

浅谈如何做好水电建设管理基层企业教育培训工作

黄艳芬 罗睿

华能澜沧江水电股份有限公司

摘要：随着我国电力工业的快速发展，水电建设管理基层企业面临着新的形势和任务，同时也面临着一系列新情况和新问题。特别是随着水电建设管理基层企业规模的不断扩大，人员数量越来越多，涉及范围越来越广，对人才素质要求也越来越高。新形势、新任务对人才工作提出了更新更高的要求，做好水电建设管理基层企业教育培训工作尤为重要。因此，水电建设管理基层企业在做好教育培训工作的过程中必须要正视当前存在的问题和不足，结合自身实际情况采取行之有效的措施和手段。本文就水电建设管理基层企业如何做好教育培训工作进行分析和探讨，希望能够对促进水电建设管理基层企业的教育培训工作有所帮助。

关键词：水电建设管理；基层企业；教育培训工作

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.06.205

一、树立以人为本的理念，构建学习型组织

教育培训是企业员工自我实现的重要途径，它对于提高员工素质和增强企业核心竞争力具有十分重要的作用。因此，水电工程建设管理基层企业在教育培训工作中必须树立以人为本的理念，构建学习型组织。

一是要结合企业的发展战略、文化和制度，制定具有前瞻性、创新性和可操作性的教育培训规划，并认真实施；二是要建立健全激励机制和约束机制，让员工看到教育培训对自身素质提高的作用，增强员工参加教育培训的自觉性；三是要把学习和教育培训工作作为企业管理工作的重要组成部分，纳入企业管理工作中去。在教育培训工作中应重视对员工学习能力的培养，将学习与创新相结合，为员工提供不断学习、不断创新、不断提高自身素质的机会。只有这样才能使企业在市场竞争中始终保持旺盛的生命力和创造力。

二、健全和完善管理制度，使教育培训工作有法可依、有章可循。

水电工程建设管理属于技术密集型企业，科技含量高，工程技术复杂，这就要求水电工程建设管理基层企业在教育培训工作中必须建立健全科学完善的教育培训管理制度，并认真加以实施。水电工程建设管理基层企业在制定教育培训制度时，应结合本单位的实际情况，针对不同层次、不同岗位的员工制定相应的教育培训计划。同时要制定相应的管理制度，明确每个岗位的责任和义务，并对员工在教育培训过程中的行为进行约束。水电工程建设管理基层企业要加强对教育培训工作的领导，在人员配备、经费投入等方面予以保证。同时

要建立健全教育培训机构，制定规章制度，保证其正常运转。建立完善教育培训激励机制和约束机制。在对员工进行考核时，要将其学习成果和业绩作为重要指标之一。而对于那些学习效果不理想或学习态度不端正的员工则应给予相应的惩罚。要建立与之相适应的教育培训管理制度、措施和办法，使员工自觉参加教育培训。另外还要完善内部培训师队伍建设，建立健全内部讲师队伍，确保每一名员工都能得到足够的机会参与到内部培训中来。

三、根据实际情况，不断完善教育培训制度，并根据岗位职责要求和员工职业生涯规划，对员工进行全面系统的培训

在工作实践中，水电工程建设管理基层企业的员工主要包括新上岗人员、在岗人员、转岗或交流人员等，不同层次的员工对培训的需求也有所不同。因此，基层企业应根据不同层次的员工，制定不同的教育培训计划，采取不同的教育培训方式，以满足各类员工培训需求。

例如，新上岗员工应进行上岗前的三级安全教育培训；在岗人员应进行岗位技术和安全知识培训，职业素质和职业技能提升培训；转岗或交流人员应进行岗位适应性培训。这样可以避免由于长期在一个岗位工作，造成技术、管理能力下降。同时，教育培训制度的建立和完善还可以规范员工的行为，使员工在学习、工作中具有明确的方向，不断提升自身素质。如建立健全职工教育培训档案制度、在岗教育培训考核制度等；建立健全教育培训制度后，还要将教育培训结果与员工的年度绩

效考核结合起来。如通过建立科学合理的绩效考核制度对员工进行激励与约束。通过完善的教育培训制度可以对员工进行全面系统地培养和开发，以提高其素质和能力，提高工作效率。

四、对职工进行职业道德教育，强化其爱岗敬业的思想意识，使之自觉遵守规章制度和职业道德规范

水电工程建设管理基层企业应结合自身实际情况，建立健全职工职业道德教育制度，规范职工职业道德行为，使广大职工自觉遵守企业各项规章制度和职业道德规范，培养良好的职业习惯。在对职工进行职业道德教育时，要坚持理论联系实际，采取形式多样、内容丰富的教育培训方式，使广大职工树立正确的人生观、价值观和道德观。要通过开展形式多样、内容丰富的职业道德教育活动，使广大职工从内心深处认识到爱岗敬业是人生价值的具体体现。在教育培训中应充分发挥身边榜样的力量，用身边人说身边事、用身边事教身边人。要善于挖掘职工的闪光点，用典型事例教育职工。要把先进事迹作为职工职业道德教育的重要内容，组织开展多种形式、不同层次的先进典型宣传活动，并利用各种会议或各种场合大力宣传先进典型事迹，充分发挥其榜样示范作用，激励广大职工向先进典型学习。同时要把职业道德教育与岗位技能培训有机结合起来，使广大职工在掌握必要的专业知识和技能基础上，把职业技能培训作为学习新知识、新技术、新工艺和提高业务水平的主要途径。要制定切实可行的岗位培训计划，使每一位职工都能得到不同层次、不同内容、不同形式的培训。要加强对员工岗位知识考核工作，通过严格考核促进职工提高素质。要把职业道德教育纳入年度考核工作之中。通过经常性开展职业道德教育活动和严格考核措施，不断提高员工的职业道德素养。

五、建立培训激励机制，提升员工的积极性

建立健全科学合理的培训激励机制，使之与企业的经营管理和发展战略有机结合，并与员工的绩效考核、薪酬管理相挂钩，将培训工作由“软任务”变为“硬任务”，由“要我培训”变为“我要培训”，提高员工参与培训的积极性和主动性，从而提升员工队伍素质。

在实施过程中，要充分发挥员工的主体作用和集体智慧，鼓励员工积极参与，充分利用培训后的成果。要

注重运用先进的技术手段和方法进行培训，不断增强教育培训工作的针对性和实效性。通过开展各种形式多样、内容丰富的培训活动，不断提高职工队伍素质；通过加强考核工作，增强教育培训工作效果。

六、加大培训资金投入，增强教育培训工作的针对性

要做到这一点，必须加大企业教育培训经费的投入力度，用好用足有限的资金和资源。企业教育培训工作要想做好，就必须把培训工作放在重要位置上，加大投入力度，为教育培训提供必要的物质保障。要制定切实可行的培训计划、方案，有针对性地开展学习教育活动；要把企业职工教育培训经费纳入年度预算中，确保年度教育培训经费落实到位；要有计划、有步骤地开展各类岗位资格证书考试和取证培训。通过开展各种形式的岗位资格证书考试，使职工尽快取得上岗资格证、职业资格证等各种上岗资格证书，从而不断提升职工的岗位操作技能和业务水平。同时还要加强对培训质量的监督检查，要加强对培训计划、方案实施情况的跟踪检查、监督、指导和考核；要建立完善的培训档案，对每一期的培训进行详细记录，进而增强教育培训工作的针对性。

七、完善人才管理制度，激发员工学习积极性

要通过各种激励措施，不断激发员工学习的积极性，使员工认识到学习的重要性，从而养成良好的学习习惯，形成浓厚的学习氛围。要建立完善培训考核制度，制定科学合理的培训计划、培训内容和培训方式。首先，建立培训绩效考核制度。按照企业岗位实际情况和员工自身要求，制定明确具体的培训目标。其次，建立员工教育培训档案，对每位员工进行备案管理。再次，探索制定员工职业发展规划。结合企业发展战略，对不同岗位工作人员进行专业素质、技术等方面的分析、评价与测试，为他们提供多样化、多层次的发展机会和发展空间。最后，建立员工培训激励机制。不断完善培训激励制度，对于优秀人才、高技术人才及岗位创新能手等进行重点培养和奖励；对于普通员工则从基础工作做起，多鼓励、多帮助、多指导、多关心，使其能够在企业得到充分的发展。

八、结合实际，采取多种培训方式

目前,水电工程建设管理基层企业教育培训工作应根据企业员工的实际情况,采取多种方式方法,使教育培训工作发挥应有的作用。在实际工作中,要注意以下几点:

一是要有针对性,要根据企业员工的专业和岗位情况,结合员工的实际需要进行培训。

二是要灵活多样,充分发挥企业培训的作用。要通过网络、书籍、专题会议、专家讲座等多种形式开展培训。

三是要讲求实效,确保培训工作取得实效。企业可以通过采取各种灵活多样的方式来组织教育培训活动,让员工有更多的机会参加各种教育培训活动,以此来提高员工素质。

四是要充分利用“外脑”力量,实现资源共享。企业可以聘请一些行业专家来为员工授课、组织技术交流,充分利用外脑力量实现资源共享。

五是要注意新技术、新设备、新工艺的应用和推广。水电工程建设管理基层企业教育培训工作应围绕工程建设管理实践中遇到的重点、难点问题进行研究,使之成为解决问题的工具和手段;应密切结合本单位工程建设管理实际需要和员工发展需要,有针对性地进行教育培训。

六是要注重学习效果,将学习效果作为考核员工素质的重要依据。企业应不断改进和完善教育培训工作方式方法,结合实际情况和企业员工特点确定教育培训工作方式方法;根据不同时期教育培训工作的需要及时调整工作思路和重点。

九、制定完善的教育培训计划,注重培训实效

水电工程建设基层企业在制定教育培计划时,应与企业发展战略目标相结合,体现企业文化的要求,满足员工发展的需要。同时要兼顾全体员工和不同层次的员工,使教育培训工作更具针对性。

水电工程建设基层企业应根据自身发展战略和员工队伍建设的需要,结合企业自身特点制定完善的教育培训计划,并针对不同岗位、不同层次、不同年龄结构员工的需求开展教育培训工作。培训计划要具有可行性、针对性、可操作性,其内容应包括培训目标、培训对象、培训内容、培训方法、培训时间等。要制定切实可

行的教育培计划,必须要明确教育培的目标是什么?应该达到什么样的效果?从而使教育培工作有计划地进行,为教育培工作提供保证。

水电工程建设基层企业在制定教育培计划时,要根据企业发展战略目标,对人力资源状况和人才培养需求进行分析研究,并充分考虑员工对教育培工作的要求。同时,在制定教育培计划时,要明确企业人力资源需求情况和员工队伍素质状况。结合企业发展战略目标,以及企业对人才培养的要求和员工队伍现状情况,制定出科学合理的教育培计划。

结束语

综上所述,水电建设管理基层企业教育培工作是一项复杂的系统工程,它需要我们从多个层面进行优化和完善。在当前水电建设管理基层企业教育培工作中,要从培的内容、形式和方法上不断创新,加大对新知识、新技术的学习,不断提高员工的综合素质;要合理利用网络技术、多媒体等现代化教学手段,充分调动和激发广大员工参与教育培的积极性和主动性;要建立一套科学合理、行之有效的教育培管理机制,做到专人负责、专人管理、专人考核;要建立健全教育培档案管理机制,认真做好培记录工作;要积极与企业外部教培机构合作,采取多种形式对员工进行安全教育培,提高员工安全生产意识。

树立“以人为本”的发展理念和“人力资源是第一资源”的人才观念,抓住机遇,与时俱进,开拓创新,以培养勤于思考、善于钻研、敢于创新、技术高超、爱岗敬业、忠于企业,能解决专业技术难题,符合工程建设管理需要的复合型、技术型人才队伍为目的,做好水电建设管理基层企业教育培工作。

参考文献

- [1] 蒋光. 企业如何做好安全培教育工作[J]. 化工管理, 2017(26): 262.
- [2] 尹卫. 谈安全教育培存在的问题与改进方法[J]. 绿色环保建材, 2017(08): 248.
- [3] 张华. 从人力资源培的角度看企业安全生产教育培的重要性[J]. 现代经济信息, 2017(09): 85.
- [4] 赵香忠, 石磊. 浅谈做好安全教育培工作的几个基础环节[J]. 化工管理, 2015(29): 113.