

四个问题 三种作用 一个体系

——发展燃气行业教育事业小议

武汉市燃气热力学校(430062) 艾建国
湖北省燃气协会(430071) 徐 姜

摘要 职业类别不清,用工与教育结果不挂钩,培训架构复杂、技术进步较慢是长期以来制约行业继续教育发展的四个关键问题。要发挥有条件的企业和社会教学机构的积极性,互补、联合,通过行业协会作用的发挥,使燃气企业的发展能够得到高素质职工队伍的保障。

关键词 职业类别 执业和继续教育 用工 教育架构 协会作用

1 前言

燃气行业的执业教育和继续教育艰难的探索前进,不能不给行业的发展带来阻力。天然气的应用和发展带来的企业互挖技术人员和技术工人的现象,不能不让企业深深的思索燃气行业职工教育如何适应行业的需要,燃气行业职业教育下一步如何走向已经成为非常紧迫的问题。专业技术人员执业师制度的实施在一定程度上调节了工程技术和管理人员培训、学习、继续教育的机制。但更大程度上影响行业整体水平的技术工人教育问题却因为职业类别不明,带来用工制度和培训架构两个关键性要素未能解决,始终困扰燃气行业职工队伍和行业技术素

质的建设和提高。这些问题的解决,有待于行业职业体系明确和理顺。

2 我们行业需要的职业类别体系

燃气行业应该有适合自己专业的对应职业体系,既有专业技术人员,也有经营管理人员,还有技术工人的系列。几十年的发展,我国已形成燃气生产、运输、配送、供销、服务的完整链条,有了相对独立的体系,相应成熟的专业理论、专业技术和技能,特别是天然气的开发利用,更加完善了燃气市场,数百万从业人员在这个市场中展示他们的才能。但并没有适应形势发展,合理有序的职业系列,职工队伍的劳动人事管理、素质建设和用工制度完备就成了无源之水。行业的职业教育就没有了规范化的基础,行业专业技术水平的提高就没有了依据的标准。尽快纳入国家职业分类体系并制定职业类别标准,使国内燃气工程技术管理人员和燃气技工能持有统一规范的国家职业资格证书上岗。将有效地推动行业的兴起和发展。

依照国家职业化分类的工作性质同一性原则。

参加活动、公开竞赛或公司内部交流等,使工作任务转变成一种提升的过程,从而培养员工真诚的劳动态度和自主工作的动力,将QC小组活动转变成一种员工理解公司使命、作用和目标的途径。从企业管理层面,把QC小组活动与企业文化建设相结合,积极引导QC小组活动,使企业营造出“充满欢乐”、“尊重人性”和“挑战精神”的工作氛围更为重要。

参考资料

- 1 《强化领导作用 推进质量管理小组活动持久有效地开展》(陈邦柱会长在全国第二十八次质量管理小组代表会议上的讲话)
- 2 《QC小组在变化中的新发展》(中国质量管理小组代表团参加ICQCC2005大会讲话)

燃气行业职业活动涉及的知识领域、使用工具和设备、采用的技术和方法,以及所提供的产品和服务种类等具有明显同一性。

从业人员的工作环境、工作条件和技术性质等正好相对与燃气生产、运输、配送、供应服务的区域,也即燃气设施的所处地区有着同一性。这是所有燃气企业存在的共同因素,即:无论经营何种气源,无论采用何种管控模式,所有的燃气企业都拥有燃气场站或燃气管网,都要为燃气用户进行服务和营销,输配供应流程的区域共性、区域内岗位技能、技术的同一、其工作对象、工艺技术、操作方法等也正好对应燃气生产、运输配送、供应服务三个大环节的同一性。这就是构成建立燃气行业统一的职业分类的同一性因素和基础。

从理顺培训结构,减轻企业负担,强化企业责任、提高企管水平的思想出发,燃气行业的职业体系应该体现精简有序、涵盖合理、利于企业、利于教育的目标,按照工艺流程的链条,技术工人的职业分为五类,即,燃气技工职业归类如下:燃气场站工、燃气管道工、供气营销员、燃具安装维修工。专业技术人员职业类型分为两类:燃气经理师、燃气工程师,即可满足行业特点需要。

职业分类只包含燃气行业所特有的,不同于其他行业的技术作业工种,行业内其余工种,如燃气压力容器焊工、液化石油气机械修理工、司炉工、燃气化验工、燃气净化工、污水处理工、管道测量工等等,因与其他行业的相关工种具有诸多的“同一性”,就不需在燃气技工职业分类中体现。

3 由于没有统一的职业类别体系,四个问题困扰行业

(1)阻碍行业技术进步,不统一的职业类别序列不利于行业专业技术的交流和发展、提高。由于职业类别不能涵盖企业的需要,各大型企业发挥自己的能动性,按照企业岗位的特点来对应设置,由此造成过细,过杂的分类,标准不一,相互间的交流缺乏同一的基础,各自为政,弊帚自珍,不利于每一项技术的深入探讨与研究。

(2)不利于企业劳动人事管理,用工与教育结果不挂钩。没有国家统一职业类别来规范从业管

理,只能是企业临时行为,长期来这种现象就一直影响燃气行业职工教育和企业自身培训的发展。只有关键岗位技工的供应不足影响到企业利益时,这个问题才会得到某种程度的重视和解决,而且这种解决往往与某些行政部门的干预有关而不是企业自觉的积极的要求。行业中一度流行的燃气行业科技性不强、要求不高的误区使得企业“老板”不重视用工与教育的挂钩。技术好的不一定有好的岗位,技术强的不一定有好的工作,有水平的不一定有好的报酬,职称高的不一定有高的水平。企业没有动力、职工没有压力、教育没有活力,当然不可能有职工教育的好形势。多年来燃气企业发生的事故已清楚地暴露出职工队伍素质的严重问题,应该让我们实实在在的重视职工培训了。

(3)培训架构复杂。由于没有适应当前形势的燃气行业统一职业系列,导致行业培训机制不顺,多是以盈利为目标、行政干预为手段、应试型、超短时、放羊式、多头化、交差类的项目繁多,内容宽泛的培训使职工教育陷入怪圈。不培训,不取证,企业不能经营,所以明知是无用的、走形式的,还得“认认真真,实实在在”地做秀。严重挫伤了职工教育的活力和企业的积极性。

我们需要的教育架构,按职业教育和职工教育的类型来架构,应分为执业教育或者从业教育(包括学历教育)和继续教育。前者主要由有资格的社会教育机构来实施或者经过一定的程序考试来完成。主要解决就业的资格或者说就业条件,也就是职业类别要解决的问题。后者则是就业后的长期教育,主要由有条件的具备一定教学资质的企业完成(比如上岗的岗位教育,没有一个社会教育机构能适应不同企业的岗位特殊要求),或者由协会、教学机构(或者社会机构)完成,这是工作量特别繁重,信息更新迅速,要求员工终身教育,这不能是也不应是行政部门或借助行政部门来奏效的事,临时用一两个“能人”突击一两天成就一次培训的做法不能再继续了,因为只有优质的职工教育才能保证优质的职工队伍,这是燃气企业和燃气行业的技术、经济、管理发展及其性命攸关的需要。这样理顺教育关系,既降低了企业成本,又保证了职工的素质,行政部门只对教育机构资格进行监管和对教育质量考评,我们希望有以下的教育培训架构(见图1)。

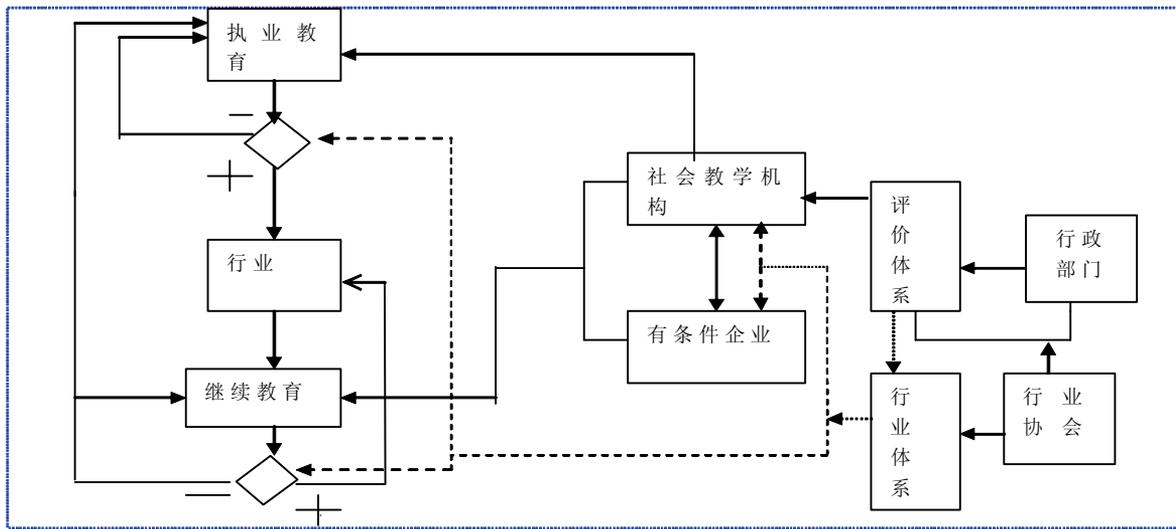


图 1

(4)培训多头,成本高,质量不能满足行业要求,如职业类别同一,形成从业资格教育社会化,岗位教育企业化,自办委培结合的主要格局,企业的无效教育活动会大为减少,行政干预也会大为减少,从业成本降低,质量得到保证。现在燃气企业的一个员工受到的地方组织或要求的各类培训重叠,效果极小。这种现象不能继续下去了。

4 发挥三重作用

(1)协会权威作用的发挥是解决问题的关键渠道。从以上问题可以看出,中间缺少行业的社会协调工作,这就是协会的作用。协会体现了企业的利益,但它不是仅仅代表某一个企业,协会是行业的代表,但又不代表某一个企业,因此它有条件,也有权威(专家的组织、标准、规范的编制、评估咨询机构联系、行业技术基础的协调、国际国内的网络等)来完成这项工作。如何整合协会的优势和资源,理顺职业类别,使行业的培训教育实现统筹性、计划性,避免盲目性、短视性,从全行业的发展规划和行业的全局出发,来计划行业继续教育的内容与课题,来指导和通过教学机构的认证,与有关部门配合实施不合格培训的否定,组织考核体系完善行业职业教育,发挥

有条件的企业和教学机构的协作和互补等等是协会的重要工作,也是协会的优势所在。也只有这样,燃气行业的职工教育才会得到良性发展。

市场开放,市场经济运作带来了职工教育的机遇、挑战,也带来了新的思考,协会作用的有效发挥对于改善职工教育有着不可替代的作用,这种作用发挥越早,对于燃气行业的发展和腾飞就越有强有力的保障。

(2)企业积极性的作用。企业是市场的主体,同样也是职业教育的市场,还是职业教育成功的关键环节,企业积极性表现在对于用工制度的重视和实践,从而对于企业员工的不同层次、不同类别教育的实施,因之结合企业实际,建立、完善企业的教育体系。成功的企业莫不如此。没有燃气企业的积极性,行业的继续教育不可能有成就。

(3)培训机构的作用。多年来,我们已经形成了燃气行业学历和职业教育的高、中、低层次体系(虽不完善和自觉),社会和大型企业共同搭起了结构,也初步有了职业评价体系,虽然协会做了努力,但目前还是各自发挥积极性,其原因就是职业类别不清,使得形不成教育合力,有了职业类别来统一思路,协调资源,已形成的各类组织就可以顺理成章,发挥巨大的能力和效益。