

# 供电公司人力资源人才开发与培训技巧的思考

成琼

国网江西省电力有限公司赣州市赣县区供电分公司

**摘要：**不论是何种工作，人力资源的开发与利用都是其顺利开展的核心，而做好人力资源的人才开发与培训，对各行业的发展、创新尤为重要。伴随全球化进程的加快，我国电力行业不断注重人力资源并加大对人力资源的开发、利用，这不仅有助于供电公司扩大规模，还能提高公司的影响力。但在具体工作中，人力资源人才开发和培训还面临一些问题，针对此，本文围绕供电公司人力资源人才开发与培训技巧进行分析和探讨，以期促进供电公司乃至电力行业的持续发展。

**关键词：**供电公司；人力资源；开发培训

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.12.104

## 引言

高素质人才是供电公司拓展业务、实现技术创新的基础，但个别供电公司的人力资源管理存在缺少对人才开发和培训的重视、培训工作流于形式、培训制度不合理等问题，尽管供电公司投入了很多时间和精力，但其效果仍无法达到预期，这不仅为公司的运营、发展造成影响，还带来较大的经济损失。在此背景下，分析人力资源人才开发和培训技巧具有十分重要的现实意义。

### 一、供电公司人力资源培训和开发

人力资源培训和开发旨在帮助企业员工获取知识和专业技能，让其形成创新理念，改善工作状态并提高整体的工作效率来推进企业工作顺利、有序地进行。对于供电公司而言，其人力资源培训和开发相对特殊，如涉及很多专业、培训周期相对较长等。因为供电公司涉及的专业较多且电力系统的组成较为复杂，其中包括热控、电气、化学水处理等专业，还涉及土木工程、计算机、企业管理等知识，而不同专业的工作特点、需要的专业知识水平都不相同，这也增加了供电公司人力资源培训与开发的难度。

### 二、供电公司人力资源人才开发和培训的重要性

#### 1. 有助于公司的发展

伴随现代社会的发展，市场竞争愈发激烈，供电公司深知人力资源人才开发和培训的重要性。通过系统的培训和开发，员工的技能水平得到提高，不仅能够胜任当前工作，还能为公司的未来发展储备人才。而且提高员工的技能水平，还可促进公司业务的发展，使公司在行业中保持领先地位。同时，培训和开发还有助于优化公司的人才结构，使组织更加高效和有竞争力。通过培训员工，员工对公司的认同感和归属感可以大幅增强，对公司、工作的满意度也会提升，在很大程度上可以提

高企业文化的凝聚力。一个拥有强大企业文化的公司，更能够应对行业变革带来的挑战。此外，供电公司注重人才开发和培训，可以维护企业和社会上的形象和声誉。一个拥有良好形象和声誉的企业不仅能吸引更多的优秀人才加入，还可增强公众对公司的信任和好感。因此，供电公司将继续加大在人力资源人才开发和培训上的投入，为公司的可持续发展提供有力保障。

#### 2. 有助于员工的进步和提升

供电公司高效开展人才开发和培训，除了对公司自身有好处外，还可推进员工的成长与进步。由于不同岗位员工的志向、职业发展前景均不相同，供电公司在培训、开发人才的过程中，依据岗位特点制定个性化的培训内容，可以促进公司和员工职业生涯的共同发展。同时，市场竞争愈演愈烈，供电公司不仅要为转型升级做好准备，还要实现技术创新目标，提高各项工作的质量和效率，有助于公司的良性循环发展。所以，人力资源管理中，供电公司应将人才开发、培训纳入企业战略核心目标，高度重视人才开发和培训，有助于工作稳定、高效地落实，并提高人才开发和培训的效果。

### 三、人力资源开发和培训的形式

#### 1. 教育培训形式

人力资源管理中，供电公司往往结合自身情况、员工团队现状来制定相应的培训方案，并通过确定培训时间、内容等完成各种培训考核，这种教育培训方式已成为供电公司开发并培训人力资源的主要手段，做好内部员工的教育培训，不论员工的专业知识还是技能水平，均能显著提高<sup>[1]</sup>。然而，教育培训对供电公司也有一定的要求，即公司应加大对培训的投入，尽管短时间内会增加公司的管理成本，但从长远角度看，提升员工的知识技能能够为公司创造更大的价值，公司收益也能不断

提升。

## 2. 奖惩激励形式

提高员工工作的积极性、创造性是人力资源开发、培训的核心目标，挖掘员工的内在潜能是人力资源开发、培训的战略计划，只有充分发挥员工的作用、价值，才能推进公司的持续发展并提高其综合水平。针对员工潜能，其主要受到员工积极性、对公司的归属感及其工作技能、素养的影响，合理采用激励方法，在公司内部营造良好的竞争氛围，再吸引外部优秀人才加入，不仅能全面激发员工的内在潜力，还有助于调动整个员工团队的热情、积极性。

## 3. 职业生涯管理形式

经济收益是大部分员工的主要追求，企业的发展前景是其关注的重点。日常工作中，更多的员工比较注重职业生涯、自我价值的实现。在进行人力资源开发和培训工作时，供电公司应强化对员工的职业生涯管理，只有确保员工能够实现自我价值，才能提高对公司的归属感，并为公司的经营、发展积极贡献自己的力量。

## 四、供电公司人力资源开发和培训中的问题

### 1. 培训需求分析不足

个别供电公司在人力资源培训中未能充分进行培训需求分析，导致培训内容和员工的实际需求脱节，而这类缺乏针对性的培训活动往往效果不佳，很容易造成公司时间、资源等的浪费。而且，培训需求分析不到位还会影响后续的人力资源管理，不利于公司各项工作的开展。

### 2. 培训内容和实际不符

个别供电公司在制定培训计划时，未能紧密结合公司的业务发展和员工需求，导致培训内容和公司以及员工的实际情况不符。受此影响，内部员工的专业能力很难提高，甚至引发员工的抵触、不满等情绪。

### 3. 培训方式相对单一

传统的面授培训方式已很难满足现代员工多样化的学习需求，并且单一、枯燥的培训方式易使员工感到乏味、厌倦，这在很大程度上会降低培训的质量和效果，还会浪费公司、员工的时间<sup>[2]</sup>。另外，培训师师资力量也很重要。优秀的培训师是确保培训效果的关键，然而个别供电公司的培训师队伍存在专业素质参差不齐、实践经验不足等问题，极大地影响了培训的质量和效果。

### 4. 培训效果评估困难

由于评估标准不明确、评估方法不科学等原因，供电公司在对培训效果进行评估时往往面临困难。在此情况下，公司无法精确了解培训的实际效果，也难以对培

训计划进行针对性的调整。

### 5. 培训资源分配不均

在个别供电公司中，培训资源的分配存在明显的不均衡现象。部分部门或员工能够获得更多的培训机会和资源，而另一些部门或员工则相对较少。这种不公平的分配方式不仅影响了员工的积极性，还可能导致公司内部之间的矛盾与冲突。

### 6. 员工参与培训的积极性低

由于上述问题，如培训内容和实际不符、培训方式过于单一等，员工对参与培训的积极性普遍较低。这不仅会影响培训的效果，还可能导致公司的人才培养计划无法顺利的实施。

## 五、供电公司人力资源开发和培训的技巧

### 1. 做好培训需求分析

培训需求分析直接影响着供电公司人力资源开发和培训的效果，具体工作中，首先应明确培训目标。供电公司应根据自身长远发展规划、当前业务需求以及员工个人职业规划等，制定清晰、具体、可衡量的培训目标。这些目标应具有明确的时间节点、评估标准，以便后续的培训 and 评估工作能够围绕这些目标进行。其次，应针对公司各个岗位的工作职责、技能要求等进行深入的需求分析。通过和岗位相关人员沟通，了解人员在实际工作中遇到的问题、挑战及需要提升的能力、技能，再针对性制定培训内容，以免培训内容和实际不符。最后，评估员工能力。通过评估员工的能力，有助于掌握员工当前的能力状况和发展潜力<sup>[3]</sup>。如，通过测试、问卷、面试等方式对员工的技能、知识、态度等方面进行评估，这不仅能帮助人力资源管理部门确定员工当前的能力水平，及其和岗位需求间的差距，还能为后续的培训内容策划提供良好的依据。

### 2. 确保培训内容满足公司和员工的发展需要

人力资源开发和培训工作中，应先了解公司的战略目标和业务发展方向。通过和高层管理者、业务部门交流、沟通，确定公司未来一段时间内的人力资源需求，如技能、知识、态度等，可以针对性制定培训方案，提高培训的质量和效果。为了确定员工当前的技能水平、知识结构等，还可进行能力评估，如采用绩效考核数据、员工自我评价或者同事和上级的反馈等，这些方式有助于公司了解员工的能力缺口，还能及时发现员工的潜在发展空间。基于上述分析结果，为每个员工制定个性化的培训计划，其中涉及员工的职业发展路径、学习风格、兴趣爱好等，不仅能保证培训内容符合公司需

求，还能激发员工的学习动力。同时，选择适合的培训课程和内容是确保培训效果的关键。依据公司战略目标和员工的个性化需求，从众多课程中选择最合适的培训内容，再积极关注课程的前沿性、实用性，确保员工能够学习到最新的知识和技能。

### 3. 丰富培训方式

供电公司采用的培训方式直接影响着员工培训的效果。一方面，供电公司可以组织员工进行线上课程学习。利用线上学习平台，为员工提供丰富多样的培训课程，员工可以根据自身需求和时间安排，自由选择课程学习，这可提高学习的灵活性、自主性。同时，线上课程还可以结合多媒体资源、如视频、音频和图表等，能够确保学习内容充实、有趣。另一方面，供电公司可以为员工提供实地训练的机会。通过让员工亲身参与设备操作、维护和管理，能够让其更直观地理解理论知识并提高自身的技能水平。而且实地操作训练有助于培养员工的安全意识和责任心。供电公司还可通过专题讲座分享的方式来实现培训目标，邀请行业专业或公司的自身员工，针对某一主题进行深入浅出的讲解、分享，不仅能让员工获取最新的行业动态、前沿技术，还能拓宽视野，提升专业素养。另外，供电公司还可组织员工进行小组讨论，鼓励员工分享工作经验并交流学习心得。通过小组讨论这一过程，员工之间可以相互学习与合作，有助于发现问题并共同将其解决。为进一步提升培训的实效性，还可设置模拟的工作场景，让员工在模拟环境中进行实际操作，通过这一情景演练，员工的应急处理能力、团队协作能力以及问题解决能力可以得到培养，整个工作的质量与效率也能提高。供电公司还可鼓励员工进行跨部门学习，了解其他部门的工作内容、流程，通过这一学习体验，员工可以拓宽知识面，增强跨部门的协作能力。

### 4. 完善评估标准

人力资源开发和培训工作中，在明确培训目标后，供电公司还应设定评估指标。依据培训目标设定一系列具体、可衡量的评估指标，这些指标应能够全面反映员工在培训过程中的表现、成果，比如员工对知识的掌握情况、技能水平提升程度以及工作状态的转变等<sup>[4]</sup>。确保评估指标的针对性、有效性，可以为后续培训效果的评估工作奠定良好的基础。同时，在选择评估方法的过程中，还应考虑多方面因素，比如评估目的、对象、时间以及资源等。当前应用最多的评估方法有实操考核、问卷调查、测试以及全方位反馈等，选择方法的过程中还应注重方法的信度、效度，以确保评估结果的准确

性、可靠性。此外，评估工作不仅需要投入人力和时间成本，还需要考虑经济成本。因此，选择评估方法时还应考虑其成本效益，以免过度投入而影响公司的正常运营。再注重评估工作的质量、效果，也能确保工作为公司带来良好的收益。

### 5. 合理分配培训资源

一方面，人力资源开发和培训过程中，供电公司应先明确并确立资源分配的公平性原则，确保所有员工都有权在人力资源开发和培训中获得平等的机会和资源。另一方面，制定透明的评估标准。为了实现资源分配的公平性，公司应制定一套透明、公开且可操作性较强的评估标准，其中应涉及员工的发展潜力、绩效和能力等方面，确保员工在参与人力资源开发和培训时能够清楚了解评价标准并针对性提升自我。

### 6. 提高员工的积极性

为提高员工培训的积极性，供电公司应合理制定激励措施，如为员工提供晋升机会、加薪奖励、颁发荣誉证书等，这些激励措施能够有效激发员工的竞争意识、进取心，并增强其参与培训的动力<sup>[5]</sup>。再为员工营造良好的学习氛围，鼓励员工相互学习，也能调动员工学习的兴趣和热情。针对培训中表现优异的员工，给予表彰与奖励，不仅能增强员工的自信心、归属感，还能带动其他员工积极参与培训工作。

## 结束语

总而言之，现代社会背景下，供电公司逐渐认识并重视人力资源人才开发与培训工作，但在具体落实中受多方因素的影响出现了很多问题，比如培训内容与实际不符、培训方式单一等。要想提高人力资源开发和培训的效果，供电公司应将人才培训和公司经营战略有机结合，再加大对培训的投入力度、完善各种机制等，不仅能将培训成本降到最低，还能提高其实际效果。

## 参考文献

- [1] 韩秋荣. 探索供电公司人力资源人才开发与培训技巧[J]. 数码设计(下), 2019(9): 127.
- [2] 卢虹宇. 供电公司人力资源人才开发与培训技巧的探究[J]. 现代企业文化, 2019(28): 182, 184.
- [3] 朱晓东. 电力企业人力资源开发与培训技巧研究[J]. 百科论坛电子杂志, 2021(7): 2700.
- [4] 陈芳. 电力企业人力资源开发与培训技巧研究[J]. 人力资源管理, 2017(12): 245-246.
- [5] 吴剑斌. 浅论供电公司人力资源管理中的人才培养[J]. 百科论坛电子杂志, 2019(21): 280.