

# 电力企业的人力资源教育培训探讨

谷晓新

国网河北省电力有限公司宁晋县供电分公司

**[摘要]**对于电力企业而言,随着社会高速的发展和电力企业不断进步,促进人们自身生活质量的不断提高,然而在电力企业的日常工作中,人力资源教育培训工作是十分重要的,电力企业必须要重视对人力资源教育培训的工作,促进电力企业各项工作可以得到有序开展。因此在本文中,主要针对电力企业人力资源教育培训做出全面的分析研究,与此同时也在此基础上提出下文内容,希望能够给予同行业工作人员提供一定的参考价值。

**[关键词]**电力企业; 人力资源; 培训教育; 分析

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.11.1839

对于电力企业而言,在我国经济发展的过程中具有十分重要的作用,在电力企业不断发展的同时,需要具有完善的人力资源管理系统,目的就是人力资源做出科学合理的教育培训,从而帮助企业可以吸收更多优秀的员工,对其人力资源培训进行强化,在一定程度上是促进企业得到积极发展的主要保障。所以电力企业在日常管理的过程中要对人力资源教育培训进行加强,人力资源是企业发展中不可缺少的主要组成部分,所以只有将人力资源管理质量进行提高,才能促进电力企业在激烈市场竞争中的健康发展,所以加大人力资源教育培训是不容忽视的。

## 一、电力企业人力资源教育培训的重要性

在这个阶段,中国的电力工业正处于快速发展的时期。各电力企业必须树立市场经济服务意识,提升自身电力服务质量和效率,增强社会居民的认同和信任,从而实现电力公司的长期稳定、发展。在电力服务工作过程中,电力企业员工的专业技能和综合素质是影响电力公司服务质量的关键因素之一。电力公司应不断提高员工的整体素质,为自身科学、高效的电力服务提供人才支持。在提高电力企业员工整体素质的过程中,最常见,最有效的方法是开展人力资源教育和培训。通过人力资源教育和培训,可以显著提高电力企业员工的整体素质,实现电力企业的人才队伍为电力公司提供长期保护。

## 二、电力行业人才培养面临的问题

### (一) 管理层不重视,企业执行力缺失

在日常生产中,电力企业管理对人力资源管理培训工作的管理能力直接影响着相关系统的实施。目前,由于有关领导没有深入到基层,一些企业不具备人员管理培训工作的能力,因此无法对企业发展过程中遇到的问题进行具体的对策研究<sup>[6]</sup>。随着社会经济的发展,传统人力资源管理模式的弊端越来越突出,直接影响到电力公司的长期可持续发展。

### (二) 培训方向模糊,培训理念落后

一方面,一些电力公司并不了解培训的重要性。没有考虑到新形势下电力行业知识的快速变化。这使得一些员工的工作水平和工作效率逐渐落后于行业的发展;另一方面,目前的培训过程中有很多电力公司,他们开展的培训工作没有明确的方向,导致他们的工作能力提升缓慢。

### (三) 评价体系不完善,缺乏规范制度

在培训过程中,一些公司只培训员工,但忽略了员工培

训结果的测试。导致缺乏评估体系,员工在培训过程中容易产生消极心理,导致他们缺乏工作培训。员工培训完全失去了意义;另外,一些电力公司在开展培训工作时尚未形成明确的标准体系,使得电力培训工作不规范,科学,导致员工不重视培训工作<sup>[5]</sup>。这反过来影响了培训工作的良性发展。这些将直接导致员工在培训过程中获得的知识难以形成系统的权力知识体系,这将影响员工工作水平的提高和员工的进一步发展。

## 三、提高电力企业的人力资源教育培训的策略分析

### (一) 需要对教育培训的理念进行更新

在电力企业中,为了达到人力资源开发的效果,对其企业在市场之中的竞争力,最为关键的要素便是提高人力资源教育以及培训的力度,在电力企业中,需要对以往落后的培训理念进行积极的改变,同时又需要积极的吸收其他企业人力资源教育培训的理念,尤其是对于企业的领导人员来说,也需要能够从思想上认识到人力资源教育培训创新所存在的重要性,这样才能在具体的实施过程中促进企业得到更加长远的发展<sup>[4]</sup>。根据发展的角度来进行分析,创建出科学合理的教育培训理念,对企业自身人力资源发展工作也存在较为重要的指导意义,只有企业领导人员充分认识创新人力资源教育培训理念具有的重要性,才能对其企业员工做到有效的指导以及培训,对企业自身工作效能进行积极提高,最终保证企业经济效益得到稳定提高。

### (二) 需要建立科学合理的培训方案

对于电力企业而言,现如今在我国国民经济发展的同时具有着十分重要的作用,因此要想促进企业可以获得长远持续的发展,必须要不断提高企业人力资源培训教育的工作,使其能够促进员工自身的实践能力可以得到全面的提高,除此之外也要在一定程度上提高员工自身的工作技能<sup>[3]</sup>。因此针对电力企业的工作而言,必须要从自身实际角度进行出发,要进一步根据其员工自身的实际情况,使其能够拟定科学合理的教育培训方案,但需要引起值得注意的是,企业必须要为员工提供出更多的实践机会,对企业实际操作技能进行提高,具体的使用价值培训方案也是需要能够对企业自身的人力资源教育工作起到良好的推动作用,促进企业自身的员工能够得到整体的提高,对其自身的经济效益可以得到全面的提高,为企业自身的持续发展可以奠定出坚实的基础。

### (三) 必须要对教育培训的模式进行优化

根据某一种的意义上来进行分析,对于人力资源教育培训的工作最终都是培训模式都存在着直接的联系,因此针对电力企业而言,要想能够获得良好的人力资源培训教育效果,那么则是需要对其教育培训的模式进行积极的创新,也是需要从企业自身的实际情况进行入手分析,同时也是需要做到结合多种培训的模式,这样才能起到良好的培训效果,然而值得需要关注的是,企业在人力资源培训模式进行筛选的时候,必须要从以下的几个方面进行入手分析:一是为方向;二是为内容;三是为目的;四是为员工接受的能力等。在对员工进行积极培训的时候,员工自身的实际学习情况和效率,将会在一定程度上受到培训环境所带来的影响,因此只有建立起良好的教育培训环境,这样才能够促进其员工自身的工作积极性得到充分调动,对其员工自身理解能力进行提高,只有这样才能让员工全面吸收相关知识内容。

#### (四) 验收培训效果

对于人力资源教育培训工作而言,和企业的长远发展存在着直接联系,所以必须要对这项工作引起足够重视,通过采取科学合理的培训方式,使其能够达到良好的培训效果,在对员工进行培训时,为了能够在根本上遏制员工在这个过程中出现的敷衍行为,电力企业必须要采取积极的应对措施,其中最为重要的便是需要对员工的培训效果做出积极的验收,并且做好记录员工以下方面的信息:一是员工的测试成绩;二是参与到培训的次数等,对其员工在实际培训时候的具体表现进行及时的了解,这样才能针对性对培训过程中一些薄弱环节进行适当优化,在能够充分了解的基础上采取有效的控制措施,在日后的教育培训过程中,或者是对员工后续的教育中,企业也是要做到合理调整培训的内容,这样才能够使其员工的培训可以获得良好的效果,对员工自身的价值进行提高,促进电力企业自身的人力资源教育培训获得实质性的飞跃。

#### (五) 需要建立起信息化的交流平台

目前随着科学技术快速的发展,在电力企业之中,教育培训也是充分发挥出自身的功能性,对于电力企业而言,主要是可以依托信息的技术建立起相应的信息化交流平台,这样能够对其接受培训的员工可以带来比较大的方便,让员工通过这种接受培训的方式可以表达出自身的想法,同时也是能够分享员工自身的学习心得,这样才能促进员工可以实现一同的进步<sup>[2]</sup>。此外企业也是需要根据不同的培训内容,做到对相关信息的分类,从而去应用集成管理的方式。比如对于信息化的交流平台而言,可以将其分成为不同的模板,其中也是包括了新手交流以及培训内容和资源分享等,在进行实际讨论的时候,员工可以及时的发现自身所存在着不足,之后进行适当的改正,此外也是能够促进培训氛围不断浓厚,提高员工自身的学习兴趣。此外信息化的平台也是能够为企业员工的培训心得交流提供出良好的舞台,这种方便的形式让员工的培训积极性也是可以得到一定的提高,更加重要的则是需要让员工做到取长补短,同时保证员工教育培训可以达到理想的效果。

#### (六) 建立公平合理的薪酬分配制度

国有企业创新薪酬机制时,应建立科学合理的薪酬分配制度,依据分类管理,综合规划,激励与激励相结合的基本原则,科学合理地确定高级管理人员的薪酬<sup>[1]</sup>。为了实现国有企业高管科学合理的薪酬,有必要进一步明确薪酬结构。薪酬构成主要是指两种类型的工资:固定工资和波动性工资。固定工资包括基本工资和津贴,应根据高级管理职位的评估。因此,它符合行业的水平,波动性补偿应包括长期和短期的激励和效益,并应为员工的激励机制改进相关的管理机制,并将效益分为补偿管理制度进行有效管理。

#### (七) 应进一步加强对国有企业高层补偿的监督管理

为确保国有企业高级管理人员的薪酬更加科学合理,有必要逐步完善监督工作。明确监督部门的职能和责任,最大限度地发挥监督,管理,审查和指导的作用,不断完善和优化国有企业的结构。有必要确保监督和管理内容可以辐射到企业高级管理人员薪酬结构的每个部分。同时,要明确发放工资的依据和确定标准,确保监督管理的全面性。最后,国有企业应公开披露高级管理人员的工资,并保证企业人员的工资状况公开透明。根据社会是否应列为上市企业进行部分宣传,对舆论具有积极的指导意义。

### 四、结束语

通过对上述的内容进行分析研究后得出,总而言之在电力企业中,人力资源教育培训的工作直接的关系到企业的持续发展,所以在企业中,对于人力资源教育培训的工作必须要引起足够的重视,同时也要根据企业自身的实际情况制定出科学合理的培训方案,这样才能在一定程度上提高员工自身的实践性技能,提高企业在市场中的竞争力,因此电力企业要采取人力资源教育培训的工作,在本文中通过对电力企业人力资源教育培训所关注的内容和措施进行一定探讨,希望能够对企业的整体技能进行提高,促进员工自身综合素质得到不断的提升。

#### 参考文献:

- [1]李文娟.“互联网+”在电力企业中人力资源开发和职工教育培训的应用[J/OL].中国战略新兴产业:2018,13(08)123-128
- [2]周群,胡建胜.电力企业人力资源开发和职工教育培训工作探究[J].低碳世界,2017,13(29):257-258.
- [3]李红玲.电力企业人力资源教育培训方面问题的探究[J].计算机产品与流通,2017,18(08):155-158
- [4]陶梅.人力资源教育培训问题在电力企业中的相关探究[J].人才资源开发,2017,23(06):220-221.
- [5]周英姿.探讨教育与培训在电力企业人力资源开发中的作用分析[J].经贸实践,2016,15(21):176-177.
- [6]王艳梅.人力资源教育培训问题在电力企业中的相关研究[J].企业改革与管理,2014,29(19):74-79.