

基于“互联网+”背景下的工会培训创新研究

杨鹤青

(河南永锦能源有限公司,河南 禹州 452570)

摘要:如何利用新媒体信息技术为职工构筑学习平台,吸引职工广泛参与,工会要积极转变培训思维,融合“线上”和“线下”培训的具体策略,创新培训模式,利用“碎片化时间”,实时与学习者保持“零”距离,让职工充分利用时间和资源,在寓教于乐中得到提升。

关键词:互联网;工会;培训;创新

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.14.117

在“互联网+”时代,新媒体的迅猛发展既带动了信息传播格局、社会舆论环境、公众参与方式的变革,也给工会联系职工、服务职工带来了更多机遇、更多挑战。一个企业要想高质量发展,离不开职工队伍的素质提高,工会组织要借助互联网的无限空间,运用“线上”与“线下”相结合的培训方式,提高培训工作的效率,有效保证培训的质量,促使工会工作更好的满足全局的需要。

1 企业职工培训现状分析

作为企业工会,是协助企业搞好生产、维护好职工利益的基层工人组织,企业工会应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,坚持工会工作融入企业安全生产经营管理改革发展稳定大局,突出重点,务实作为,注重引导,积极参与职工队伍建设,培养一支德才兼备的职工队伍。在当前“互联网+”时代,面对信息化浪潮的冲击,各基层工会组织纷纷组织QQ群、开通微信等新媒体,努力实现与职工沟通距离、服务全天候。但是,当前在“互联网+”背景下,如何利用新媒体等信息技术,打造一支“有理想、有道德、有文化、有纪律”的四有职工队伍,是工会教育职能的重要体现,也是工会组织与时俱进,落实“两个维护”,实现企业安全科学可持续发展的必然要求和创新之路。

2 工会组织在职工培训中起到的积极作用

2.1 加强人文关怀,发挥“桥梁”“纽带”作用,提高职工队伍整体素质。企业要在激烈的市场竞争中求得生存和发展,必须通过教育培训,提高职工素质,最大限度地开发职工的潜能,使人力资本增值。建立与企业相匹配的高素质职工队伍,是一项长期的系统工程。工会积极配合企业,把职工素质教育纳入企业发展规划,并在培训计划的拟定、实施过程中,组织职工积极参加各类文化和专业技能培训,对培训内容、培训重点和培训方式等提出积极的意见和建议,使培训方案更加切合企业发展实际,更加科学和规范。

2.2 线上服务与线下服务的结合,是互联网背景下提升企业工会工作成效的必然要求和有效路径。教育培训要取得好的效果,就要为职工构筑学习平台,吸引职工广泛参与,工会要积极转变培训思维,融合“线上”和“线下”培训的具体策略,制定科学合理的培训机制,创新培训模式,利用“碎片化时间”,实时与学习者保持“零”距离,让职工充分利用时间和资源,在寓教于乐中得到提升。如在企业政治思想教育、工会知识竞赛、劳动竞赛的组织中,企业工会可以使用互联网平台进行宣传与组织,并在线下来开展,在此过程中,互联网能够提升活动信息的传播效率,而线下活动则是强化工会与职工、职工与职工互动的关键。

3 企业职工培训存在的问题

3.1 培训的内容相对较为落后,忽略了对不同需求环节的分析以及研究,大大降低了培训的吸引力。

3.2 培训形式单一,学员积极性不高,以“一言堂”为主的“满堂灌”教学方法还未从根本上改变。

3.3 师资水平跟不上培训的需求,大部分企业在工会师资队伍

建设中缺乏专业人才。聘请外部老师讲课,内容缺乏实践经验,对学员也难以做到全面了解,脱离实际的现象比较普遍。

3.4 各级基层工会虽都已建立了方便联系的QQ、微信工作群,但大都没有个性化的数字化工作载体。

4 互联网+背景下创新工会培训的途径和方法

4.1 建立培训需求分析机制,使培训更趋于合理化。作为企业培训管理工作之中的基础,培训需求分析尤为关键,工会工作人员需要明确前期的培训目标,充分利用各种信息技术来解决自身在工作与实践管理过程中所存在的各类问题,结合时代发展趋势和要求调整培训思路 and 方向,设置针对性的管理策略和方案,以此来实现培训管理质量及水平的提升。

4.2 创新培训管理模式,调动学员的工作积极性。在“互联网+”背景下,可以通过网络平台的构建积极地利用各种多媒体信息传播渠道和优势,通过网络化学习平台来加强与职工之间的合作,保证职工结合个人的实际情况有效的学习方法。其中,手机学习软件网络课程以及微课程、微电影在实践应用的过程之中备受好评,职工随时随地的自由学习,这种线上学习的方式能够实现培训管理质量和水平的稳定提升,积极地体现培训管理工作的现代化发展要求。

4.3 结合互联网技术,构建良好的专家库。为职工建立一个资料丰富、快捷检索学科知识的资源库是网上学习的重要之重,由于受传统思想的影响,网上资源库中的信息资料对外封闭的较多,交流的较少,共享性较差。通过互联网技术,能有效地将全国各地的专家学者有机的汇聚在一起,构建良好的专家库,这样任何单位在需要开展工会培训但缺少老师时,可以在专家库中根据实际情况进行合理的挑选,从而保证培训的效果。而且老师和学员之间实现了更好的交流,能够对培训课程的开发提出各种建议,并经过讨论来分析课程的可行性,从而保证课程的合理性。

4.4 创新培训工作考核,实现培训效果的稳定提升。传统的培训考核方法主要有笔试测验法、实操测验法、提问法及案例分析法等,这些形式由于复杂导致学员参与意愿不高。大量数据调研发现,在移动端、手机、APP上去进行测试更能让学员接受,考题设计成交互式的、互动性的、可选择性的模式,比如观看视频微课、讨论、发言、游戏,都会转化为看得见的积分,根据积分,划等级、定奖惩,并给予积分领先的优秀者更多的学习和提升机会,而落后者会受到对应的惩罚。在互联网+背景下,工会不仅需要重视服务平台的构建,而且还需要对培训工作进行新的探索与思考。职工最大化的掌握知识和技术,才能不断保持企业的创新能力,增强企业的核心竞争,保持企业高质量持续发展。

作者简介:杨鹤青,女,年龄:42岁,专业职称:政工师,现任单位职务:永锦能源工会主管。