

浅析施工企业人才培养工作中教育培训的重要性

何亚兵

(中铁二十四局集团西南建设有限公司, 四川 成都 610052)

【摘要】在当今激烈的市场竞争环境下, 施工企业面临着巨大的挑战。面对快速变化、不断升级的市场需求, 人才培养与开发已成为维持企业竞争优势, 获得持续发展的重要途径。基于此, 本文对施工企业人才培养工作中教育培训的重要性进行了研究, 首先阐述了施工企业教育培训的意义, 然后对施工企业人才教育培训的现状和形势进行了分析, 探寻了施工企业人才教育培训出现问题的原因, 最后提出了加强与改善教育培训来提升人才队伍建设的有效措施, 以期相关人员提供参考。

【关键词】施工企业; 人才培养; 教育培训

引言:

施工企业的教育培训是人才培养的关键环节。通过加强和改进教育培训, 使施工企业员工的职业素质、创新能力和领导力得以提高, 从而建立起一支高素质的人才队伍。教育培训既能满足员工的学习需要, 又能使企业更好地适应不断变化的市场竞争。它让员工有机会更新自己的知识, 掌握新的技能, 更好地适应公司的发展需求, 在瞬息万变的产业环境中保持竞争优势。另外, 教育培训对于激发员工的工作积极性, 增强团队凝聚力, 具有十分重要的作用。在学习、交流、共同成长的过程中, 员工们形成了一种良好的协作氛围, 形成了一种团队精神, 使公司充满了活力与创造力。

一、施工企业教育培训的意义

(一) 职工教育培训是保证企业稳定发展的基础

通过教育培训, 使员工掌握新工艺及新技术、提高其施工技术水平。从而提高了施工效率, 减少了差错, 确保了工程的质量。随着科技的进步, 施工行业也在不断地进步。通过教育培训, 使职工了解最新的施工理论、规程及规范, 掌握先进的施工方法与管理方法。这样企业才能与时俱进, 为客户提供更好的服务。通过教育培训, 使员工感受到公司对自己的重视与关怀, 增强了自己的职业价值观与归属感。这有利于提高员工的工作热情与满意度, 增强员工忠诚度与稳定性。通过教育培训, 激发员工创新思维、解决问题的能力, 引导员工提出新思路、新方法、新突破。从而使企业能够持续地优化作业流程, 以适应市场的变化与需求, 提高企业的竞争能力。

由此可见, 施工企业教育培训工作的重要性, 它不仅能提高员工的业务水平、专业技能, 而且能提高员工的满意度与忠诚度, 从而推动企业的变革与创新。通过不断地教育和培训, 使企业不断地适应市场变化, 不断地发展壮大。

(二) 职工教育培训是保证企业人才队伍建设的核心

施工企业通过教育培训, 实现了对员工专业知识、技能、能力的培养与提升。这有利于优化公司的人才结构, 培养出一批高素质、高效率的人才。这些员工能迅速适应市场需求及技术发展, 为公司长远发展提供有力支持。企业教育培训既注重个人的发展, 又注重整体的提高。通过团体培训, 员工能学会如何与他人合作, 可以营造一个良好的团队学习氛围, 提高团队合作效率, 提高工作质量。企业教育培训也包括为管理人员和未来领导人举办的培训课程。通过组织这类培训, 可以提高他们的领导能力和管理水平, 进而培养出一批优秀的领导者。有能力的领导能更好地带领团队、制定策略计划、在艰难时刻作出正确的决定, 为企业提供必要的指导和支持, 帮助企业达成目标。企业教育培训能激发员工的潜能, 激励员工不断学习, 不断提高。施工企业可以为员工提供学习与晋升的机会, 从而激励员工积极投身工作, 追求个人事业的发展。这样才能形成有竞争力的人才队伍, 为公司的长远发展提供源源不断的动力。

因此, 在施工企业中, 教育培训工作处于人才培养核心地位。通过培养高质量的员工, 提高团队合作能力, 培养领导能力和管理能力, 并充分挖掘员工的潜能, 企业就能建立起一支稳定、有活力、有竞争力的人才队伍, 为公司的发展奠定坚实的基础。

二、施工企业人才教育培训的现状和形势分析

(一) 施工企业存在任务重工期紧, 更重视生产工作, 轻视培训的现象

施工企业为了按时完工, 保证工程的质量与进度, 往往把精力集中在生产上, 而忽略了员工的培训与发展。造成员工技能难以提升、人才培养受阻等问题, 影响企业的长远发展。施工企业在开展培训工作时, 需要投入一定的资金与时间。但由于培训的效果

并非立竿见影，企业在培训成本和期望收益之间难以权衡，因而不愿在培训上投入充足的资源。部分施工企业对培训的重视程度不够，培训文化建设不到位。这就造成了员工对培训重要性的认识不足，从而降低了企业开展培训的动力。

（二）施工企业存在施工人员文化程度结构差距大，学习能力参差不齐的现象

不同的施工企业员工受教育程度、个人学习能力有很大差别。一些员工可能拥有更高的教育水平和专业技能，而其他人员可能只有基本的文化知识，这一问题将直接影响教学效果。有些员工学习态度积极，学习能力强，能迅速掌握新的知识。而其他员工则可能缺乏学习动机，或者在学习过程中遇到困难，因此需要特别的帮助与支持。对于受教育程度不高、学习能力不强的员工而言，要想取得理想的学习效果，就必须投入更多的资源与时间。这就增加了公司在培训方面的投资，增加了管理的难度^[1]。

（三）施工企业存在培训考核力度不高，培训质量不能保证的现象

部分施工企业在培训过程中缺乏严格的评价机制，致使参加培训的员工得不到有效的考核与评估。在这样的环境下，培训只是一种形式上的需求满足，而无法真正提高员工的技术水平与综合素质。部分施工企业培训制度不健全，标准不健全，培训质量得不到保障。培训内容缺乏科学性和系统性，培训方式缺乏灵活性和多样性，很难达到预期的效果。施工企业缺乏有效的培训跟踪与反馈机制。由于缺乏对员工的持续评估，无法及时掌握培训效果与改进方向，因此很难调整与提高培训质量。部分施工企业在培训资源方面存在不足，培训师资、教材和设备不足等问题。另外，培训时间、费用等因素也制约了企业提供优质培训的能力。

三、施工企业人才教育培训出现问题的原因

（一）施工企业教育培训观念弱

有些施工企业受短期利益驱使，在施工生产上投入了更多的资源和时间，把完成任务、保证工期等作为首要任务，而忽视了对员工的培训与发展。培训在部分管理者看来是一种时间和成本的浪费，这种思维限制了公司重视人才培训的意愿。另外，部分施工企业在培训文化、培训意识等方面存在不足，培训的重要性与价值，在企业内并未被广泛认识和普及。在此背景下，企业员工对培训的需求与积极参与程度均呈下降趋势。随着施工行业技术与标准的不断发展和完善，也要求员工不断地进行知识与技能的更新。然而，有些企业对此并不重视，未提供与之相适应的培训机会^[2]。

（二）施工企业缺乏长期性的教育培训计划

部分施工企业在人才开发方面缺乏清晰的战略

与规划，缺乏长期目标与计划。有些企业只在特定的时间段或者特定的情况下开展培训活动，缺乏持续性的培训项目。这样的短期培训不能很好地满足员工全面发展的需要，而且培训的效果也不能持久。由于缺乏个性化的培训计划，企业无法满足不同岗位、不同人员的需要而制定适合自己的培训方案。这就造成了培训内容、方法脱离了工作岗位的实际需要，从而影响了培训的效果。同时，我国施工企业普遍存在着对员工操作技能培训的过度重视，而忽视了对其专业知识、管理能力的培养。这不仅制约着员工的全面发展，而且也制约着企业整体素质的提高。

（三）施工企业教育培训统筹力度薄弱，针对性差

部分施工企业在培训过程中存在着缺乏整体规划，造成培训活动只是片面地强调技能的培养，而忽略了对员工整体素质的培养以及职业生涯的发展。施工企业在培训过程中，往往不能很好地将培训内容和岗位要求有机地结合起来，从而使培训缺乏针对性。培训计划应针对不同岗位的岗位职责及技能要求，设置与之相适应的培训课程与内容。另外传统的培训方式往往过于单一，缺乏灵活多样、丰富多彩的形式，普遍都是面对面授课的单一形式。这种司空见惯、枯燥乏味的灌输式教育培训，多数员工对此已经产生了“抗体”，自然也不会有好的教育培训成效。随着科技手段的发展，网上培训、远程培训等形式变得更加方便灵活，企业应探索多样化的培训方式来满足不同人员的学习需求。同时，施工企业在培训效果评估与反馈机制方面存在不足，不能及时掌握培训效果。缺乏这一机制，将不能保证培训活动的质量，也不能及时地调整和增强培训效果。

（四）施工企业部分员工对培训学习兴趣不浓

有些员工没有意识到不断学习与培训对个人事业发展及提升竞争力的重要性，他们认为培训仅仅是为了达到公司的要求，或者只是为了完成任务，却忽视个人成长的机会。有的培训内容与岗位职责无关，有的则表现形式单调乏味，缺乏吸引力，致使员工对学习和训练兴趣不高。如果工作负荷过大、压力过大，员工可能会觉得时间紧迫，难以安排参加培训和学习。这就会降低他们参加培训学习的兴趣和积极性。

四、加强与改善教育培训来提升人才队伍建设的有效措施

（一）提升思想认识，转变发展理念

施工企业要营造一种崇尚学习、不断进步的文化氛围，才能更好地促进人才队伍的建设。通过内部宣传，建立激励机制，使员工认识到不断学习与自我成长在职业生涯与事业发展中所扮演的重要角色。施工企业要提倡员工积极探索、勇于创新、勇于实践、敢于接受挑战，让员工有机会接手新项目，试验新方

法,以促进员工个人能力的提高。施工企业要建立积极的反馈与评价机制,及时给予员工肯定与鼓励。透过定期的评估与沟通,让员工认识到自己的长处与短处,并给予辅导与支援,促进员工不断成长与学习。施工企业要重视对员工的领导能力和团队协作能力的培养,通过开展相关的培训课程,组织团队活动,提高员工的领导能力和团队协作能力。通过跨部门轮岗、转岗等方式,不断丰富其多元化的经验与知识,也能培养员工对公司整体经营状况的认识,培养整体意识与综合素质。

通过提高思想认识,转变发展观念,施工企业能够充分调动员工学习的积极性和积极性,培养具有创新精神和领导能力的员工,从而促进人才队伍建设的可持续发展。通过这些举措,企业可以跟上时代的步伐,适应市场环境的变化,培养适应力强、创新能力强的人才,为公司的长远发展注入活力与竞争力^[3]。

(二) 科学化培育,厚植青年人才成长沃土

施工企业应根据自身发展需要,结合人员素质差距,制定综合培训方案。培训内容包括技术培训、管理培训和职业素质培训,保证员工的综合能力得到全面提高。施工企业应该搭建知识共享平台,鼓励员工共享专业知识、经验。通过举办公司内部培训讲座和研讨会等活动,促进员工之间的交流和学习,共同成长。施工企业应建立导师带徒制,加强对青年人才的指导,使其在职业生涯中得到帮助与支持。同时,制定个性化的职业生涯规划,明确青年人才的晋升途径与目标。施工企业要提倡和支持员工终身学习。营造学习型企业文化,鼓励员工持续学习新知识,掌握新技术,为员工提供培训资金、网络学习平台等学习资源与机会。

通过科学的培育,为青年人才的成长“沃土”提供全方位的成长环境与机遇,培养其职业能力与领导潜能。从而形成一支高效率、高素质的人才队伍,为企业持续发展奠定坚实的人才基础。

(三) 创新化培训,坚持教育培训与实践并重并举

施工企业可通过多媒体教学、网络课程、案例分析、角色扮演等互动教学手段,提高施工企业培训的吸引力与效果。在培训过程中,要注重问题与挑战,以解决实际问题为导向,激发学员的思维与学习能力。鼓励学员积极参与讨论,小组工作,培养学员解决问题的能力,培养学员的创造性思维能力。实行轮岗制,使员工在不同部门、不同岗位之间相互交流、学习,开阔自己的眼界与阅历。它有利于培养工作人员的全面发展,提高工作人员的综合素质。

通过“创新化”培训,坚持“育”与“实”并举,使施工企业的培训更具针对性、实用性,增强了员工的工作能力与创造力。这样才能促进人才的持续成长,才能更好地支持企业的竞争与持续成长。

(四) 优质化激励,激活人才创新“内动力”

加强和改进教育培训,提高人才队伍建设水平的另一条有效途径就是以品质化激励为手段,激活人才创新“内动力”。施工企业应建立激励机制,根据员工的学习成绩、创新能力以及实际表现,给予相应的奖励。这些措施包括:晋升机会,工资调整,荣誉称号等等,以激励员工积极参加培训及知识革新。施工企业要根据员工的兴趣爱好及职业生涯规划,制定有针对性的人才培养方案。提供适合员工需要的培训课程及资源,以激发员工学习的积极性。施工企业要建立开放的沟通渠道,鼓励员工交流意见,提出意见,并对意见进行及时处理。通过定期的小组会议,研讨会等活动,为员工创造良好的学习氛围。把培训和实践结合起来,以项目为导向,激发员工的创造力。运用所学到的知识及技巧,鼓励员工想出新点子,并付诸实践,借此提升员工的工作积极性与动力。施工企业要鼓励员工自我学习、自我发展,培养员工的自我驱动力;为员工提供学习资源与支持,如为员工提供自学平台、培训资金等;为员工提供更多的选择与机会,使其能够从事自己感兴趣的工作,同时也能不断地提高自己的能力。

通过优质化激励,激发人才创新的内在动力,使施工企业能够充分调动员工的工作积极性与创造性,培养具有自主学习与创新能力的人才。这样才能促进人才的成长,才能成为企业持续创新与竞争力的不竭源泉。

五、结语

企业的战略,离不开人才的布局。知识经济时代,人才是企业竞争力的核心。总之,教育培训对于施工企业人才培养工作的重要性不可忽视。它是提升员工素质、创新能力和竞争力的关键环节,也是构建可持续发展的企业核心竞争力的重要支撑。施工企业应该不断加强对教育培训的重视和投入,为员工提供优质的学习资源和机会,实现个体与组织共同成长,迈向更加辉煌的未来。

参考文献:

- [1] 马媛媛.新时代建筑施工企业人才培养工作创新发展思考与探索[J].大众文摘,2023(6):172-174.
- [2] 林浩.建筑施工企业教育培训与后备人才培养管理的探讨[J].石家庄铁路职业技术学院学报,2023,22(1):95-98.
- [3] 岳鹏.施工企业基层党建工作与人才培养的融合路径[J].建筑,2022(13):30-32.

作者简介:何亚兵(1990,08-),男,汉族,江西宜春人,本科,工程师,研究方向:施工企业教育培训。