

新形势下炼化企业“基本功训练”工作的思考

张占虎 董立建

中国石化塔河炼化公司质量计量检验中心 新疆 阿克苏 842000

摘要：炼化企业，作为能源领域的核心力量，其运营特性融合了高风险与高科技的双重挑战，对员工的专业素养和技能水平提出了极高要求。基本功训练，作为塑造员工核心能力、保障生产安全、推动技术创新的基石，直接关系到企业的日常运营效率和长远发展潜力。然而，在当前全球经济一体化加速、技术迭代日新月异的背景下，炼化企业面临的市场环境更加复杂多变，这对基本功训练工作提出了前所未有的考验。

针对当前存在的培训资源分配不均问题，炼化企业需通过优化资源配置机制，确保关键岗位和新兴技术领域得到足够的培训支持。同时，引入市场化手段，鼓励内部培训师与外部专业机构合作，拓宽培训资源渠道，提升培训内容的针对性和实效性。

面对培训内容滞后于技术革新的挑战，炼化企业应建立动态更新的课程体系，紧密跟踪行业发展趋势和最新技术动态，及时调整和补充培训内容。通过设立技术前沿讲座、组织技术交流研讨会等方式，激发员工对新技术、新工艺的学习热情，保持企业的技术领先地位。

针对员工参与度不高的问题，炼化企业需从激励机制入手，构建多元化、个性化的培训体系，满足不同员工的学习需求和发展规划。通过设立学习积分、表彰优秀学员、将培训成果与晋升挂钩等措施，激发员工的学习动力和积极性。同时，加强企业文化建设，营造崇尚学习、尊重知识的良好氛围，让学习成为员工的自觉行为和企业文化的重要组成部分。

此外，结合体制机制改革与用工新趋势，炼化企业还需在基本功训练工作中引入更多创新元素。比如，利用大数据、人工智能等现代信息技术手段，开发智能化培训平台，实现培训资源的精准推送和个性化学习路径规划；探索“互联网+培训”新模式，打破地域限制，实现远程互动教学；加强校企合作、产教融合，为企业输送更多符合需求的技能型人才。

关键词：新形势；基本功训练；培训机制；持续发展

1 前言

炼化企业作为国民经济的支柱，其复杂工艺与高度专业化技术决定了基本功训练的重要性。随着行业深化改革、信息化管理的推进及组织架构的扁平化，基本功训练面临更高要求。低油价等不利因素更使企业生存压力陡增，迫使企业加快转型升级步伐。

在此背景下，强化基本功训练，不仅是提升员工技能水平、确保生产安全与效率的直接途径，更是企业增强抗风险能力、实现可持续发展的关键。通过系统化、针对性的训练，员工能够更好地掌握新技术、新工艺，提升解决复杂问题的能力，为企业转型升级提供坚实的人才支撑。^[1]

因此，炼化企业应高度重视基本功训练工作，不断创新训练模式，优化资源配置，确保训练效果。同时，结合企业实际情况，制定科学合理的训练计划，将基本功训练与企业战略目标紧密结合，推动企业向更高质量、更高效率、更可持续的方向发展。

2 基本功训练工作现状

2.1 调研结果分析

为精准把握炼化企业基本功训练的现状与成效，我们深入基层，广泛组织班站、车间、管理部门及培训机构的管理人员、技术人员与一线操作人员进行了全面而细致的调研。调研结果显示，高达93.5%的员工对企业关于强化“三基”（基层建设、基础工作和基本功训练）工作的具体要求有着清晰的认识，这一数据充分显示了企业政策与要求的普及度与深入度。

再进一步，85%的员工明确表示，基本功训练对于提升产品质量、保障安全生产、增强个人能力以及提高工作效率等方面均发挥了积极作用。这一积极反馈不仅彰显了基本功训练在炼化企业日常运营中的核心价值，也反映了员工对于此类培训的高度认可与广泛支持。

综上所述，调研结果明确告诉我们，基本功训练在炼化企业已经深入人心，成为推动企业发展的重要力量。它不仅促进了员工技能与素质的提升，也为企业的

安全生产、产品质量及整体效率提供了坚实保障。未来,企业应继续深化基本功训练工作,不断创新培训模式,优化资源配置,确保训练效果的最大化,为企业的持续健康发展奠定更加坚实的基础。

2.2 存在的问题

尽管基本功训练工作取得了一定成效,但仍存在一些问题:

一是多部门联动机制缺失:日常基本功训练中,缺乏多部门联动机制,相关专业部门参与不足,基层单位跟进不力,导致培训效果打折^[2]。

二是激励和约束机制缺乏:培训考核结果未能与员工职位晋升、薪酬晋级挂钩,影响了员工的学习热情和动力;同时,单位领导对培训的重视程度不够,生产任务重时往往放弃培训。

三是训练内容针对性不强:培训需求调研不够深入,训练内容缺乏针对性和个性化,导致员工参与热情不高。

四是工学矛盾突出:实行扁平化管理后,人员压缩,工学矛盾加剧,一些培训项目因各种原因被临时改变,培训时间和人员得不到保证。

3 强化和改进措施

针对炼化企业基本功训练的强化与改进是一个系统工程,需要企业从多个方面入手,构建完善的训练体系、建立高效运转机制、加强师资队伍建设、创新培训方法以及强化考核激励机制等。通过这些措施的实施,可以全面提升员工技能水平和企业竞争力,为炼化企业的可持续发展奠定坚实基础。

3.1 完善基本功训练体系

为全面提升炼化企业员工的基本功水平,应构建一套完善的训练体系。首先,强化多部门协同作业,打破部门壁垒,确保资源共享与优势互补,形成合力推动训练工作深入开展。其次,建立高效运转机制,明确各级职责与训练计划,确保训练活动有序进行,避免资源浪费和重复劳动。

在师资队伍建设上,应加大投入,选拔具有丰富实践经验和教学能力的专业人才担任讲师,同时加强讲师队伍的培训和交流,不断提升其教学水平和专业能力。针对炼化企业的实际需求,开发针对性强、实用性高的培训教材,确保员工能够学有所用,用有所成。

创新培训方法是提升训练效果的关键。应融合线上线下资源,利用现代科技手段,如虚拟现实、模拟操作等,增强培训的趣味性和互动性,提高员工的学习兴趣和参与度。通过激励党员在基本功训练中发挥先锋模范

作用,坚持“把党员培养成骨干、把骨干培养成党员”的原则。将岗位素质能力作为党员教育管理的重要内容,引导党员带头学技术、练技能、长本领,做到“精一能二”“一专多能”。通过党员的示范引领,激发广大员工的学习热情和进取精神,形成全员参与、共同提升的良好局面。同时,结合传统教学方式,如实操演练、案例分析等,形成多元化的培训模式,满足不同员工的学习需求^[3]。

最后,强化考核激励机制,将培训成果与员工职业发展紧密挂钩。通过定期考核评估员工的技能水平和培训效果,对表现优秀的员工给予表彰和奖励,激发其学习积极性和工作热情。同时,将培训成果作为员工晋升、薪酬调整等的重要依据,形成正向激励效应,推动员工持续提升自身素质和技能水平。

3.2 建立高效运转机制

为确保炼化企业基本功训练工作的有效推进与有序开展,首要任务是成立由高层领导挂帅的工作领导小组及负责日常工作的办公室。工作领导小组负责总体规划、资源调配与重大决策,确保训练工作与企业战略目标相契合。办公室则具体承担计划的制定、执行监督与效果评估,确保每项工作都能落到实处。

同时,需明确各级职责分工,从管理层到执行层,每一层级都应有清晰的任务目标 and 责任范围。通过细化职责,形成上下联动、左右协同的工作机制,确保训练工作的高效运行。

在此基础上,制定详细的年度培训计划和培训方案至关重要。计划应紧密结合企业实际,明确培训内容、形式和进度安排,确保训练内容既符合岗位需求,又紧跟技术发展趋势。通过科学合理的计划安排,为训练工作的顺利开展提供有力保障。

3.3 加强师资队伍和教材建设

为进一步提升炼化企业基本功训练的效果,我们应建立以基层班组长、技师为骨干的实训指导师资队伍。这些骨干人员不仅具备丰富的实践经验,还熟悉生产一线的情况,能够更好地理解员工的学习需求。通过组织专业培训,提升他们的教学授课技能、现代培训理念和方法,使他们能够更好地指导员工学习,为基本功训练提供坚实的教学支持。

同时,我们还应加大培训教材、课件和试题库的开发力度。针对炼化企业的特有工种和岗位需求,组织专家团队编写针对性强、实用性高的培训教材,并配套制作多媒体课件,丰富教学手段。此外,加强本企业特有工种题库的开发建设,确保训练内容贴近实际、贴近岗

位,通过模拟真实工作环境和场景,提高员工的实战能力和应变能力。

通过加强师资队伍建设和教材开发,我们能够为员工提供更优质、更贴近实际的学习资源,进一步提升他们的基本功水平,为企业的发展提供有力的人才保障。

3.4 创新培训方法

在炼化企业的基本功训练中,我们不仅要注重现代教学手段的应用,还要传承石油行业的优良传统。为此,我们应深入开展“师带徒”活动,让经验丰富的老员工与新入职或技能待提升的员工结成师徒关系。通过“传、帮、带”的方式,不仅传授专业技能,还传承行业精神和工作作风,实现技艺与文化的双重传承。

同时,为满足员工多样化的学习需求,我们应积极构建多元培训模式。充分利用网上教学、远程教育等现代科技手段,打破时间和空间的限制,让员工能够随时随地进行学习。构建网络课堂与集中讲授相结合的培训模式,既保留了传统面授教学的互动性和针对性,又发挥了网络教学的灵活性和便捷性。此外,还可以引入虚拟现实(VR)、增强现实(AR)等先进技术,模拟真实工作环境和场景,提升员工的实践能力和应急处理能力。

依托“巾帼·先锋”工作室等平台,建立“传帮带”工作体系。通过“导师带徒”模式,开展“双向培养”,拓宽业务广度和深度。结合生产装置疑难问题,开展联合攻关课题,攻克生产“瓶颈”,为公司降本增效贡献力量。同时,注重经验总结和知识传承,形成一批可复制、可推广的优秀案例和成果。采用深化“师带徒”活动和构建多元培训模式,我们能够更好地满足员工的学习需求,促进技能与文化的双重传承,为炼化企业培养更多高素质、高技能人才。

3.5 强化考核激励

为确保炼化企业基本功训练工作的质量和效果,我们必须建立一套科学合理的考核机制。这包括制定明确的考核标准和办法,对训练内容、过程、成果等多个方面进行全面评估。

在此基础上,我们必须落实激励政策,将培训考核结果与员工的职业发展紧密挂钩。具体而言,将考核成绩作为员工职位晋升、薪酬晋级的重要依据,以此激发员工的学习动力和积极性。对于在基本功训练中表现突出的个人和单位,应给予物质奖励、荣誉表彰等多种形式的激励,树立典型,营造比学赶超的良好氛围。

总而言之,建立考核机制和落实激励政策是保障炼化企业基本功训练工作顺利进行、取得实效的关键举措。我们将不断完善和优化这些机制和政策,为员工的

成长和企业的发展提供有力保障。

结束语

在新时代背景下,炼化企业面临着前所未有的挑战与机遇。随着技术的不断进步、市场的持续变化以及环保、安全等要求的日益严格,基本功训练工作显得尤为重要。然而,与此同时,我们也看到了一系列新的机遇,如数字化转型、智能化升级等,为训练工作提供了更加高效、便捷的手段。

面对挑战,炼化企业需不断完善训练体系,确保训练内容紧贴实际需求,训练方式灵活多样。通过建立高效运转机制,明确各级职责,优化资源配置,确保训练工作有序进行。加强师资队伍建设,选拔并培养一批具有丰富实践经验和教学能力的师资队伍,为训练工作提供坚实的人才保障。同时,注重教材建设,开发符合企业实际、贴近岗位需求的培训教材,确保训练内容实用、有效。

在创新培训方法方面,炼化企业应积极探索线上线下融合的教学模式,利用互联网、大数据、人工智能等先进技术,构建网络课堂、虚拟实验室等教学平台,为员工提供更加便捷、高效的学习途径。此外,还可以通过开展技能竞赛、技术比武等活动,激发员工的学习兴趣和积极性,形成比学赶超的良好氛围。

强化考核激励机制是保障训练效果的关键。炼化企业应制定科学合理的考核标准和办法,对训练工作进行全面考核,确保训练质量。同时,将考核结果与员工的职业发展、薪酬晋级等紧密挂钩,激发员工的学习动力。对于在训练中表现突出的个人和团队,应给予表彰奖励,树立典型榜样,激励全体员工不断提升自身技能水平。

综上所述,新形势下炼化企业基本功训练工作既面临挑战也充满机遇。通过完善训练体系、建立高效运转机制、加强师资队伍和教材建设、创新培训方法以及强化考核激励等措施的实施,我们可以有效提升员工技能水平和企业竞争力,为炼化企业的可持续发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1]李恒钦.新形势下油田企业“基本功训练”工作的思考[J].经营者,2017(08):88-89
- [2]杜光舜.关于抓好油田企业基本功训练工作的思考[J].江汉石油职工大学学报,2016:21-22
- [3]夏帆.炼化企业强化安全“三基”工作的实践与思考[J].南方企业家,2018(3)14-15