

电力企业人力资源培训现状及其管理对策

赵振宇

国网济南市长清区供电公司

【摘要】电力行业属于人员密集行业，专业技术快速更新。企业的工作人员要勇于承担责任，而且还要对自身的知识结构不断完善。对于电力企业而言，人员是促进企业更好发展的重要资源，注重人员培养是提高企业竞争力的关键。目前很多的电力企业已经认识到这一点，因此更为注重人力资源培养工作，面对行业竞争的日益激烈，就需要电力企业对于企业员工的培训积极探索，不断地创新，以提高员工的职业综合素质，促进电力企业更好地发展。鉴于此，本文主要分析探讨了电力企业人力资源培训现状及其管理对策，以供参阅。

【关键词】电力企业；人力资源；培训现状；管理对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1314

引言

电力企业不同于其他企业，对于技术有着较高的要求，在选拔和招聘人才时，需要考虑员工是否具备相关证书以及工作经验。除此之外，为了让员工更好地工作，对员工定期开展培训，使其不断地学习和提升自己的技能。人力资源培训涉及的内容也很多，包括培训计划和安排、培训内容、培训讲师、培训考核等，研究电力企业人力资源培训，发现存在的不足，给出开展建议，实现员工素质的提升。

1. 电力企业人力资源培训现状

(1) 电力企业人力资源培训工作没有系统化展开。电力企业人力资源培训工作往往是考虑到人员所欠缺之处进行“补课式”培训，并不会针对培训工作制定规划，更不会系统化展开，虽然能够满足员工的一时之需，但是不利于员工的长远发展。这种随意性的培训，对员工的职业技术水平并不会有所提高。(2) 电力企业人力资源培训形式单一化。电力企业人力资源培训工作中，较为常用的方法就是课堂教育。教师讲课，员工被动地接受知识，并没有考虑到这些知识是否是员工所需要的。这种培训方式很难将员工的积极意识激发起来，加之培训内容没有与实际建立关联性，就会让培训成为一种形式，浪费时间，消耗成本，无法实现培训的有效性。(3) 电力企业人力资源培训中没有落实考核工作。电力企业人力资源培训中，考核是非常重要的环节。没有将考核工作落实到位，就会导致一些员工不具有竞争意识，为培训而培训，不持有积极的学习态度。一些员工会认为，接受培训是企业的需要，并不是自我需求，接受培训就是浪费工作时间，因此不会予以重视。考核工作是人力资源培训工作中的重要环节，与培训是一体的。缺乏考核的培训，员工对培训敷衍了事，对培训工作没有正确的认识，就难以获得良好的培训效果。

2. 电力企业人力资源培训的重要性

(1) 科技发展的客观要求。科学技术的日新月异，给电力行业带来了新的技术革命，成了企业发展的重要支撑。国家“十二五”规划纲要提出“：发展特高压等大容量、高效率、远距离先进输电技术，依托信息、控制和储能等先进技术，推进智能电网建设。”因此，富有针对性的新技术培训就成为提升员工技能的重要途径和手段，以满足员工的专业知识、技术能力达到岗位规范和新技术发展的要求。(2) 企业发展的内在要求。企业的竞争，关键是人才的竞争。人

力资源培训是人才强企的重要途径。随着电力体制改革的不断深化，电力企业正面临着重要的战略机遇期、管理转型期和改革攻坚期，培训工作肩负着为企业发展提供强大人才支撑的重要使命。通过培训，可以提高企业员工的专业技能，提高员工的实际操作能力和创新能力，进而实现企业核心竞争力的全面提升。同时，企业培训有助于增强员工的主人翁意识，形成共同的企业价值观，培育良好的行为规范，增强对企业的认同感和团队精神，使员工的无限潜能得以真正发挥，为实现企业的创新发展、安全发展、可持续发展和建设现代企业贡献力量。(3) 员工发展的现实要求。电力行业的迅猛发展，对企业员工的综合素质提出了更高的要求，这迫切要求员工不断强化自身素质。从员工自身发展的需要，只有通过培训才能提高自身的综合素质，实现竞争力的提升，实现个人的自身价值，进而获取高薪、晋升等机遇。随着知识时代的到来，员工更重视新知识的掌握，更重视培训的作用，通过培训提升自身综合素质才能在激烈的竞争中处于优势地位，反之，则很快被新技术革命和企业发展所淘汰。同时，通过培训可解决工作中出现的问题，有助于提高员工的工作能力和水平，提升员工的自信心和创造力。

3. 电力企业人力资源培训的有效管理对策

3.1 建立完善的培训体系

完善的培训体系是对电力企业人力资源培训的根本保障，体系的形成作用在于对员工培训的有效管理，让员工从内心把这次培训当成一件重要的事来完成，只有这样才能使员工真正体会到培训的作用，使员工学有所成、学有所用。完整的人力资源培训体系包括培训时间计划、培训内容设定、培训模式和最后效果评估，每一部分都发挥着它的独特作用，企业应该重视局部的作用，形成良好的结构和程序，只有这样才能为电力企业人力资源培训形成必要的客观条件，提供良好的培训氛围。其中，人力资源培训的内容一定要在企业的职能范围内，根据企业的发展特点和未来走向决定内容的合理性，且培训内容要与实际工作的紧贴度着手，企业要保证员工在培训期有充足的实践机会。最后就是在培训体系中可以建立激励机制，对于培训签到率百分之百且培训效果验收优异的员工采取奖励，在培训过程中也可以适当激励员工学习。

3.2 结合企业发展规划，明确人力资源的培训需求

现阶段，绝大多数的电力企业之间就形成了母公司、

子公司等多重的垂直性关系。考虑企业战略管理中的战略导向与策略导向、全局导向与个体导向的关系，在针对各子公司的人力资源管理制度、体系的建设中实施战略导向和个体导向相结合企业战略。将企业文化、价值观等贯彻保持战略的统一性，企业具体的人力资源管理制度建设实施差异性的个性化战略。“安全、稳定、经济运行”是电力企业运行岗位的基本要求，也是对电力企业运行人员提出的培训需求。有些电厂把运行全能值班和推行设备点检管理，当作培训重点。运行岗位是直接为电厂创造经济效益的主体，为适应企业的长期发展，节约人力成本，岗位“实现全能值班”是对运行岗位培训最基础和最基本的需求。运行人员只有在保证机组稳定运行的过程中，通过精细化操作，提高锅炉、汽轮机燃烧效率，控制并降低发电机组能耗等一系列目标，才能使企业取得更大经济效益。

3.3 增加投入，合理分配培训开发经费

研究表明：提高10%的劳动力投资可以使劳动生产率增长了8.6%，一样的价值投入若是放在工具或建筑物上，生产力只能增加3.4%，显然，教育和培训的投资效率最高是在企业人力资源培训与开发的关键时期，只占职工工资总额2.5%的教育培训资金已经不能满足现在员工培训和开发的要求，应适当增加投资，按规定分配教育培训基金，专款专用。企业应分配教育培训基金，根据企业经营能力，团队管理，基层中层管理人员，高级管理人员的比例合理分配，建立高层次人才发展基金用作于高级管理人员、专业技术人员培训开发；建立人才奖励基金，奖励有杰出贡献的人才；增加各级教育培训机构的投资，加强培训建设专业化培训团队，加强企业的培训和开发的后劲。

3.4 创新培训方式

对于我国的电力企业来说，人力资源培训工作依然存在培训结构比较单一的问题，这种情况的出现并不能够调动起员工参与到培训的积极性，并且最终的培训效果也并不理想。因此对于电力企业来说，需要对人力资源工作进行积极的创新，保证员工自身培训方式得到完善，根据多样化的培训方式，可以对员工自身的注意力进行吸引，提高员工的参与程度，保证员工可以积极主动的去参与到培训之中。除此之外也是需要员工的培训方式进行创新，根据多方面的角度进行分析，结合员工自身的工作岗位要求，采取不同的培训方式，保证员工的培训是根据员工自身的需求作为导向去进行的，全面的去提高员工自身的整体职业技术水平，让员工得到综合发展。

3.5 电力企业的人力资源培训工作要具有针对性

其一，培训工作的目的是为了满足不同需求，所以要对培训需求进行详细分析，将电力企业的发展战略融入其中，从企业的未来发展角度出发，对员工的知识培训和技术能力的培训内容予以确定。另外，还要对员工的岗位工作能力进行分析，通过培训弥补员工的不足，让员工更加胜任岗位工作。其二，将培训工作落实到提高员工目前的工作水平上，让员工在原有技术能力的基础上更新知识和技能，让自己的职业能力有所提高。其三，人力资源培训工作要重视监督和评估。人力资源培训工作要有计划展开，对培训的目的明确，

落实到具体工作中，并做好培训监督工作，对培训的效果做出评估，以提高培训质量，切实地满足员工的需求，符合企业的发展需求。

3.6 在培训工作中建立考核机制

简单的员工培训工作不能使员工产生工作压力，员工在完全放松的培训工作下不能够产生积极的工作态度，不能正视培训工作，使培训工作缺乏有效的意义。然而在培训工作中建立考核机制，在员工接受培训的同时也能够接受考核，通过考核能够使员工重视培训工作，认真对待培训工作。电力企业开展员工培训工作的最终目的是为了提高员工的专业技术水平。员工只有正视对待培训的态度，在培训过程中不断制约自己的行为，能够在日常工作中不断提高自我，做到全面发展。在培训工作中建立考核机制，就是将员工在培训过程中的表现、学习态度等内容进行综合评价，经过分析讨论后确认考核结果，并将考核结果作为员工是否能够胜任原岗位的依据，同时也是员工是否能够得到工资提升、升职等奖励的依据。同时建立考核机制能够让员工更加重视培训工作，有利于提高员工的专业技术水平。

3.7 建立配套培训系统

在进行人力资源培训的过程当中，可以汲取外国的优秀经验。根据电力企业不同时期的不同发展情况，制定相关的战略。为了达到战略目标，可以采用科学的方法，对电力企业的每一个岗位进行一个评价，明确电力企业在发展的过程中所需要的人才。然后开展不同的培训工作。比如对高层次管理的岗位来说，应该着重去培养员工具备先进的管理思想，这个是比培养其技术技能还要重要。同时，可以去完善人才评估体系。对员工可以实施定期或者不定期的调查，以便去调整员工的工作，发挥员工最大的潜能。而且，在这方面应该投入足够的资源去培养相应的人才的。

结束语

总而言之，随着我国电力行业市场竞争日益激烈，现代电力企业在要想在市场竞争中占据有利位置，就务必要重视专业实用型电力人才的培养，强化电力企业内部员工教育培训，以质量管理理论构建人力资源管理体系，并结合企业发展规划，明确人力资源的培训需求，不断优化交叉需求，提高培训质量，只有这样才能够从根本上提高电力企业整体服务质量，从而全面满足现代电力用户的实际需求，提高电力用户的满意度程度，以进一步促进现代电力企业长期稳定地发展与前行。

参考文献

- [1]何晓雁. 电力企业人力资源培训现状及其管理对策[J]. 企业改革与管理. 2018(09): 95-96
- [2]孙威凯. 电力企业人力资源培训现状及管理对策[J]. 电子乐园. 2019(20): 0396-0396
- [3]王倩. 电力企业人力资源培训现状及管理对策分析[J]. 纳税. 2019(25): 290-290
- [4]缪莉娜. 电力企业人力资源培训存在的问题及对策[J]. 电脑乐园. 2021(09): 0188-0189
- [5]刘杰. 电力企业人力资源培训工作探究[J]. 企业管理. 2018(5S): 40-41