

doi:10.3969/j.issn.1671-5152.2014.07.008

人才支撑发展 发展造就人才 ——对职工教育培训的思考与建议

□ 上海液化石油气经营有限公司(200001) 吴齐伟

1 引言

“国以才立，政以才治，业以才兴”。企业经营，当是企以才强。

何谓人才？适才适所是能人，能人就是人才。人才是在生产经营实践中，从员工的劳动态度、工作质量和工作效率中，始能发现、培养和检验的。爱岗敬业、技艺娴熟、知责尽责尽到责，出色完成生产指标（或工作任务）的岗位能手，就是人才。要打破陈旧的人才观念，努力营造一个不惟学历、不惟职称、不惟身份、不惟资历，尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围，激发员工崇尚知识、重视技能、提高能力的内在动力，实现岗位成才，为企业、为社会、为国家多作贡献。

职工教育培训，是员工智力开发、技能提高、综合发展的有效途径，能为企业未来的快速增长与稳步发展提供高素质的人才保障，会给企业带来长远的利益和持续的发展后劲，是企业持续竞争力的发动机。人才支撑发展，发展造就人才。

2 对职工教育培训的若干思考

2.1 职工教育培训，是城市燃气发展的内在需求

当前，城市燃气发展的机遇与挑战并存。一方面，受推进能源消费结构多元化、治理雾霾和应对气候变化的政策影响，我国天然气需求持续快速增长，消费量以每年两位数的速度增长，城市燃气迎来了高速发展的黄金机遇期；另一方面，随着燃气行业改革

的不断深入，城市燃气行业内外的市场竞争将越来越激烈；企业正面临着资源价格上涨、用户的能源选择增多、天然气用户资源受到房地产市场制约、非公经济准入政策出台动摇区域自然垄断地位、企业内部效率低下、用工成本刚性快速上涨等不利因素困扰，企业盈利难度越来越大。

面对这一形势，要在激烈的市场竞争中求生存、图发展，城市燃气企业必须转变思想观念，创新驱动，转型发展。从传统的满足燃气消费向引领燃气需求转变，由单纯的燃气供应（或运营）商向燃气综合服务商转型。加大力度开发各类下游产业链延伸和客户增值服务，大力发展天然气分布式能源服务市场，加大CNG、LNG在交通能源市场的开发力度，开展合同能源管理业务，承包能源替代项目等成为业务拓展的新方向；着力提升服务能力，提高服务质量，打造高端服务类企业品牌形象，提升用户满意度和忠诚度，发展稳定的天然气用户群，已成为城市燃气企业赢得竞争优势的重要举措。

科学发展，关键在人。建立一支精干高效的经营、财务、营销、规划、设计、施工、安全管理、设备操作、维护、检测、维修，以及信息管理、合同管理、法律事务管理专业队伍，是提高市场竞争能力、推动企业发展的必要基础和有力保证。然而，目前城市燃气企业普遍存在的是人才结构性矛盾突出，一方面普通员工严重过剩，文化素质偏低，人浮于事；另一方面又表现为领导人才、经营人才、高新技术专业人才明显缺乏；无法适应转型发展对人才结构和数量的要求。因此，“培养与引进并举”，立足企

业内部，培养、培训企业发展所需的合适人才，适当引进公司的紧缺人才，加快建立与转型发展相一致的人力资源管理体系，就成为摆在城市燃气企业面前亟需解决的管理课题。

因此，创建学习环境，营造创新氛围，切实加强职工队伍教育、培训、激励和管理，激发广大职工的智慧潜能，努力在思想素质、操作技能、执行能力、知识结构、创新意识和工作理念等方面全面提升职工队伍整体素质，着力打造一支数量充足、结构合理、素质优良、充满创新活力的人才队伍既是市场竞争的客观要求，也是城市燃气企业健康可持续发展的内在需求和必要举措。

2.2 职工教育培训，是企业的社会责任

和谐之道，始于责任。企业的社会责任是在对股东负责的同时，对员工负责，对消费者、供应商、社区等利益相关者负责，对社会环境负责；首先应该以对员工负责，令员工满意。

人往高处走，水往低处流。学习知识、掌握技能、提高心理素质、增强适应能力、追求进步、渴望成才，希冀改变命运，过上更好日子，是每个人的奋斗目标和美丽梦想，正当的利益诉求。企业应该尊重员工的各项基本权利，不仅要关心员工的工作环境和生活条件，关心职工家庭使其无后顾之忧，而且更应注重心灵关怀，关心员工的成长进步、事业发展。企业要为员工发展打造平台，创设和谐的、富有活力和激情的工作环境和学习环境，强化技能培训，成就员工岗位成才；为他们展现才华，发挥潜能提供宽广的舞台，体现自身的价值。显然，企业也必然会因此实现人力资源增值，为企业发展的各个阶段提供各类优秀人才，促进企业改革发展。

2.3 职工教育培训，是构建和谐社会的现实需要

人的存在，与家庭、企业、社会有着不可分割的关系。企业与员工，不是简单的劳动关系，而是利益攸关、荣辱与共的命运共同体。员工是企业发展的第一资源，员工的积极性、主动性、创造性得以发挥，必将推动企业发展进步；诚然，也只有企业的发展，员工的全面发展才有可能。人才支撑发展，发展造就人才。

市场瞬息万变，危机无处不在。科技进步、社会发展，新技术、新设备层出不穷，知识更新换代的频率不断加速，如果不及时补充新的知识，人力资本

就会贬值。据美国国家研究委员会前几年调查，在美国，半数劳工技能在3年~5年之内就会变得一无是处，而以前这种技能的淘汰期是7年~14年。新形势迫切要求劳动者与时俱进，通过不断学习培训，接受新理念、增容新知识、掌握新技能，跟上时代的发展步伐。因此，当今学习培训已成为随时随处的必要选择。

再则，市场变化还不可避免地要引起产业结构的变化和调整，对劳动者的职业技能要求便随之发生变化，也迫切要求通过学习培训改变劳动者技能单一，岗位适应能力差的尴尬，顺利实现换岗转业、分流转移。一个人下岗，3个家庭受影响。职工教育培训减少了由于内部改革，产业调整和技术进步引发的摩擦性失业，利于社会的稳定和谐。可见，在调整产业结构，转变发展方式的形势下，教育培训更具有明显的现实意义。

2.4 职工教育培训，为党建政治思想工作提供新载体

企业党组织通过加强对职工教育培训的政治领导，可以充分利用教育培训平台，把理想信念教育、形势任务教育、法律法规教育同企业精神、理念教育，职业道德教育有机结合起来，将政治思想工作融入学习培训全过程。引领职工将个人追求与企业发展愿景结合起来，将企业生产经营、安全生产与岗位职责、岗位工作结合起来，将提高岗位技能与职业生涯稳定发展结合起来，强化职工的共同理想与核心价值观。增强政治思想工作的针对性、实效性和时代感；赋予党建政治思想工作新的工作内容和表现形式，拓展其工作领域和空间。这不仅有利于企业的发展壮大，也有利于增强党组织在群众中的吸引力、凝聚力和号召力，巩固党执政的阶级基础。

3 对推进燃气企业职工教育培训的策略建议

3.1 加强组织领导，建立长效机制

职工教育培训是政府鼓励、企业认同、职工欢迎的育才工程和民心工程。企业党政领导应把职工教育培训作为提高企业核心竞争力，事关企业改革发展的全局性、基础性工作来抓，纳入企业发展总体规划。要立足当前，放眼长远，加强组织领导，制定培训规划，落实组织保证和制度措施，努力形成“党委统一领导，行政大力支持，职能部门实施，工会组织发动，相关部门配合，职工广泛参与”的六方推进机

制。做到职工教育培训的计划、组织、费用、基地、师资、教材、考核评估、人才使用和激励约束制度“九落实”，形成合力、扎实推进。

3.2 围绕中心、服务大局，把握职工教育培训大方向

职工教育培训在制定培训计划、开发培训项目、确定培训主题、设置培训课程时，要围绕企业中心工作，紧贴企业改革发展各阶段的需求，更好地服务改革发展大局。这是增强职工教育培训实效性，持续稳定发展的关键。上海燃气（集团）有限公司根据生产经营需要，着重提升员工履职能力和业务水平；近3年来，共组织岗位技能类培训9 000余人次，专业技术管理类培训近3 000人次，制气职工转岗培训1 500人次；还实施了两批赴英培训项目和一批赴法培训项目；有力支持了公司经营业务开展，反响良好。

“十二五”期末上海市将基本实现全天然气化，人工煤气制气厂面临全面停产，职工转岗分流、换岗转业和下岗待业矛盾十分突出。未雨绸缪，针对制气企业转岗职工平均年龄偏大，受教育程度较低，技能单一等实际困难；上海燃气集团打算以职业技能、岗位操作、制气转岗培训为重点，加强教育培训和技能开发，重点放在提高员工再就业能力，积极配合富裕人员的政策性分流工作。

企业在开展以落实岗位责任制为核心，以高效完成各项生产指标（工作任务）为目标，以不断提高班组管理水平和员工队伍素质为重点的班组建设活动过程中，班组长的岗位能力培训尤为重要。据报道，国务院国资委曾根据中央企业班组建设需要，与清华大学联手，使用3年时间，分期分批对系统内62万个班组进行了一次班组长岗位能力资格认证远程轮训，收到了很好效果。

3.3 贴近需求，突出重点，创新培训的内容和方式

职工教育培训，要贴近企业实际，贴近员工实际，突出针对性和实效性。事前应开展培训需求分析，按“面对现实，适度超前”的原则，调查研究、具体分析企业可持续发展对岗位的需求与职工能力素质之间的差距，确定职工教育培训的总体目标和年度实施计划。既要突出重点，着重生产操作技能、安全事故应对能力和应急应变能力的培养，又要考虑企业发展的未来需求，有一定的前瞻性。同时，还要面对基层，听取群众呼声，贴近员工需求。“缺什

么，补什么”；“学什么，练什么”；使员工感到培训有内容，学习有心得；对改善缺失、解决问题有用、有效，提高参加培训的积极性。要创新教育培训的内容和方式，努力实现从常规型培训向专题型培训转变，突出重点，增强实效；从补充型培训向提升型培训转变，提高员工的能力素质；从员工被动受训到教学互动型培训转变，更好地发挥员工的培训主体意识；从单一型培训向多样型培训转变，区别对待，增强针对性；从个体学习到团队学习转变，发挥集体智慧，“一人有经验，大家来吸取，一人有教训，众人受教育”。实行分级、分类、分层次、多渠道培训，做到为用而学，学以致用，学以致用，提高教育培训实效。

3.4 创新机制，技能培训考核与聘用、待遇相衔接

实践证明，职工教育培训的考核、使用和激励约束机制缺失或是不健全，是相当部分职工不重视培训，参训积极性不高的根本原因。人才培养是个系统工程，要顺利推进职工教育培训，企业还应在深化国企改革过程中，更新观念，树立以人为本，竞争择优和人才市场化的观念；创新人才考核、评价，选人、用人机制和绩效工资薪酬分配制度，使职工教育培训与技能考核、岗位聘任、薪酬待遇相衔接。坚持把品德、知识、能力和绩效作为衡量人才的主要标准，以能力和业绩为导向，以岗位职责为基础，以绩效目标为核心的人才评价体系。推行使用与培训、考核相结合，待遇与能力、贡献相联系的做法，建立职工凭技能、职业资格得到使用晋升，凭技能、绩效获取报酬的使用、待遇机制；引导和鼓励员工朝专业化方向发展提升职业技能，实现岗位成才；努力创建一种“各得其所、各安其位、各施其能、系统最优”的人才环境和氛围。

在这些方面，深圳燃气公司和中石化的做法，颇具典型，值得借鉴。

——建立多元化的职业发展通道和系统的培训开发体系，引导员工发展与公司经营目标相融合，为员工职业生涯发展提供通畅明确的发展通道。如深燃公司便建立了包括管理、专业、技术、营销、生产操作和支持等6大类职业晋升通道，以吸引和培养各类人才，适应战略发展的需要。

——坚持和完善职业资格认证制度，突出素质定员。建立相应任职资格标准，采取员工资质认证、技

doi:10.3969/j.issn.1671-5152.2014.07.009

共筑能源中国梦 助力蓝色新青岛

□ 青岛泰能燃气集团有限公司(266071) 褚爱红

摘要: 本文围绕中国梦的重大战略思想,立足青岛实践,介绍了天然气作为清洁能源的推广和应用。从中国梦到青岛梦,再到企业梦、个人梦的不同视角,论述了如何把共筑能源中国梦转化为推动企业发展的动力,如何助力青岛建设宜居幸福的现代化国际城市。

关键词: 中国梦 天然气综合利用 清洁能源 持续发展

1 引言

习近平总书记在参观《复兴之路》展览时指出,“实现中华民族伟大复兴,就是中华民族近代以来最伟大的梦想。”这一时代解读,既饱含着对近代以来

中国历史的深刻洞悉,又彰显了全国各族人民的共同愿望和宏伟愿景,为党带领人民开创未来指明了前进方向。“中国梦”,深刻道出了中国近代以来历史发展的主题主线,深情描绘了近代以来中华民族生生不息、不断求索、不懈奋斗的历史。人生如船,梦想是

术等级认证、员工能力评估、员工绩效评价等多种评价形式,竞聘上岗,优胜劣汰;以岗定薪,岗变薪变。

——开展多工种、多层次、多渠道技能大赛,发现和培养高技能人才;命名技术能手,技能大师,实行首席技师制度等。树立榜样,起到树立一个,带动一批,激励一片的滚动效果。

3.5 整合资源,畅通渠道,拓展和完善教育培训平台

职工教育培训,要充分挖掘现有教育资源;在基层公司内部继续开展拜师学艺,名师带徒,技师研修等行之有效的传统办法;在集团公司层面可按“紧密协作、优势互补、优化配置、合理布局、资源共享”的原则,举全行业之力,共同参与,建设行业培训基地网络,满足职工技能培训的需求。像深圳燃气公司便设计了包括高层领导和六大职位序列的学习和发展系统,建立了培训基地,为领导和员工提供系统的学习和发展机制;上海燃气集团则建立了科教中心,扩

大规模加大教育培训力度。

互联网和数字技术的发展,为职工教育培训开辟了一个容量大、范围广、成本低的远程教育平台。充分利用网络技术,拓展在线学习,催生新的学习方法,形成新的学习途径,应成为职工技能培训的发展方向之一。如中石化远程培训系统目前注册人数已达到40万,累计学习时间达到998万h,成绩斐然。

此外,还将对外交流、观摩学习、“走出去、请进来”作为组织和员工学习的重要手段,充分利用社会教育资源,畅通渠道,为我所用。例如,与专业培训机构、专业院校及研究机构联合开班开展新技术、新设备、新工艺、新材料之类专业培训。

总之,职工教育培训任重道远,前景光明。培训需求差别化、个性化,培训方式多样化,培训渠道多元化,培训手段现代化,将是职工教育培训未来发展的大趋势。