

# 谈培训工作在电力人力资源管理中的作用

陈瑜

国网湖北省电力有限公司黄石供电公司, 湖北 黄石 435000

**[摘要]** 电力行业作为基础工业的重要组成部分, 对于社会经济的发展和人民生活质量的提升起着至关重要的作用。而在电力企业中, 人力资源管理则是决定企业发展和竞争力的关键因素之一。文中将从基本概念和原则、培训工作在学习与发展、绩效管理以及战略规划与组织发展等方面探讨培训工作在电力人力资源管理中的具体作用, 以期为电力企业实施有效的人力资源管理提供参考。

**[关键词]** 培训工作; 电力人力资源; 管理作业

DOI: 10.33142/mem.v5i2.11798 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

## Discussion on the Role of Training in Human Resource Management of Electric Power

CHEN Yu

Huangshi Power Supply Company of State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd., Huangshi, Hubei, 435000, China

**Abstract:** As an important component of basic industry, the power industry plays a crucial role in the development of social economy and the improvement of people's quality of life. In power enterprises, human resource management is one of the key factors determining enterprise development and competitiveness. This article will explore the specific role of training in power human resource management from the aspects of basic concepts and principles, training in learning and development, performance management and incentives, and strategic planning and organizational development, in order to provide reference for the implementation of effective human resource management in power enterprises.

**Keywords:** training work; electricity human resources; management operation

### 引言

电力人力资源管理是指在电力企业对人力资源进行合理配置、开发, 以及管理的过程, 是保证电力企业正常运转、实现发展目标的重要组成部分。而在电力人力资源管理中, 培训工作扮演着至关重要的角色。培训是通过有计划、有组织的方式, 向员工传授必要的知识和技能, 提升综合素质和工作能力。在电力人力资源管理中, 培训工作不仅能够满足员工个人发展的需求, 也能够推动电力企业发展和提升竞争力。

### 1 力人力资源管理的基本概念

#### 1.1 电力人力资源管理的定义和目标

##### 1.1.1 电力人力资源管理的定义

电力人力资源管理是指以电力企业的战略目标为导向, 根据电力企业组织结构和业务特点, 采取科学的方法, 通过合理配置、开发和管理人力资源, 以满足电力企业发展的需求, 并实现电力企业的长期发展目标。

##### 1.1.2 电力人力资源管理的目标

(1) 高效能力的工作团队: 建立适应电力企业需要的高素质、高效能力的工作团队, 提高组织的整体绩效。(2) 可持续的发展: 通过合理的人力资源配置和发展, 确保电力企业的可持续发展。(3) 健康的组织文化: 打造职业化、学习型、创新型的组织文化, 为员工提供良好的

发展环境和积极向上的工作氛围<sup>[1]</sup>。

#### 1.2 电力人力资源管理的原则和要求

##### 1.2.1 电力人力资源管理的原则

(1) 规范性原则: 遵循国家法律法规和企业政策, 确保人力资源管理的合法性和公平性。(2) 知识化原则: 注重员工的知识 and 技能培养, 提高员工的素质和能力, 以适应电力行业的发展需求。(3) 系统性原则: 采用系统化的方法进行人力资源规划、招聘、培训、考核等工作, 形成完整的管理体系。(4) 可持续性原则: 注重员工的长期发展, 通过激励措施和培训机会, 提高员工的积极性和承诺度。

##### 1.2.2 电力人力资源管理的要求

(1) 统筹协调: 根据电力企业的战略目标, 统筹协调各项人力资源管理工作, 确保各项工作的一致性和协同性。(2) 预测性和灵活性: 通过科学的人力资源配置和预测, 提前预测企业发展的需求, 及时调整人力资源的配置和布局。(3) 公正公平: 在招聘、晋升、岗位调动等方面, 坚持公正公平的原则, 激励员工的积极性和创造力。(4) 创新性: 积极推动人力资源管理的创新, 引入新的管理思想和方式, 提高管理水平和效果。

#### 2 培训工作在电力人力资源管理中的地位和作用

培训工作是电力人力资源管理的重要组成部分, 具有

以下地位和作用：

(1) 提高员工的素质和能力：通过培训，提高员工的知识水平和技能，增强员工的专业能力和适应能力，使员工能够更好地胜任工作，提高工作效率。

(2) 促进职业发展：通过培训，为员工提供不断学习和成长的机会，帮助员工实现自身的职业目标和发展，增强员工的职业幸福感和满意度。

(3) 增强组织的竞争力：通过培训，不断提升组织的综合竞争力，增强组织的创新能力和市场适应能力，为电力企业的发展提供人才支撑。

(4) 塑造健康的组织文化：通过培训，传递企业的价值观和文化，培养员工的共同价值观和行为规范，形成健康、积极的组织文化氛围<sup>[2]</sup>。

(5) 提高员工的积极性和承诺度：通过培训，激励员工的积极性和主动性，提高员工的参与度和承诺度，增强员工对企业的归属感和忠诚度。

### 3 培训工作在电力人力资源管理中的作用

#### 3.1 学习与发展

##### 3.1.1 培训工作在培养电力行业专业人才中的作用

培训工作在电力人力资源管理中起着培养电力行业专业人才的重要作用。在电力行业，专业人才的培养与发展是企业可持续发展的基础。培训能够通过以下方式促进电力行业专业人才的培养：

首先，培训工作提供电力行业专业知识和技能的学习机会。通过培训课程，员工能够掌握电力行业的基本理论、专业技能和实践经验。培训可涵盖电力系统的运行与维护、电力工程设计与施工、电力市场与管理等方面的知识，帮助员工全面了解电力行业的工作内容和要求。

其次，培训工作提供专业人才的后备人选培养。电力行业需要大量的高素质专业人才应对技术变革和市场竞争，培训工作可将有潜力的员工选拔出来，通过系统的培训计划进行个性化的培养，培养成为企业未来的骨干力量。

再次，培训工作强化专业人才的继续学习和自我发展意识。电力行业发展迅速，技术的更新换代速度也很快，专业人才需要不断学习和更新知识。培训工作可引导员工养成终身学习的习惯，提高学习动力和能力，使能够不断适应电力行业的发展需求。

总之，培训工作在培养电力行业专业人才中具有重要作用，通过提供专业知识和技能的学习机会，培养后备人选和强化继续学习意识，为电力行业提供充足的人才储备，保证电力企业的可持续发展<sup>[3]</sup>。

##### 3.1.2 培训工作在提升员工技能和知识水平中的作用

培训工作在电力人力资源管理中也起着重要的作用，能够提升员工的技能和知识水平，从而更好地适应电力行业的需求。具体来说：

首先，培训工作提供员工学习新技术和新知识的机会。

电力行业处于技术变革的前沿，新技术和新知识的不断涌现对员工的能力提出新的要求。培训工作能够及时向员工提供最新的技术与知识，使能够掌握和应用新技术，提高工作效率和质量。

其次，培训工作提供员工专业技能的提升机会。电力行业依赖于专业技能的高超程度，培训工作可通过专业技能培训，不断提升员工的技能水平。例如：通过开展安全技能培训、电力设备维护技能培训等，培养员工的安全意识和操作技能，提高工作质量和效率。

再次，培训工作提供员工个人与组织发展的机会。培训工作不仅注重员工的专业技能培养，还注重员工职业素养和综合能力的提升。通过开展领导力发展、沟通技巧培训等，培养员工的管理和人际交往能力，促进个人与组织的共同发展。

#### 3.2 绩效管理与激励

##### 3.2.1 培训工作在绩效评估和奖惩激励中的作用

培训工作在电力人力资源管理中在绩效评估和奖惩激励方面发挥重要作用。具体来说：

首先，培训作为绩效评估提供有效的评估依据。通过培训，员工的知识水平和技能得到提升，工作表现和绩效也会有所提高。培训工作可设立培训评估体系，通过培训成果、考试成绩、实际操作等评估员工的学习效果和工作表现，为绩效评估提供客观的依据<sup>[4]</sup>。

其次，培训作为奖惩激励提供有效的手段。对于通过培训获得优秀成绩的员工，可给予相应的奖励和晋升机会，激励继续努力学习和工作。而对于培训成果不佳或工作表现不符合预期的员工，可通过培训补课、岗位调整等方式进行指导和改进，以达到提高绩效目的。

再次，培训作为绩效评估和奖惩激励提供公正和公平的基础。通过培训工作，员工的知识技能水平可得到统一的提升，绩效评估和奖惩激励可更加客观和公正地进行。培训工作可帮助打破由于地域、人际关系等因素造成的不公平现象，确保绩效评估和奖惩激励的公正性和透明度。

##### 3.2.2 培训工作在激发员工工作动力和提高绩效中的作用

培训工作在电力人力资源管理中也起着激发员工工作动力和提高绩效的重要作用。具体来说：

首先，培训工作可激发员工的学习动力。通过提供丰富多样的培训机会，培训工作可满足员工不断学习和提升的需求。员工在培训过程中可获得新知识、新技能，并能够将其应用到工作实践中，这种学习的成就感和动力可促使员工更加积极和主动地投入到工作中。

其次，培训工作可提高员工的工作满意度和归属感。培训作为员工提供发展和成长的机会，使员工感受到组织对重视和支持。员工在培训中不仅能够提高自己的能力和素质，还能够拓宽自己的职业发展路径，这种成长感和

归属感可增强员工对组织的认同和忠诚度,进而提高绩效。

再次,培训工作可提高员工的自信心和工作能力。培训工作可使员工充分认识到自己的潜力和能力,提高应对工作挑战的能力。通过培训,员工能够不断提升专业技能和职业素养,增强在工作中解决问题的能力,提高绩效表现。

总之,培训工作在激发员工工作动力和提高绩效中具有重要作用。通过提供学习动力、提高工作满意度和归属感以及增强自信心和能力,培训工作能够激发员工的积极性和创造力,提高员工的工作动力和绩效水平,为电力企业的发展做出重要贡献。

### 3.3 战略规划与组织发展

#### 3.3.1 培训工作在实施电力企业战略规划中的作用

(1) 支持战略目标的实现。培训工作可帮助员工提升技能和知识水平,进而增加员工的能力和竞争力。通过针对性的培训,电力企业可培养出具备实施战略所需的人才,并提供所需的专业知识和技能,以更好地支持实施战略目标。

(2) 适应战略变化。电力行业发展迅速,市场环境和技术变化频繁。培训工作可帮助员工了解和适应战略变化带来的新要求和挑战。通过培训,电力企业可为员工提供新技术和新知识,使及时跟上最新的行业发展趋势,从而更好地适应战略变化。

(3) 培养战略型人才。实施战略需要有一支具备战略眼光和战略思维的员工队伍。培训工作可帮助电力企业培养出战略型人才,能够主动思考、合理规划,并能够在日常工作中贯彻执行企业战略。通过对员工进行战略培训,电力企业可建立起一支战略储备队伍,为战略实施提供有力支持<sup>[5]</sup>。

(4) 提高战略执行效率。战略的有效实施离不开员工的支持和合作。培训工作可提高员工工作效率和生产力,使更好地理解战略要求并主动参与到战略执行中。通过提供相关培训,电力企业可提高员工的专业技能和工作能力,从而提高战略的执行效率和质量。

#### 3.3.2 培训工作在促进组织发展和变革中的作用

(1) 促进能力建设。培训工作在电力人力资源管理中的一个重要作用是促进能力建设。通过有针对性的培训,员工可不断提升自己的技术和管理能力,使其能够胜任工作。培训还可帮助员工掌握新技术和工艺,提高工作效率和质量。同时,培训也有助于推动组织的创新和发展,培养出具备未来竞争力所需的人才。通过持续的能力建设,电力企业可提高整体竞争力,适应市场的变化和 demand,实现可持续发展。因此,电力企业应充分重视培训工作,为员工提供广阔的学习和发展空间,进一步提升人力资源管理水平,推动组织及个人的共同进步。

(2) 激发员工的积极性和创造力。培训工作在电力人力资源管理中的另一个重要作用是激发员工的积极性

和创造力。通过培训,员工可获得新的知识和技能,拓宽自己的视野和思维方式。同时,培训也可激发员工对工作的热情和动力,使更加积极主动地投入到工作中。培训还可提供相应的激励机制,激发员工的潜力和创造力。例如:通过设立培训奖励制度,表彰在培训中表现突出的员工,激励不断学习和提高。这样不仅可提高员工的工作能力,还可增强对工作的认同和归属感。此外,培训还可培养员工的团队合作意识和沟通能力,促进员工之间的协同工作和创新合作。通过培训,员工可了解和理解不同岗位的工作内容和需求,增强团队协作意识,从而更好地发挥个人优势,推动组织的创新和发展。

(3) 适应组织变革。培训工作在电力人力资源管理中的作用之一是帮助员工适应组织变革。组织面临改革和变革时,员工需要具备适应变革的能力和素质。培训可帮助员工理解和接受变革,并提供相关的知识和技能,使能够适应变革带来的新工作要求和岗位责任。在变革过程中,培训还可提供相应的培训和辅导,帮助员工掌握新的工作方法和技巧。通过培训,员工可了解变革的目标、策略和方法,增强对变革的理解和支持,从而更好地参与到变革中,为变革的顺利实施提供有力支持。此外,培训还可培养员工的变革意识和创新思维,激发员工对变革的积极参与和贡献。通过培训,员工可了解变革背后的动机和意义,积极思考如何在变革中发挥自己的作用,推动组织的发展和 innovation。

## 4 结束语

综上所述,培训工作在电力人力资源管理中扮演着不可忽视的角色和作用。电力企业应认识到培训的重要性,并投入足够的资源和精力推动培训工作。通过培训,可培养出优秀的电力行业专业人才,提升员工的技能和知识水平,激发员工的工作动力,推动组织的发展和变革。只有积极开展培训工作,电力企业才能够更好地应对日益激烈的市场竞争,实现可持续发展。

### [参考文献]

- [1] 李雷. 统计在人力资源管理工作中重要性研究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2021(9): 68-69.
  - [2] 谢娅. 绩效管理在企业人力资源管理中的作用研究[J]. 时代人物, 2021(19): 249-250.
  - [3] 彭佳媛. 激励机制在电力企业人力资源管理中的重要作用[J]. 市场周刊·理论版, 2021(60): 179-181.
  - [4] 张大伟. 职业培训在人力资源管理中的作用分析[J]. 企业科技与发展, 2022(9): 134-136.
  - [5] 杨乐. 培训在人力资源管理中的作用浅析[J]. 企业科技与发展, 2022(4): 106-108.
- 作者简介: 陈瑜 (1982.3—), 毕业院校: 中国地质大学(武汉) 计算机科学与技术专业, 就职国网黄石供电公司输电运检分公司, 职务: 行政综合事务, 职称级别: 中级工程师。