

# 电力企业员工培训管理模式的改进探究实践

赵振宇

国网济南市长清区供电公司 山东 250300

**[摘要]**电力工程企业的员工构成比较复杂,很多新进员工和工程施工人员常常对企业文化和规章制度的了解不够深入,在工作岗位上的工作潜能没有得到充分的发挥。因此,针对电力工程企业在员工培训工作中存在的主要问题,采取有针对性的培训措施,提高员工培训工作的有效性就显得尤为重要。鉴于此,本文主要分析探讨了电力企业员工培训管理模式的改进策略,以供参阅。

**[关键词]**电力企业;员工培训;管理模式

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.662

## 引言

随着电力行业的不断改革,各电力企业面临着很大的外部环境变化,要在日益激烈的社会市场竞争中获取良好的信誉形象与优势地位,企业必须做好员工的培训教育工作,从某种程度上来讲,电力企业的竞争等同于员工的综合素质竞争。与其他行业相比,电气企业员工的流动性相对较小、专业性要求更强,稳定性较为良好,满足当代电力企业对高素质人才与开发的有机结合,从而有效提高人才培养效果。但电力企业的培训教育受一些因素影响并没有良好的效果使。找出影响的因素,进而提高培训教育的效果,为电力企业的发展提供优秀的人才。

### 1 创新管理观念

人力资源是电力企业可持续发展的核心。新形势下,要想提高员工培训管理质量,首先要树立“以人为本”的管理理念,在日常培训管理工作中,坚持“以人为本”的原则,促进管理模式的完善。其次,在培训管理工作准备阶段,企业要深入员工一线,充分了解员工在工作、学习与生活方面的具体情况,并基于此,有针对性地制定完善的工作计划;在开展培训管理工作过程中,科学评估员工的具体表现,为下次制定培训方案作参考。另外,要引导和帮助员工通过培训能真正掌握自己在工作中所需要掌握的理论知识与实际技能,鼓励员工针对现有的培训管理工作提建议,管理者要积极听取并有效采纳,从而激发员工工作参与性、积极性,最终提高员工综合素质。

### 2 进一步完善在职培训方法

首先要引导员工熟悉本企业环境,然后通过问卷或提问的方式,了解员工所具备的特长,根据员工所属专业并结合其特长,为其安排相应的岗位工作。其次,根据岗位工作内容,在员工正式工作之前进行必要的业务技能传授,通常以理论结合实际的方式进行培训,在技能传授过程中可以采用老带新的方式,在经过一段时间的前期培训后,促使员工技能水平达到一定的程度,然后正式开展工作。在整个培训中,业务技能培训是重点,通过对员工的培训引导,使其能够将专业所学与工作实践进行有效融合,进而不断提升其专业素质,使其在接收一段时期的培训后,能够高效参与到岗位工作中。

### 3 严抓培训过程

因为管理人员时刻影响着培训效果,因此电力企业管理人员应加大对培训工作的重视,增加资金投入。管理人员创新理念、树立现代人才培养思想,主动参与到培训工作起模范带头作用并以身作则,鼓励全体员工参与到培训中,尽可能缩小员工差异。科学有效地培训有助于激发基层员工,调动员工工作主动性,建立和谐的文化氛围与培训环境。第二,其他部门主动配合。企业人力资源、培训部门、管理部门等都应主动参与到培训中,建立全面完整的培训队伍。第三,立足于岗位需求、培训目标、行业准则选择适合的培训教材。第四,采取多元化培训方法,如:合作学习、探究式、交互式,打破传统单一的培训形式,凸显培训工作层次性效果,其根本目的是调动员工兴趣与参与热情。想要更好

地增强员工集体荣誉感、凝聚力,建议举行室外培训活动,以游戏、实践活动形式达到理想的培训效果。培训教师应重视个人能力的提高,对员工给予正确指导,实现理论与实践的融合;企业完善培训教师奖惩制度,调动教师培训主动性,提高培训效果。

### 4 加改进教育培训内容,促使员工主动培训

在电力企业之中,对于员工的培训已经成了一个很大的趋势,在培训过程中不仅要随着企业的发展 and 员工的情况进行培训内容上的改进,还要在往后的培训过程中增加员工的培训意识,促使企业员工主动的参与到教育培训之中,完善自我。对于教育培训的内容来说,培训人员要在培训前与企业教育培训管理人员进行及时的沟通,获知电力企业员工的工作水平情况和专业知识以及操作技能的熟程度,根据得到的员工信息,对培训内容、培训方式进行及时的改进和完善,要使教育培训内容更加具有针对性,符合电力企业员工的发展方向和目标。作为电力企业的员工来说,要在教育培训中经过老师的专业性指导找到自己的优点和缺点,通过教育培训中弥补工作上的不足,促使每一位电力员工都能主动的参与到企业的教育培训之中,在培训中查漏补缺,将自身优点在工作中得到继承,汲取工作经验弥补工作上的缺失,实现综合能力的培养与提高。

### 5 完善培训的考核、评估制度

电力企业每进行一次培训之后,为确保培训效果,都要基于培训的需求分析、培训目标、培训内容、培训模式等多个层次、多个维度进行评估,特别是对于培训讲师的培训质量,必须做出准确的、公正的评估,如此才能使培训讲师能够科学合理地制定培训方案,同时对培训内容有所侧重,切实将培训内容结合实际工作流程与操作技能当中,确保员工技能培训工作质量。此外,还要做出客观的、翔实的培训评估报告,并针对性地提出改进意见。在对员工的培训质量考核方面,可通过落实赏罚机制,对通过考核的员工进行奖励,对未通过考核的员工除了要延长培训时间,还应做出一定的处罚。

### 结束语

综上所述,作为国有企业组成部分,电力企业在教育投资方面有着一定的优势,通常在其内部设置有专门的培训教育部门,或者与职工技术院校等专业机构建立了合作关系,为电力企业开展员工培训管理工作提供较为便利的条件。然而,由于各种因素的影响,我国电力企业在员工培训管理模式上存在诸多不足,造成员工的培训质量不高,达不到预期的培训效果,而且造成企业资源的严重浪费与管理成本的大幅提升。

### 参考文献

- [1]施雯雯.浅析电力企业员工培训管理模式的改进[J].中国管理信息化.2019(14):115-116
- [2]冯超.电力企业员工培训管理模式的改进分析[J].经济技术协作信息.2019(35):43-43
- [3]郭平.关于电力企业员工培训管理模式的改进策略的相关探索[J].丝路视野.2018(36):17-17