

扩大人才培养为大气田开发建设筑基

杨雅婷

(长庆油田分公司第三采气厂,陕西 西安 710018)

摘要:确定了人力资源作为油气企业可持续发展战略目标的相关性。研究表明,员工的稳定性作为企业可持续发展的社会构成要素的主要组成部分,需要从一个综合系统的角度研究和评价影响员工行为的因素。解决管理人员相关问题可以根据分类研究影响其稳定性的因素,形成高素质的人力资源战略。分析表明,在油气工业领域存在着诸多影响其经营发展的不利因素,这些因素不仅是由技术、工艺和自然因素造成的,而且是由于忽视了人员的行为特征。如果不了解员工的行为特征及其价值观,就无法实现人力资源管理的质量模型,也无法为石油企业提供总体最优的人力资源管理方案。

关键词:油气企业;人力资源;员工培训;人才库

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.179

石油公司主要从事高压、易燃易爆石油和天然气的开采。由于生产对象的特殊性,油气生产过程中自动化设备数量多,工艺较为复杂,技术含量高,因此对员工的技能要求和员工培训也与其他行业有很大的不同^①。工作人员在执行最终转化为生产力或财务业绩等量化指标的所有职能过程中至关重要。在现代企业的运作条件下,制造过程是由人们自己进行的,形成了自己的价值体系和行为规范^②。对于已经建立的人力资源管理体系来说,低估员工行为等重要现象是不可接受的^③。因此,员工稳定性作为企业可持续发展的社会构成要素的主要组成部分,需要从一个综合系统的角度研究和评价影响员工行为的因素。可持续发展的前提是提高组织效率。要实现这一目标,就要考虑影响管理人员行为的内外部因素。众所周知,内部因素可以部分控制,而外部因素的影响是不可预测的。为了保证有效的人事政策,需要一个影响员工行为因素的具体机制。形成这一机制的第一步是提出系统化、分类化和因素分析。

1 员工培训及激励

石油和天然气行业经常经历一种硬结构和企业文化,这种硬结构和企业文化要求严格遵守纪律,不仅在午餐时间执行指示,而且在外表、沟通方式和人生价值观方面也如此。有时这就像是歧视,因为一个人无法实现自我表达。换言之关键在于个人生活、独立性、自身原则等类别。不是每个人都会同意为了事业和更高的目标而牺牲他们收入。用于员工要避免离开组织的愿望,但要尽可能长时间地留在组织中,就要激发劳动的积极性。石油和天然气公司有自己的激励体系,它由两部分组成:财务激励——薪酬和奖金制度;无形激励——认可和地位、明确界限、人际关系、创造力和成长、表扬。这些公司的物质激励体系不仅包括高工资率和固定工资,而且还包括以牺牲劳动成果直接关系报酬为代价定期增加收入的机会,从而在一定程度上造成收入上限的缺失。

如果一个员工拥有一个支配性的激励因素,那么产生额外的激励因素是很重要的,因为仅仅基于财务激励因素,员工可以很容易地基于金钱利益而跳槽。在非经济激励方面,雇员的基本标准是有限的工作时间、较高的灵活性、是否有医疗保险和养老保险。此外,在大公司工作对稳定也有一定的保障。社会制度保证了企业的便利和舒适:公司提供餐饮服务、为员工提供公务用车、提供健身中心门票、全额或部分支付到某个地方休息的旅费、或支付休息费等职业机会,专业发展让员工感受到公司的认可,并发展成为所在领域最佳员工的愿望。固定的工作时间和明确的职责给了员工一些稳定的感觉。对集体贡献的个人给予奖励也是明智的,因为人们常常感到,工人的个人优点仍然没有得到解释。员工对团队中良好人际关系的兴趣取决于组织的政策。如果一个组织的员工能够在业余时间进行交流,那么就可以与同事建立良好的关系:公司活动、生日问候、联合实地考察、友好的员工。油气是具体的,由于团队中的不良关系可能会对生产产生负面影响,所以很多行业的公司都积极推动人际关系的发展。

在某种程度上,给予员工自我表达的机会是很重要的——例如,在没有帮助的情况下给员工一个机会来设定目标,设定目标,自我控制,找到解决问题的创造性方法。在这种情况下,公司必须遵守容忍风险和潜在错误的政策。此外,学习的机会会让一个人成长,也会发展出更多的技能。因此,我们可以利用知识和培训作为奖励和激励因素。同样重要的是

员工的口头鼓励,这可能在股东大会或庆祝活动中响起,同时颁发文凭、奖杯等。尽管石油和天然气行业是俄罗斯最发达的行业之一,我们无法影响组织的人员流失有几个原因,因为这是自然的。包括:因转岗而辞退、因退休、变更住所而辞退、因违反劳动纪律而辞退、因劳动合同期满而辞退、裁减或裁减人员。综上所述,我们可以说,针对每个公司的激励机制都是建立在公司目标和战略的基础上的,没有一个单一的模式适合所有石油行业的组织。考虑到员工的心理特征是很重要的,因为激励员工的制度生成是对员工的期望行为。员工的奖励制度应明确、客观。激励和奖励的不一致性和随意性导致冲突,而不是动机的增加。

2 培训及监管

非管制因素独立于纯粹管理公司的管理决策。这些因素是企业地理位置便利的特点,以及竞争对手在附近的存在。由监管不力引起的大多是相关因素,其特点是惯性大,通常对管理层的决策有轻微的依赖性。可调整因素,尤其是那些表征组织水平、人力资源管理质量、资源利用程度的因素。它们应该是进一步研究的重点。

每个公司,作为其中的一部分,都是不可或缺的资源——员工需要有效的管理。潜在成长性和创新能力是衡量员工工作效率和激励与行为管理水平的主要指标之一——主船体的管理能力。显然,不了解员工的行为特征及其价值观,就无法实施人力资源管理的质量战略,也无法为公司未来的发展提供最佳的方案。在个人就业(自由职业者、咨询、外包)逐年增长的情况下,在劳动力市场上,年轻的专业人士更愿意为自己工作,作为私营企业家或自由职业者而不与任何组织有联系,有必要引进这种创新的人力资源技术,以满足当前的挑战,并不会给实施这些技术的企业造成重大财务损失。此外,要在经济转型方面进行有效管理,必须考虑到劳动力市场的所有最新趋势,特别是工作和生活平衡的概念。

因此,理论价值分类通过员工行为特征影响管理效率的因素,可以使企业制定长期的人力资源开发战略,确定各因素之间的相关性,识别其行为特征和企业的具体特征,并评估员工发展潜力。有鉴于此,我们可以说,员工管理行为的效率,进而其第一可持续性的形成,影响着员工素质能力及其激励水平等内部因素。

3 结束语

在企业基础培训过程,一定要紧密围绕实际的生产和安全需求,并结合不同员工学习模式特点,采用多样化的培训方式,进行场景式教学,这样不仅提高了培训质量、增强了效果,也能充分保障生产和作业安全,为提升员工专业技术技能打下坚实基础。

参考文献

- [1]李扬.油田企业员工培训的创新探析[J].经济研究导刊,2020,(14):75,83.
- [2]任述维.持续提高油田培训质量和实效性的思考[J].环球市场,2020,(7):226.
- [3]杨雅婷.现代化管理理念下的油田培训工作探讨[J].中外企业家,2020,(1):65.

作者简介:杨雅婷(1992-),女,汉族,四川自贡人,学历:大学本科,从事员工培训及管理工作。