

信息化视角下企业高技能人才培养策略探析

郑 晖,肖文和,谭 翔,曹远见,彭 程

(国网江苏省电力有限公司镇江供电分公司,江苏 镇江 212000)

摘 要:高技能人才作为企业核心竞争力的重要组成部分,是企业竞争的关键,能够促进企业技术的不断创新,转化企业科技成果,因此,企业要加大高技能人才培养力度。我国的信息化社会为企业的发展提供了技术支持,在信息化视角下,企业可以将高技能人才的培养与信息化技术相结合,培养高技能人才的创新能力、职业技能、人文素养等,企业要不断创新高技能人才培养模式、激励机制、评价机制等,提高人才培养质量,推动企业可持续发展。

关键词:信息化;高技能人才;策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.070

引言:高技能人才作为企业拥有的重要资源力量,可以促进企业综合竞争能力以及创新能力的提高,综合竞争能力,因此,需要大力倡导高技能人才的培养,推动企业发展改革。随着信息化社会快速发展,企业所拥有的技术与工艺已经无法满足社会经济市场的需求,同时也缺乏高技能人才。高技能人才不仅可以促进企业的健康发展,而且也能够为社会发展提供动力,因此企业需要积极探索高技能人才培养策略,早日实现企业发展规划目标。

1 高技能人才与企业关系

高技能人才需要对专业技术和专业技能有熟练的掌握,并且拥有精湛技能,能够在实践工作中解决操作性较强工艺与关键技术,高技能人才通常在服务、运输、生产等领域行业一线岗位工作。由此可得出,高技能人才需要熟练掌握专业技术与知识,由于高职院校受师资队伍、教学场地等因素影响,对学生的教学通常以通用性技能与知识为主要内容,而专业性的技术与知识只能通过企业内部进行学习。这样的情况导致我国高技能人才增长缓慢,无法为我国的制造业供给足够的技术人才。目前我国大部分院校还未开展校企合作模式,且部分企业对现代化“学徒”制度不够了解,院校学生无法找到提升自身技能的有效途径院校一味招收学生而不加大高技能人才培养力度,导致企业无法寻找到符合要求的高技能人才,院校与企业之间出现脱节现象,导致培养高技能人才面临多种难题。

2 高技能人才对企业意义

高技能人才就是具备高超技术的专业人员,是企业员工中的核心骨干,高技能人才不仅能够促进现代科学技术转化为劳动生产力,还可以推动科学技术的不断创新。对此,高技能人才不仅能够推动企业技术创新水平的提升,而且也可以促进企业健康发展。

企业能够使用和开发的人力资源以及高技能人才的质量与数量,关系到企业在经济市场中所占据的竞争优势,因此,对优秀技术人才的竞争就是企业之间的竞争。只有通过不断加强培养制度,提高人才培养质量,企业才能充分发挥出拥有人力资源拥有的潜力,进而提高企业整体员工的职业素养和技能水平,促进企业的稳定健康发展,推动企业竞争能力的提高。

在企业稳定发展中,如果不具备技艺高超、技术精湛的人才队伍,企业对产品质量的提高会较为困难,且无法满足社会发展对产品创新和优化的要求,最终导致企业的稳定发展受到严重影响。只有对重视对高技能人才的培养,使高技能人才对专业技术与知识有熟练的掌握,并且具备高超技术,才能推动企业对技术的不断创新,进而促进企业稳定健康发展。

3 企业高技能人才培养现状

3.1 培养方式落后,模式单一

目前我国部分企业培养高技能人才模式较为落后,培养方式仍通过填鸭式教学或者经验丰富员工教授新入职员工的方式培养高技能人才,现阶段我国部分企业所采用的培养模式,仍存在轻实践、重理论的培养方式,且部分企业所拥有的高技能人才资源数量较少,具备高超技艺、技术精湛的老员工人数较少,导致经验丰富的老员工培养出的新员工在数量以及技能方面都有所限制。此外,我国部分企业对高技能人才培养所使用的培训教材与职业标准较为落后,导致培养的高技能人才仍无法对企业做出创新贡献,而企业生产技术、生产工艺、生产设备的之后已经无法满足发展需求。

3.2 评价方式单一

现阶段,我国部分企业所施行的评价方式较为单一,通常采用“考定终身”的评价模式,这样较为简单的评价模式导致企业对所拥有的高技能人才资源的评价,无法跟上市场以及行业发展的要求,人才评价模式的不完善也会导致高技能人才无法取得职业资格证书,从而无法体现出相关人才应有的能力,使高技能人才对提高自身技能与知识的主动性受挫。此外,部分企业还存在职工已经获得了高级资格证书,但职工却不具备相应的技能,对此,企业还需完善相关人才的职业资格鉴定准则。

3.3 激励机制不完善

目前,部分企业仍存在激励机制不完善的问题,而高技能人才缺乏的一部分原因就是激励机制不够完善,而不合理的企业员工年龄结构充分暴露出高技能人才培养的问题。虽然部分企业逐渐开始为高技能人才补发技能津贴,但是还未取得良好的效果。初次之外,由于受到传统企业工人与干部身份的影响,部分新入职的高技能人才并不愿意到一线岗位学习技术,而是想要从事管理相关工作。因此,企业需要提高优秀人才的地位与待遇,对作出贡献较高的人才加大表彰力度,激发高技能人才对技术创新的积极性,创造有利于高技能人才成长的环境。

4 企业人才培养策略

4.1 构建高技能人才培养平台

现阶段,我国部分企业培养方式较为单一与落后,导致企业对高技能人才的培养工作无法有效开展,而利用信息化技术可以解决这些问题。信息化技术拥有的丰富培养资源、多元化培养形式等特点,企业可以引进新型信息化人才培养设备,根据企业发展方向、产品特性及高技能人才培养方向与培养目标等,开发出适合企业高技能人才培养平台、培训教材等,为企业一线岗位技术人员制定培训

方案,这样的培训方式不仅能够激发员工对提升自身业务能力的积极性,而且还可以提高人才培养效率。除此之外,为实现企业对自身先进经验的传承与传播,企业需重视对技能工作室的建设,技能工作室的增强效能建设、典型引路、高端带路,可以为企业提供培养高技能人才所需的“传道授业”培训平台,促进高技能人才对企业的健康发展与建设。

4.2 利用虚拟技术创新培养模式

在企业培养高技能人才模式中,人才培养时间较短、实践机会较少,导致企业培养的专业人才只能对理论知识熟练掌握,不具备高超的操作技能,从而不满足高技能人才具备的条件。而信息化视角下,通过借助虚拟技术能够使培养目标处于三维虚拟情境中,达到身临其境的特殊效果。三维虚拟环境的创建是通过借助计算机技术模拟实际生活环境,使培养目标处于不同环境进行实践训练,这样的训练方式能够使培养目标熟悉设备结构和掌握操作方法,提高高技能人才培养质量,且能够减少对高技能人才培养工作的资源消耗。

在信息化视角下,企业也需要对高技能人才培养管理机制进行创新与优化,通过采用奖优惩恶、量化积分、自主选择等管理机制,对企业高技能人才进行管理,调动员工持续学习、主动学习,通过这样的方式可以调动员工提升自身业务能力和专业知识的积极性,并且逐渐在企业内部形成终身发展与学习良好工作氛围,不仅可以实现员工个人价值的提升,而且也可以促进企业的健康发展。

4.3 创新高技能人才评价模式

目前,我国大部分企业评价体系较为单一,极大地限制了员工主动提升自身业务能力和专业知识的积极性,也导致部分员工出现虽然拥有职业资格证书,但是却无法发挥出高技能人才应有的价值。对此,企业要对传统评价方式进行创新与优化,改变“考定终身”的评价模式,要以企业员工所拥有的职业能力、工作业绩作为评价导向,并将企业所拥有的高技能人才具备的操作能力、知识水平、综合素养作为评价模式的制定依据。此外,企业还需施行学分管理模式,对累计分数达标、业绩较好的员工,给予物质奖励或者晋升机会,促进企业高技能人才的专业水平的提升。

4.4 创新激励机制

部分企业缺少高技能人才资源的原因是不具备竞争意识,只有完善企业员工薪酬制度,创设奖励机制,才能够提高企业高技能人才学习的积极性。企业需要根据岗位要求、知识水平、技能水平等方面作为参考,对薪资进行不同等级的划分。对企业作出重大贡献或者积极主动学习的高技能人才予以适当奖励,使企业员工享受到物质以及精神方面的双重激励。企业内部也可以定期组织员工开展技能竞赛,使管理人员在竞赛中掌握高技能人才所具备的技术水平,同时也能够企业内部形成竞争氛围,促进员工不断提升自身业务能力。

结束语

综上所述,高技能人才不仅需要具备扎实的专业知识,也要有精湛的操作技能,是推动企业稳定健康发展的动力。对此,企业需要重视对高技能人才培养的重要性,加大高技能人才培养力度。在信息化社会的不断发展中,企业要借助信息化技术创建培养高技能人才所需平台,借助虚拟技术不断创新高技能人才管理、激励、训练模式,提升培养高技能人才工作质量和效率,推动企业健康发展。

参考文献

- [1]肖佳怡.信息化视角下湖南省粮食企业高技能人才培养策略探析[J].粮食科技与经济,2018,v.43;No.226(05):108-110.
- [2]夏黎.促进武汉城市圈制造业基地建设的高技能人才培养对策分析[J].现代企业教育,2012, No.404(009):246-247.
- [3]傅阳铭,徐祥,章辉娟.我国高技能人才的培养与开发策略解析[J].化工管理,2015,000(017):50-50.
- [4]刘瑛.企业高技能人才培养的现状与路径探析[J].上海工会管理干部学院学报:工会理论研究,2019,000(003):49-55.
- [5]朱玉春.高职院校为建材行业培养信息化高技能人才策略研究[J].中国建材,2008,000(006):80-82.
- [6]孔定泉.基于创新校企合作模式的汽修专业高技能人才培养策略探析[J].发明与创新·教育信息化,2018,000(002):58-59.

作者简介:郑晖(1985—),女,汉族,湖北孝感人,高级工程师,工学硕士学位,主要研究方向:企业人才培养与开发。

肖文和(1990—),男,汉族,江西抚州人,工程师,工程硕士学位,主要研究方向:人力资源用工管理。

谭翔(1988—),男,汉族,江苏丹阳人,高级经济师,工学硕士学位,主要研究方向:人力资源薪酬与绩效。

曹远见(1993—),男,汉族,河南沈丘人,工程师,工学学士学位,主要研究方向:企业高端人才培养与管理。

彭程(1992—),男,汉族,江苏丹阳人,工程师,工学学士学位,主要研究方向:人力资源培训管理。