

企业技能人才培养存在的主要问题及应对措施探讨

李 晨

(江苏省江阴市人力资源和社会保障局综合服务中心,江苏 江阴 214400)

摘要:随着时代的发展,社会对于人才的需求越来越大,尤其是对于企业来说,要想在新时代得到有效的发展,就必须加强对技能人才的培养,有效地提升技能人才的整体水平和能力,从而更好地保障企业的整体效益,以此来促进企业的发展与进步。在新时代的背景下,企业必须要加强对技能人才培养的重视程度,明白技能人才培养的重要意义。本文首先分析了企业技能人才培养存在的主要问题,然后描述了企业技能人才培养存在问题的应对措施,以此来供相关人士的交流参考。

关键词:技能人才;主要问题;应对措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.31.088

引言

时代是在不断发展与进步的,企业要想长久地发展下去,就必须要对传统的技能人才培养方式进行改进与完善,使其可以更加符合现代社会发展的目标,有效地增强企业与新时代发展的适配度。现如今,市场竞争越来越激烈,企业要想在激烈的市场竞争中占据优势地位,就必须加强对技能人才培养的重视,明确技能人才培养在现代企业发展过程中所具有的力量。只有这样才能让技能人才可以更加充分地发挥出自己的作用,更好地促进企业整体的发展与进步。企业也可以在现代市场竞争中保持自己的优势地位,更好地保障企业的整体效益,在促进企业发展的同时,也增强企业的风险承受能力。

1 企业技能人才培养存在的主要问题

1.1 培训内容空洞

在企业技能人才培养的过程中,培训内容空洞是其所存在的一个极为重要的问题,对企业技能人才的培养产生了一定的阻碍作用,是影响企业技能人才培养的不利因素。在现代企业人才培养的过程中,普遍存在着形式主义的问题,许多企业的技能人才培养只是走个过场,没有真正地让技能人员在培训的过程中学习到知识,这就使技能人员在培训的过程中无法有效地提升自己,降低了企业技能人才培养的水平。在企业技能人才培养的过程中,其培训的内容也过于形式化,许多技能人才大都只学一些纸面上的表面内容,无法真正地将所学习的内容应用到实际中,形成了培训水平低下的现象^[1]。还有许多企业在对技能人员进行培训之前,并没有做好充分的准备,没有根据企业的自身情况以及技术人员的现实状况来制定合理的培训标准,这些企业对技能人员的个人水平以及个人素养并不了解,也没有对技能人员进行深入的调查和分析,造成了企业技能人员培训的内容与培训对象分离现象的出现,在极大程度上降低了企业培训的效率,培训的过程也显得茫然,没有目标,无法使得培训

达到预期的效果。培训内容的空洞也使得培训的过程缺乏实用性,对技能人员的针对性也较差,这就导致了企业内的管理人员无法真正地看到培训的效果,认为对技能人员的培训只是在浪费时间并且会加重企业内的负担成本,却无法真正地解决实际中的问题,也因此管理人员无法充分地认识到培训的重要性和存在的必要性,对技能人员的培训工作更加敷衍,这也就导致了技能人员的培训工作越来越差。

1.2 培训体系不完善

在现代企业技能人才培养的过程中普遍存在着培训体系不完善的问题,对企业技能人才培养产生不利的影响。现阶段的企业技能人才培养需要完善的系统的培训体系来支撑,而培训体系的不完善将会在极大程度上对培训工作的连贯性和制度性造成不利的影响,在培训工作中也极为容易出现断层和脱节等情况,在一定程度上降低了企业技能人才培养的效率,对企业自身的发展也造成了阻碍。在许多企业的培训过程中,培训是一个单独的环节,只针对相关的工作人员来进行培训,而工作人员在培训的过程中与其他岗位和部门的接触度不高,培训的过程也没有与企业内的其他岗位和部门连接在一起,这就导致了培训的单一性,工作人员在培训的过程中也无法对企业的相关岗位与部门有一个明确的认知。在企业的培训过程中,技能人员的培训状况往往与其考核和薪资待遇等各种福利不挂钩,这导致了企业技能人员对培训的重视程度降低,技能人员也无法充分地认识到培训的作用和意义。企业内的管理者也没有根据企业的实际发展状况来确定合理的人才培养体系,在培训的过程中所使用的方法和内容也过于陈旧老套,与现实情况脱节,技能人员也无法在培训的过程中学习到真正的知识,使得培训的效果不太理想,造成了培训资源上的浪费,提高了企业发展的成本。

1.3 重视程度较差

在企业的发展过程中,企业的领导者对技能人才培养的重视程度较差,没有真正地意识到技能人才培养的重要性和必要性,这也是导致企业技能人才培养水平较差的一个关键点,是现代企业技能人才培养水平提升过程中存在的一个绊脚石。在现代激烈的市场竞争的影响下,现代的企业大都只追求营销这种可以快速抢占市场份额促进企业高速发展的工作。相对这种工作来说,人才的培养见效速度较慢,企业无法立即获得人才培养的好处,这就使得许多企业在发展的过程中忽视了对技能人才的培养,也没有过多地在技能人才培养的过程中投入精力。在大部分的企业中都没有把对技能人员的培训当作一个长期的计划来进行严格的规划和安排,由此看来,企业技能人才培养在企业的发展过程中长期处于一个被忽视的地位,对现代企业的发展极为不利。企业对高技能人才重视不够,思想观念相对来说过于陈旧。目前,全社会还没有完全形成重视技能、尊重技能人才的良好社会氛围,传统的重学历、轻技能观念没有完全改变;一些企业领导对技能型人才建设的重要性和紧迫性认识不够,工作没有充分到位,技能型人才也是人才的人才观念没有完全形成。而且在许多的企业中“学历”比“技能”更重要,这种思想影响了很多人才的发展方向。在这些企业中“高文凭”已成为衡量人才的主要指标。高技能人才被挤出人才队伍。企业根据学历等级确定工资基数。因此,学生不愿意在高职院校学习,技术工人把技能仅仅当作暂时的谋生手段,导致高技能人才不断减少。

1.4 环境的不理想

在当前社会中,许多企业的管理者对技能人才的认知存在着一定的偏见,甚至对技能人才存在着一些轻视的现象,这在一定程度上遏制了技能人才的发展与成长。在这种社会环境下,企业内的技能人才一旦有了发展的机会,大都会被调到管理岗位上,这就导致企业内的技能人才队伍长期处于一个被打压的低水平地位。而且在许多企业之中,管理人员和技能人员之间会存在着身份上的界限,管理人员和技能人员之间的身份上的差别也较为严重,这也在极大程度上打击了技能人员工作的积极性和主动性,使得许多年轻的工作人员对技能劳动存在歧视,不愿意从事相关的技能工作,这也在一定程度上导致了技能工作人员个人素养和水平较差情况的出现,也在一定程度上影响了技能工作人员队伍的稳定性和系统性,也就无法很好地凝聚和形成一个高水平的技能人才的队伍。环境的不理想是现代企业技能人才培养中存在的一个主要问题,也是为严重的一个问题,对现代企业的发展与进步产生了极为不利的影响,在现代企业发展与前进的过程中产生了消极的作用。在现代的许多企业之中,对技能人员制定的标准较低,这在一定程度上导致了技能人员的入门门槛低下,使得一些低素质的技能人员进入这一行业之中,这也对行业的发展产生了不利的

影响,阻碍了现在企业技能人才培养的发展与进步^[2]。

2 企业技能人才培养存在问题的应对措施

2.1 完善培训内容

在现代企业技能人才培养的过程中,要想有效地提升技能人才的整体水平,就必须要对培训的内容进行完善和改进,有效地增强培训内容与技能人才之间的适配度,让技能人才可以在培训的过程中有效地提升自己,增强自身素养。在企业技能人才培养的过程中,企业首先必须要做好前期的准备工作。企业需要深入地了解自身的情况,并对技能人员的个人状况和技能水平进行一定的调查研究,根据调查的信息来进行分析,并且需要结合现实的情况来制定合理的培训内容。企业通过这种方式来有效地增强培训内容的合理性和实用性,让技能人员可以在培训的过程中真正地提升自己的能力,学习到更多的实用性的知识,可以将学习到的知识真正的运用到现实中,使得培训的各项资源可以更加充分地发挥出自己的作用。企业也可以与技能人才培养成功的企业进行学习,选择多个不同的培训模式进行技能人才的培训,从而选择出更好的培训方式,以此来充实技能人员学习的内容。不同的岗位所需要的技能人员是不同的,因此企业需要有针对性地对各种不同的技能人员进行培训,企业要加强各个岗位之间所需技能的了解,结合现实状况来合理地安排不同的培训内容,增强培训与技能人员之间的适配程度,让技能人员可以更好地适应培训的过程,从而提升自己、完善自己。培训的内容必须从实际情况出发,与现实状况结合,不能出现与实际状况相脱离的现象,从而保证培训内容的现实性和可靠性,增强培训内容的实用性^[3]。在培训的过程中,企业也可以聘请一些专门的高技术人才来充实培训的内容,从而有效地增强培训内容的现实性,让技能人才可以学习到更多的知识。

2.2 建立健全培训体系

企业对技能人才的培养离不开一个完整的培训体系,因此,企业需要对传统的培训体系进行完善和健全,积极地吸取传统培训体系中的优点,改进和完善传统培训体系中的缺点。创新是发展的重要推动力,因此,企业对技能人才的培养其培训体系也需要不断地进行创新和改进,让培训体系可以更好地适应新时代发展的要求,满足现代企业对于技能人才的需求。企业需要不断地学习先进的培训理念,根据不同技能人才的不同状况来制订不同的培训计划,并将各个不同的培训计划串联在一起,从而建立起一个完整全面的培训体系。在培训的过程中,企业也需要将企业文化等各种理念方面的内容融入培训的过程中,通过这种方式让技能人员可以在培训的过程中提高自己的责任感。通过这种方式来有效地提高技能人员工作的积极性和主动性。企业也需要在培训的过程中,将企业内部的各个部门与岗位结合在一起,避免出现培训过程与部门和岗位脱离的现象,从而让培训体系可以

更加适应企业的现实要求。在培训的过程中,企业也需要建立一个完善的考察机制,将培训的结果和效果与个人薪资福利结合在一起,通过这种方式来有效地增强技能人员对于培训的重视程度,有效地提高了培训的重要性。在现代企业技能人才培养的过程中,建立一个完善的培训体系是必要的,也是这一过程中不可缺少的重要环节。企业应以多种形式加强高技能人才的培养,不断提高高技能人才的整体素养。要充分发挥企业在高技能人才培养中的主导作用,建立和完善高技能人才培养管理体系。还要发挥“企业培训中心”理念的重要作用,树立“全培训”理念。企业需要为高技能人才的培养提供强有力的组织保障,有计划地列出培训清单,从企业整体出发,来推进高技能人才的培养。在培训内容的安排上,注重新知识、新技能、新方法、新流程的培训,加强技能培训,提高操作技能和解决实际问题的能力。

2.3 明确培训的重要性

现阶段,企业对技能人才的培训要想得到有效的发展,就必须要让企业真正地意识到培训的重要性,加大对人才培养的投入。企业可以举办一些有关技能人员培养的讲座,让企业内的工作人员可以充分地认识到技能人员的重要性,以及人才培养的必要性,明确技能人员培养工作的长期性,真正地认识到技能人员培训的科学方式^[4]。企业对于技能人才的培养是企业可持续发展的一个重要保障。企业自身必须要认识到技能人才培养的重要意义,明确技能人才培养在企业的发展过程中占据的位置。这就需要企业加强对于技能人才培养的投入,为技能人才的培养营造一个良好的环境,保障技能人员培养的各种软硬件的措施,从而为技能人才培养工作的开展提供一定的保证。企业要充分加强对人才队伍建设的认识,并且落实实施机制。充分认识加强高技能人才建设的重要性和紧迫性,落实工作职责,完善工作机制,这也是企业推进高技能人才建设的首要任务。要想提高认识,首先要提高企业领导层对高技能人才在生产经营中的重要性的认识,使高技能人才的培养能够作为一个重要目标列入企业的重要议程。建立领导责任制,明确工作目标,制订切实可行的工作计划,把培养和使用高技能人才作为提高企业发展和竞争力的重要措施,并将高技能人才培养纳入企业领导班子的考核之中,从而让企业内的工作人员认识到技能人员的重要性。

2.4 营造良好的环境

企业技能人才的培养离不开良好的环境,这就需要企业从政治、制度以及措施等各个层面出发,为技能人员建立一个全面的、安全的环境,从而激发出技能人员工作的积极性和主动性。企业可以建立相关的奖惩机制,在面对一些高素质办事能力强的技能人才时,企业需要加大奖励力度,为高素质的技能人才提供晋升空间,让技能人才可以在工作的过程中享受较好的待遇,从而有效地增强

技能人才工作的主动性,潜移默化地改变传统的对于技能人才的偏见。企业在面对技能人才时,不能对技能人员有歧视,要形成良好的企业文化,避免出现管理人员歧视技能人员的状况,对技能人员工作的积极性造成影响。在岗位分配上,企业要尽量地根据技能人员的个人状况来进行分配,最大限度地保证技能人员可以在个人岗位上发挥出最大的作用,技能人员也可以更好地适应企业岗位上的工作。企业也需要加强对技能工作的宣传,让企业内的工作人员真正地意识到技能工作的重要意义,明白技能工作在整个企业运转过程中的作用,在提高技能人员工作责任感的同时,也让企业内其他的工作人员明白技能人员的重要性,更好地让提高企业内其他工作人员对技能人员的尊重,营造一个良好的环境氛围。

3 结束语

时代在不断发展,社会在不断进步,在现代社会的发展过程中,企业对于技能人员的重视程度也越来越深,现代企业要想得到有效的发展,就必须要加强对于技能人员培养的正式程度,充分意识到技能人员在企业内的关键作用。这就需要企业对传统的培训体系以及企业环境进行改进,明确现代企业在技能人才培养方面所存在的一些问题,并积极寻找合理的方法进行改进,从而有效地提高企业技能人才培养的整体水平,促进企业的发展与进步。在现代社会中,企业加强对技能人才的培养是现代企业发展的重要趋势,也是现在企业发展的重要推动力。

参考文献

- [1] 刘杰. 企业技能人才队伍建设存在的问题及应对策略——以A公司为例[J]. 人才资源开发, 2020(9):3.
- [2] 岑玲玲. 基于产业视角的技能人才开发现状及对策研究——以浙江慈溪为例[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2020(5):4.
- [3] 牛红国. 新时期中职德育工作存在的问题及应对措施探讨[J]. 时代教育:中旬, 2021(4):0231-0232.
- [4] 高一瑞. 利津县中小型企业职业技能培训现状分析及对策浅析[J]. 今日财富(中国知识产权), 2020(06):174-175.

作者简介:李晨(1981.09-),女,汉,河北唐山人,大学本科,中级经济师,研究方向:人力资源,创业培训,技能人才。