

培训工作在电力人力资源管理中的作用

赵振宇

国网济南市长清区供电公司

[摘要]企业作为我国的支柱性企业,随着科技的发展硬件设备的科技越来越先进,但是人力资源等软实力需要进一步加强。电力企业的员工中,有大量的技术人员和管理人员,如果直接将招聘来的员工直接安排在岗位上,员工的能力和在工作方法参差不齐,很难较好地完成工作。为能够有效地适应电力企业发展的需求,需要加强对员工的培训,重视人才的培养,从而使企业的核心竞争力得到提高。鉴于此,本文主要分析探讨了培训工作在电力人力资源管理中的作用,以供参阅。

[关键词]电力企业;人力资源管理;培训工作

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.098

引言

就目前国内以及国际市场发展趋势来看,我国的电力企业正面临着极为恶劣的生存发展环境与竞争经营形势。人力资源管理作为企业发展过程中的重要组成部分,近年来随着技术型、专业型、创新型人才效用发挥的愈加明显,提高人力资源管理工作的水平逐渐成了企业提高自身发展竞争力的主要方式之一。培训作为企业人才发展的主要手段之一,能够有效提高企业内部员工应对经济发展新形势及企业发展新问题的意识与能力,提高员工队伍的整体素质与业务水平,为企业在时代新形势下的转型创造良好条件。

1 培训工作在电力人力资源管理中的作用

(1) 培训工作可以使新员工快速适应本职工作。对新入职员工组织培训,通过国网公司概况、企业文化及新时代战略体系,公司规章制度、薪酬福利保障体系、安全知识、专业知识和基础业务技能等完整系统的培训学习,使得员工快速的了解公司的发展战略和方向,明白自己在公司和工作中的具体职责和任务,使新员工快速适应电力企业的工作环境,快速融入工作团队中,对企业产生归属感,树立国网电力人的正确价值观。(2) 培训工作可以使员工提高工作效率。培训工作的方案要针对不同的员工人群制定不同的培训方案,产生的效果也是不同的,这样才能充分发挥培训工作的作用。对于新招聘的员工,通过完整系统的员工培训项目包括公司规章制度、企业文化、方针政策、运行理念、安全预防、专业知识和技能等,使新进入员工能够在充分了解企业的基础上更好的完成工作,使应届毕业生能够快速地进行理论和实践的转化。对在岗职工,培训的工作主要是帮助员工能够更好地激发潜能,完善技能上的不足,更加全面的发展,提高工作的效率,更好地服务于企业。(3) 能够激发员工潜能的开发,提高企业发展的凝聚力。电力企业可通过人员培训,向员工灌输组织的价值观,员工在接受知识的过程中,产生对组织的认同感和归属感,让员工了解组织的企业文化,并得到自己的感悟,最后将这种感悟与个人发展目标、企业发展目标结合起来,给人以精神上的激励。培训不仅可以丰富员工的专业技能,还能提高他们的自信心,鼓舞士气,激发员工们积极工作的热情。所以,培训工作的开展,不仅可以让员工认识到组织的根本价值观,还能引导员工开展职业规划,将自己的未来发展与企业的建设联系在一起,从而形成良好、融洽的工作氛围。培训过程中,能增强员工对企业的认同感,增强员工与员工、员工与管理人员之间的凝聚力。

2 培训工作在电力人力资源管理中的对策

2.1 明确电力企业人力资源培训工作的目标

创建一流电力企业离不开清晰的培训目标。电力企业人力资源培训目标的明确,对于进一步建立信息时代的企业培训模式、企业管理模式起着显著的改良和革新作用,并对深

化和扩展企业的培训内涵,培养企业迫切需要的复合型人才与高新技术人才起着重要的促进作用。与先前的传统培训目标相比,新的培训目标着眼于电力企业更好地适应新的形势和新业务发展的需求。为了达到上述目的,电力企业应当对人力资源培训目标进行必要的调整并加强培训规划和培训组织的发展,并不断完善企业的培训结构,从而更好地促进培训团队整体质量的提升和培训方式人性化的改革。

2.2 结合企业生产实际,优化培训内容

在电力企业职工具体的教育培训工作中,企业要根据生产经营的实际情况,来制定相关的培训内容,使培训的内容符合企业发展的需要。所以,作为企业来讲在进行实质性的培训过程中,要对企业经营现状做细致的调查与分析,了解企业在经营活动中哪些方面存在不足,针对问题制定相关的培训内容。另外,企业要对根据其发展所需要的人才结构进行培训工作,培训工作始终要围绕员工的创新能力和实践能力开展,合理配置企业的各项资源。此外,企业还要结合实际需求,建立培训体系,完善培训制度,实现培训教育使用的一体化发展,激发员工的积极性,切实提高员工的工作效率和工作质量,进而提升企业的经济效益。

2.3 拓宽培训渠道,推动培训工作方式的多元化

立足于当前经济与科技发展形势,从现阶段电力企业的发展需求出发,不断拓宽培训工作渠道,推动培训工作在人力资源管理方面的开展方式向多元化发展,是提高培训工作效率的另一重要举措。在原有的座谈会、经验交流分享会、授课教学等模式的基础上,根据社会发展新形势下电力企业对技术型、创新型、专业型人才的需求,开展网络公开课教学、线上模拟教学等,利用现代信息技术在员工生活中的普及采取喜闻乐见的形式开展培训活动,提高员工的参与积极性。同时,主动采取员工容易接受的教育方法,尽量提高培训的便捷性,充分尊重员工的各项权益。

结束语

总而言之,随着经济全球化的不断发展,培训工作在电力人力资源管理中已经不仅仅是对招聘人员进行基本的安全生产教育,提升员工的技术手段,更多的是通过培训工作使得员工有较高的忠诚度,发自内心的与公司共同成长。需要通过多元方式相结合的方法,对电力企业人力资源的创新进行开发,建立完整的培训体系,激发员工的潜能,为公司培养高能力、高忠诚度和结构合理的人才团队。

参考文献

- [1] 彭信兵,蔡丹.培训工作在电力人力资源管理中的作用[J].现代国企研究.2018(18):107-107,109
- [2] 樊丹菡.培训工作在电力人力资源管理中的作用[J].办公室业务.2018(24):161-161
- [3] 王雨.电力企业人力资源培训的问题与对策[J].今日财富:中国知识产权.2020(03):117-118