患,处于被动挨打的局面,导致职工教育培训工作不能得到长足的发展。

2.2 培训的内容针对性不足

职教部门在制定教育计划时,受调查表的设计、人手、被调查者的专业水平等客观条件制约,会存在缺乏规范和系统化的调研工作,呈现出随意性较大的现象,对于培训目标设置不准,职工真正想了解的,一线工作所急需解决的问题安排不足,学用不符,在没有深入了解职工迫切培训需求的前提下开

展培训,对于非运输企业培训质量提升产生了严重的阻碍作用。

2.3 专、兼职教师严重匮乏

培训老师一般是有着丰富一线工作经验的工人,有丰富的处理生产实际问题的能力,但语言表达和问题剖析深度不够,理论知识不足,并且在培训方法上过于形式化,缺乏针对性。

2.4 职教培训工作信息化水平低

信息化水平还处在最低级状态,二级公司未建设网络教室,电子化教学设备投入不足,适应性和日常培训音视频不能记录。职工培训管理系统不完善,培训考试有阻碍,达不到基础台账、培训办班、培训证书、培训档案的电子化和实时查询。

2.5 学习积极性不高

普遍存在“要我学”,而不是“我要学”。无论是自培,还是送培,总找借口躲避,有的即使到了培训班,也心不在焉,玩手机,千方百计请假。在非运输企业职工普遍存在一种错误的观念,就是教育培训与己无关,很多员工观念不统一自然无法形成合力,培训效果也不会理想。

2.6 工学矛盾突出

目前非运输企业点多线长,地点分散,职工集中培训有较大困难,加之生产任务重,要求高、人员老龄化严重,边远地区缺员矛盾突出。生产一线对培训重视不够,二级公司、班组培训作用未完全发挥,基本是“说起来重要、干起来次要、忙起来不要”,许多培训工作仅反映在书面上,一忙起来就压缩时间或者“以考代培”,课时数不能保证,培训存在“虎头蛇尾”的现象。同时二级公司结合自身工作组织开展的培训班较少,班组培训更是凤毛麟角,培训力量头重脚轻。

3 提高职工教育培训效果的建议与对策

3.1 加强宣传力度,提高全员培训意识

(1)将职工培训工作提升到企业发展战略的高度,当作企业头等大事优先发展,从领导干部抓起,要加强宣传力度,提高教育意识,在领导干部的带动下,让职工培训成为职工们的自觉行为。培训是一个系统工程,不仅是人员配合的系统化,更是时间合理分配的系统化。

(2)意识到职工教育培训全员有责。职教培训工作人员应加大宣传力度,让全员认识到教育培训全员有责,同时完善培训制度,将培训工作作为各级干部职工的工作业绩纳入考核范围,切实抓好教育培训工作。

3.2 深入现场调研,制订匹配需求

(1)要制订出符合非运输企业特色的培训计划,必须要在

职工内部深入、细致的开展调研,对于重大改革,岗位作业指导书的调整,新技术、新设备等知识,以及职工个人工作环境和岗位变化等知识,都会对培训产生迫切的需求和直接影响。

(2)从现状中找需求,收集不同工种、不同年龄、不同学历职工对培训的期望。再根据收集、调研、总结出来的需求制订细致的、职工愿意学习的、急需向职工介绍的培训内容。

3.3 多渠道提高专、兼职师资能力

(1)深入开展专兼职师资培训班,采取“请进来”和“走出去”的方式,每年至少组织2次专项业务培训,加大企业内部各单位间及与路内其他单位间的交流学习,帮助师资开阔视野、更新观念、丰富教学经验。

(2)组织开展专、兼职师资专场授课大赛,打造明星教师和培训品牌,通过绩效奖励向教学一线倾斜,提高授课的积极性,促进专、兼职管理人员对职教业务知识的掌握运用。

(3)采取“请进来”、“走出去”和“师带徒”的方式,加强专兼职师资队伍的建设。一是“走出去”。选派业务素质良好的专、兼职教师到局集团公司举办的专业培训学习进修,同时创造机会,争取选派更多的教师到路外培训机构进行学习。二是“请进来”。每年至少组织1次专项师资业务培训,加大公司内和二级公司之间及路内兄弟单位间师资水平的交流学习,帮助专、兼职师资开阔视野、更新观念、丰富经验。三是“师带徒”。在现场积极发挥利用资深专业技能人才的传承作用,让资深专业技能人才承担技能培训教学培养任务,明确师带徒任务目标,与专、兼职师资签订师带徒合同,通过“传、帮、带”的方式,补强专、兼职教师业务短板。今年,重点在二连地区和图达巴、沙母巴运营管理部中选择进行。

3.4 全面拓展信息化水平,实现培训资源共用共享

(1)利用微信等互联网技术,组织制作微课件、编写微题库,开展微讲座、微讨论,扩大培训的受众面。在主要生产一线,及时推送电子书籍和优秀课件的展示展播,实现培训资源共用共享,推进职工培训信息化建设。

(2)积极开展远程培训、在线学习,拓展培训网络资源平台,完善培训资源库,逐步形成各级网络教室,特别是班组设立学习终端的培训网络,把优质的培训资源送到二级公司、班组,提升“送教上门”的实际效果。

(3)进一步提升三级教育网络作用。按照局集团公司职教处要求,在外经机关公司层面,抓紧配齐配强专职教师,主要承担技能培训教学任务;在生产经营规模较大的重点二级公司层面,设置专职教员,其他二级公司(含参股公司)设置兼职教员,均负责组织实施本公司职工日常培训;在班组层面,由班组长兼任业务学习辅导员,负责组织班组日常技术业

务学习。

3.5 积极创新培训方式,提高职工积极性

(1)建立路内外培训网络。统筹路内路外培训资源,按照内外结合、优势互补的原则,积极发挥院校、机械设备生产厂家等优质资源优势,构建内外互补的培训网络。

(2)促进手机 APP 应用。加大多媒体课件开发力度,积极推广多媒体教学、模拟仿真教学,提升现场培训体验。积极探索通过手机 APP 学习平台开展日常技术业务学习,通过学习 APP 课件、答题闯关、趣味游戏等多种方式,提高职工参与培训学习的积极性。

3.6 培训接地气,解决工学矛盾

(1)职教培训重心向二级公司转移,积极鼓励二级公司结合生产现状、技术短板,利用业余、停工期间开展培训,一级公司从各方面对其给予大力支持。

(2)采用“送课到一线”、“背包教学”等方式,在生产关键期、繁忙期,组织教师深入现场,利用休息时间开展教学。

(3)为了提高教学效率,可以进行现场教学,按照讲解、演示、练习、操作、考核的程序实施,以班组为单位组织开展,根据不同培训对象选择不同的现场教学点,以增强教学的针对

性,提升培训效果。适当的向职工提出有针对性的问题,给大家讨论、交流,允许职工向教师提问,形成互动。教师在培训的过程中可以提醒职工注意教训的借鉴,不断积累经验,使职工看得真切、听得入耳,印象深刻,具有时效性。

(4)与运输业企业建立密切联系,深度对接现场岗位技能需求,通过专业师资、场地、设施等培训资源的方式,满足职工日常岗位技能演练需要,联合培养适应非运输业主要工种技术发展要求的实用型技能人才。

4 结语

总之,随着非运输企业与运输企业之间业务的交叉、融合,给非运输企业的职教培训工作提出了更高的标准和要求,我们非运输企业应加快培养适应铁路快速发展的素质优良、技术一流的职工队伍,聚焦“交通强国、铁路先行”,向着“强基达标、提质增效,规范管理、健康发展”的目标,为非运输企业更好更优发展提供源源不断的动力和支撑。

参考文献

- [1]张力.当前铁路非运输业干部教育培训工作存在的问题及对策[J].理论学习与探索,2014(03):69-78.

(上接第 130 页)

的真实而全面的过程,审计档案工作要坚持“谁审计、谁立卷、谁边审、谁边收、谁案结、谁卷成”的原则,严格把握“审计文件和有关材料形成”的环节,坚持“审计程序的合法性、合规性、审计定性的准确性、证据要件的可靠性、归档文件的完整性”的要求,可以把审计档案管理纳入机关内部考核制度和上级机关对下级机关的考核工作中,从制度和管理手段上保证审计档案管理工作依法依规有序进行。

4.2 提高审计档案管理者和审计人员的基本素质

加强对档案管理工作重要性的认识,人的影响永远是第一位的,部门要挑选有关人员参加档案知识培训学习,进一步提高档案工作人员的业务素质和能力,从而促进审计档案管理工作。同时加强对一线审计人员的宣传工作,严格要求他们按照档案管理的具体要求装订好每一份审计档案,认真做好档案的整理工作,并及时完整归档。此外,还应该有针对性的加强对审计档案管理人员的培训,让他们学会和熟练运用新的技术和方法管理审计档案以便提高档案管理的水平和质量。同时,还可以把档案整理和管理工作纳入年度考核制度中,作为个人工作考核和评比的一项重要内容,加强档案管理

者的责任感和积极性。

4.3 健全完善审计档案工作制度

健全完善审计档案管理工作制度,加强审计档案工作法制建设,认真学习有关《审计机关审计档案管理规定》中的各项规定。推进审计档案管理的规范化,体现“审计程序的合法性、合规性、审计定性的准确性、证据要素的可靠性、归档文件的完整性”等特点,要求档案整理人员严把档案形成关、收集关、归档关和检查关。

4.4 推动审计档案管理计算机运用进程

随着办公自动化技术的日益普及和成熟,各地审计机关应当加大审计档案管理人员、物质和技术投入的力度,逐步实现审计档案由繁杂而低效的原始手工操作向运用计算机进行立卷、检索、编目、统计、查阅、借阅的高效高能方式发展,从而使档案管理计算机水平与机关办公自动化水平相衔接相适应相促进。

在新时代的要求下,审计档案将进一步发挥它的鉴证与记录作用,我们要以先进的科学的高效的审计档案管理为审计事业服务,为进一步做好审计工作打下良好的基础。