

液化天然气公司员工培训体系分析

周莹

(中石化天津液化天然气有限责任公司, 天津 300457)

摘要: 员工的整体能力水平对一个企业的发展起着重要的影响作用, 因此, 应该对公司的员工进行合理的培训计划, 来培养更高素质的员工。本文主要讨论了员工进行培训的重要性和目标, 从而分析出建立有效的员工培训的创新策略, 科学地进行理论和实操内容的培养, 带领他们少走弯路, 有效地提高他们的技术水平和素质水平, 对公司的发展起到强有力的推动作用。

关键词: 员工培训 创新策略 素质培养

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

文章编号: 1003-9082(2022)05-0278-03

员工培训工作是每一个成长型企业极其重要的任务之一, 作为国家能源安全的守护者之一, 液化天然气公司始终将人才作为企业发展的内源动力, 将高素质高技能人才队伍建设视为确保安全平稳生产的第一道屏障, 公司聚焦全员综合素质提升, 培养行业高技能人才和一专多能复合型人才, 打造国家LNG人才孵化的基地。

一、液化天然气公司员工培训的三大目标

1. 树立正确的企业价值观

对于员工而言, 树立正确的企业价值观, 能让他们尽快深入到工作内容中, 养成对工作的责任感, 充分调动员工的积极性, 助力企业发展。企业改革和发展需要与企业文化相融合, 公司以液化天然气为主线, 设计有针对性的培训课程, 帮助企业员工掌握LNG行业基本知识及综合技能, 主营业务及发展前景, 促进他们对公司的认同, 对行业的认同。

2. 帮助员工建立职业发展的规划

公司通过对员工进行个体分析, 建立个性化培养模式及课程设置, 对员工自身的职业规划起到一定帮助作用, 让他们可以考虑到公司的岗位需求以及发展方向, 全面地考虑自身的实际能力和发展特长, 将自己的工作目标确立好。通过培训可以让员工对自己的职业规划进行目标性的学习, 从而将自己的技能基础打好, 按照自己的目标进行努力, 便于自己实现理想的职业价值。

3. 提升新员工岗位接受能力

从行业的发展趋势来看, 近几年来人才总体趋势为新入职员工的学历逐年上升, 他们具有一定的理论水平知识储备, 在学习能力上也是比较出色的。因为员工在进入工作之前受到的教育偏向于理论体系, 这就形成了员工在实际的应用中缺乏实践能力的短板。公司持续对技能岗位员工进行全面的安全培训和技能培训, 补齐实操短板、促进

理论提升, 增强学习获得感及成就感, 尽快成长为LNG技能人才。

二、液化天然气公司员工培训的重要性

1. 有助于增强组织攻坚克难力量

实行有效的员工培训, 应按照公司发展的战略方向, 对员工提出具有标准化的要求、组织符合企业发展和员工成长的培训内容、对培训结果进行评价及应用。员工通过培训内容的洗礼之后, 能力得到了提升, 在技术和知识层面也在不断进步。培训应用的组织要求, 通常是在规章制度上的要求, 然而这些制度不具有灵活性, 在具体的实施过程中, 员工能够体会到的仅仅是工作事宜之间的处理, 更应该通过培训增强员工的沟通理解和携手并肩的信任感和温暖力。

2. 有助于形成良好的企业文化

一个公司如果想要在发展的道路上实现更稳定的进步, 就是要进行软硬结合的实力, 软实力主要是针对企业之间的文化管理方向以及人员的凝聚力, 硬实力主要是指公司的技术层面以及规章制度等方面。实现良好的组织文化, 不但能够带动员工的积极性, 使他们能够对于企业有一颗热爱的心, 而且还能够为企业遇到困难时, 让他们树立起更加坚定的意志, 从而越过困难, 让公司中的工作人员的力量凝聚在一起, 鼓舞他们的士气, 因此对组织的文化的建立具有不可忽视的作用。

3. 提升建设完整的人才梯队

当代社会, 一个企业能够吸引人才, 不仅仅是依靠企业的发展形势, 还要进行不同层次的培训, 这是组织进行吸引人才的主要途径。每个员工都希望通过自己的学习而将自己的整体技能提高, 因此他们会乐于接受培训, 这样才能够公司的内部有效的提高竞争能力。而有些培训内容会和员工自己制定的工作规划有着极大的相似程度, 这就

会引起员工对于培训内容的渴望,更加乐意去参加培训,服从组织。这样公司的组织就可以将优秀的人才汇聚在一起,并发挥辐射力量,对其他的人才进行吸引,不断地进行创新培训,实现培训与人才的双提升双促进,企业成长与员工成长相互带动、连动向好,从而为企业的发展奠定了坚实的基础。

三、液化天然气公司员工培训创新策略

1. 坚持以人为本的培训理念

在目前的经济的发展过程中,受到国情的影响,许多企业都开始发扬重视人才培养的精神,对企业进行合理化的管理。在液化天然气公司员工的培训期间,充分地利用这个理念,对在职工内心的实际感受以及希望进行掌握,然后开展符合员工实际状态的培训工作。此项工作符合当前对于员工培训开展工作中的创新趋势,在进行培训期间,公司的培训团队应该对在职工的工作水平和拥有的潜能状况进行细致的研究和分析,让员工能够得到有质量的培训。培训团队应该树立起专业的精神,从多个角度进行培训,对员工的思想和素质进行培养,并对于他们对于未来的规划进行了解,培养他们的规划能力,做到为每一位员工制定属于自己的职业计划。

对员工进行个性化的培训,使员工能够得到优质的指导和科学的培训体系,由此提高员工的综合素质。在培训工作的开展期间,企业可以凭借积分奖惩制度,对员工参与培训的积极性进行调动,通过进行物质奖励以及精神层面的鼓励,让员工主动地投入到培训工作当中,这样可以让他们迅速地对相关知识技能进行掌握,进行员工培训的工作时,会消耗掉许多企业资金,因此相关管理人员应该做好应对培训活动的协调工作^[1]。

2. 对员工的培训方式进行创新

经过市场调查,很多的企业在给员工进行培训期间,主要会安排公司的老员工去给员工进行培训,在培训进行之后,相关管理部门会安排考核的任务,安排员工进行笔试。这种情况下,员工接触到的只是理论方面的学习,无法得到实践锻炼与提升。公司应该注重对员工培训的高质量和实用性,对员工实行创新优化的培训方式,改进过去员工培训的形式。

企业应该通过领导带头对培训和管理流程进行优化,对工作进行落实。企业领导应该结合公司的发展形式给予一定量的支持,因为上级的态度会在一定程度上对员工的态度产生影响,因此要让员工真正地意识到培训的重要性,这就要相关领导共同参与开展培训工作,液化天然气企业

可以邀请专业的培训团队,在进行专家的培训之后,鼓励员工进行实践,这样既可以巩固培训的内容,也可以在整个过程中提升组织力量。

实行分类化的培训组织,比如对公司全员进行综合知识普及和基本技能掌握性质的培训,考核内容应偏向于认知而非精通;对机关管理类业务的培训应以讲解和沟通的方式进行,突显服务职能;对专业技术人员的培训,应全面夯实专业基础理论与专业技能实操,注重实操项目和规范动作,更要关注应急工况处理指挥能力培养;对于安全的培训,则要以只有100分和0分的差别来严格对待。

3. 制定绩效考核规章制度,全面考查员工的学习情况

有研究显示,自20世纪70年代以来,全球范围内的液化天然气产量及贸易量正在迅速增加。在环保理念逐渐深入人心的情况下,液化天然气在未来的应用范围会呈现逐渐扩大的趋势。此种情况意味着液化天然气的业务量、业务开展范围均会逐渐提升。因此,为公司长远发展,每一名员工都必须不断提高自身的专业素养和实际工作能力,绝不能出现浑水摸鱼的情况^[2]。为达到这一目的,液化天然气公司必须从多个方面重视对员工的培训工作。因此,制定严谨的绩效考核规章制度,针对员工的学习情况进行多元化、灵活性考核,但考核标准应是确定的、明晰的、可操作的、以判断的,通过培训和考核,应该使所有员工都真正具备上岗的资格。需要注意的是:制定绩效考核规章制度对每一家公司而言都不算陌生事物,但究竟能够取得什么样的效果,取决于规章制度的执行程度。必须重点审查以及杜绝的情况为:一些已经在岗数年、十数年的技能员工虽具有其他行业的丰富经验,但对LNG行业一些判断仍停留在原行业,进而在某些特定的情况下使自身陷入危险境地。基于此,在公司专业化的培训项目中,应该严格要求培训的质量、加大考核力度,将绩效考核落实到位,决不可以有一丝的松懈和放松,否则将会让培训变成无效、留下生产隐患。

4. 建立规范的培训流程

规范的培训流程是保障培训顺利进行的重要措施,培训过程中的每一环节都是相辅相成的,只有确保环节完整才能实现培训工作的有效闭环,从而将培训效果提升到最优。一是培训计划的编排应源于充分的培训需求,企业的需要、员工的需求或技术的更新、存在的漏洞等,切不可为了培训而培训。二是培训的开展应有完成的方案和计划,培训内容的制定要紧密围绕培训计划,突出针对性、实用性和先进性。三是培训的考核应做到应考尽考、追踪

考评,对培训效果进行有效检验和后评价,促进培训的改进向好。四是培训的开展应注重巩固强化,培训应贯穿于工作整个过程,并非一蹴而就的事情,培训的持续发力建立在培训的持续进行基础之上。除此之外,良好的培训物理空间和网络空间,完善的培训设施和教学器具,过硬的师资队伍和有效资源也是保障培训规程顺利开展的重要因素,也应作为规范提升培训管理的重要着力点。

5. 坚持良好的培训组织和服务

培训工作的开展很大程度上需要依靠良好的培训组织来完成,一个强有力的培训组织能够快速识别培训需求,高效完成培训调研,细致编制培训计划,有序组织培训开展,严格进行培训评价,规范培训程序闭环。良好的培训组织可以激发培训组织者—培训讲师—培训学员三者之间的有效互动,从而快速解决培训中出现的问题,推进培训工作的顺利进行,并通过培训“回头看”持续推进培训改进工作。

良好的培训组织本身应可以认为是企业人才培育过程中的一项服务工作,并且是一项极其重要的服务中心工作。培训工作要从思想上服务公司发展,加强党建引领、筑牢思想根基,鼓舞士气、增强干劲,通过培训将公司的“落后者”转变为“排头兵”。培训工作要从技能上服务生产一线,要切实加强培训与一线工程生产安全工作的融合程度,做到培训内容可用,培训成果有效。培训要从技术上服务攻坚创效,要着力做好产学研融合工作,将科研创新力量转化为企业生产动力,将技术攻坚通过培训实践,最终转化为生产力,从而将培训功能最大化。

6. 激发不同岗位的职能力量

以后勤岗位为例,后勤岗位本事为生产一线提供相应的服务保障的重要岗位,但在实际培训过程中却经常被忽略,自身职能力量缺失。基于这样的问题,在创新实施的员工培训管理工作当中,首先需要保障相关员工明确自身的职能定位,才能够保障后勤管理工作真正意义上发挥实效作用。由以往的后勤管理工作当中,对于人员的分配存在着粗放式管理现象,难以对各个人员的对应职能作出分化管理,包括对物业、食堂、员工宿舍、园林绿化、会议服务等相应的工作,大多数情况下同处于同一管理职能下,无法有效激发员工的工作积极性。因此,在培训工作当中,需要为员工设立专项培训计划,为其制定具体的岗位职能需求,促使其明确自身的职责能力,从而结合专项培训方向,不断学习强化自身的专业管理技能,同时,也需要打造复合型教育培训工作,全面提升行业人才技能水

平。灵活适应企业岗位需求,面对调岗转职等都能良好应对,促使后勤管理人员在培训工作中不断创新学习,促进自身全面发展,形成良好的培训成效,同时提升后勤管理服务效果。

7. 开展长期培训评估,邀请专业外部培训人员

对于公司内部的培训项目进行具体工作的落实,针对公司内部培训人员,他们在自己所在领域具有相关专业性,为了实现培训工作的不断完善,以及达到目前员工所需要的水平,邀请外部培训师为员工进行讲解,这样可以带领员工新思路的产生,在后勤管理以及其他的内容上开阔视野,应用外部培训可以针对培训员工不同情况来安排不同的培训课程,这种课程安排不但能够帮助学员解决具体问题,还可以培养学员不同的思考方式。通过培训的整个过程,学员能够结识到很多行业的人,实现了良好的沟通,也有助于团队之间培养互助能力,实现双方面有利发展。在培训之后可以根据学员提出的问题,结合培训所需要的资源进行评估,原始的评估调查形式不能够全面地掌握评估信息,因此可以采用长时间评估方式。在培训初期的休息期间,相关负责人应该及时和学员进行沟通,掌握培训过程中存在的问题以及学员具体的想法,这样可以进一步将有关问题上报给领导人员,并与培训老师进行交流,及时做出培训内容的调整,使培训内容达到更好的效果。在培训结束之后一个月左右,安排相关人员利用跟踪调查等形式完成培训的目标,针对学员目前的技能以及知识层面作为评估的内容,方便对以后的培训工作改动提供依据。

结语

综上所述,液化天然气企业应该对员工的培训工作给予高度重视,利用创新的资源管理,结合目前时代的发展,将培训工作相关理念进行落实,让员工能够体会到专业化的培训讲解,带领员工积极的参与培训活动,并进行一些考核制度,有效地促进员工的整体素质水平,提高他们的应用实践能力,有效地促进企业的发展。

参考文献

- [1]武琳瑶.影响企业人力资源培训效果的组织因素探析[J].现代商贸工业,2022,43(04):60-61.
- [2]吴有睿.中小型职业培训企业发展现状及策略[J].现代企业,2022(02):41-42.

作者简介:周莹(1990.03—),女,汉族,山东济南人,硕士研究生,中级工程师;研究方向:培训管理。