

基于知识管理的青年员工教育培训体系的创建

葛 阳

国网冀北电力有限公司检修分公司, 北京 102488

[摘要] 国网冀北检修公司始终关注青年员工教育工作, 将知识管理创新的应用于青年员工教育培训中, 借力“互联网+”, 挖掘青年员工学习动力, 树立“我要学习”的观念, 提高青年员工学习的自觉性和主动性。搭建学习交流平台, 实现知识的交流与共享, 将理论与实践相结合, 提高理论指导实践的能力。激励、引领青年员工干事创业, 为公司队伍建设注入活力。

[关键词] 知识管理; 教育培训; 体系创建

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3959

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Establishment of Education and Training System for Young Employees Based on Knowledge Management

GE Yang

Branch of State Grid Jibei Electric Power Company Limited, Beijing, 102488, China

Abstract: State Grid Jibei Maintenance Company has always been concerned about the education of young employees, applying the knowledge management innovation to the education and training of young employees, leveraging the "Internet +", digging young people's learning motivation, establishing the concept of "I want to learn", and improving the consciousness and initiative of young employees' learning. It builds learning and communication platform, realize knowledge exchange and sharing, combine theory with practice and improves the ability of theory to guide practice, encourage and lead young employees to start their own businesses and inject vitality into the company's team building.

Keywords: knowledge management; education and training; system establishment

引言

国网冀北检修公司于 2012 年 5 月 18 日正式揭牌, 由原北京超高压公司、大同超高压公司整合组建, 主要负责京津冀 1000 千伏及 500 千伏电网的运行维护工作。负责冀北五市及首都 70% 以上的电力输送任务, 肩负着重大的政治责任与社会责任。所维护输变电设备东至辽宁高岭、西到山西右玉、南达天津西青、北临内蒙上都, 分布在京、津、冀、晋、蒙、辽六个省、市、自治区, 担负着 500 千伏北京环网及“西电东送”“北电南供”输电通道的安全运维责任, 承担着保障首都供电安全、服务冀北地区经济社会发展和国家新能源发展的光荣使命。

国网冀北检修公司现有 40 岁及以下青年员工 642 人, 占公司用工总量的 51.8%。广大青年员工正在逐渐成为公司发展的中坚力量。当前青年员工主体逐渐由“80 后”向“85 后”甚至“90 后”转变。青年员工思想活跃, 更加注重个人个性的展示。因此, 做好青年员工教育培训工作, 鼓舞青年员工克服自身困难在电网运维检修一线岗位上贡献青春力量是当前青年工作的重点。

1 项目实施背景

1.1 新形势下青年员工理想信念遇到的挑战

当今社会思想文化越来越多元, 青年员工教育培训工作面临着许多新问题新挑战。当前以“90 后”为主的青年员工虽然文化程度普遍较高, 但一直以考试为目的的学习使他们对技术知识、管理理论等的学习只限于教科书上的内容, 没有太多扩展。因此, 对技术知识、管理理论等学习不足, 缺乏深度把握, 很难在实际工作中有指导意义。现在的青年员工生活环境相对优越, 缺乏对历史和传统的深入了解。青年员工由于个人知识和阅历的局限对于现实生活中某些问题缺乏正确的认识, 有些青年员工自身也受到这些问题的困扰, 产生了思想上和理论上的困惑, 动摇了对理想信念的追求。青年员工是公司未来发展的主体, 每一个青年员工的理想信念是否坚定, 基础知识是否扎实, 技能水平是否达标, 决定着公司未来发展和理想目标能否最终实现。因此, 加强青年员工理想信念教育和技术技能理论和实践, 是确保公司高质量发展的关键。

1.2 员工教育培训现状

在开展员工教育培训的过程中，最亟待解决的就是员工教育培训效果不明显的问题。在学习内容方面，当前的员工教育培训大多是单纯的理论知识的灌输学习，学习内容大多来自文献和理论书籍，理论指导实践的效果不强。在学习方式方面，当前的教育培训形式比较单一，自学以看书、读报、学习文件为主，集体学习以听报告、集中培训为主，导致员工对学习失去兴趣，学习的吸引力、激发力不强。近年来，教育培训信息化逐渐成为主要学习形式，专题学习网页、微信、微博、专业 APP 等互联网平台成为学习的主要载体，虽然学习方式灵活多样了，但仍以信息推送为主，对员工学习的指导意义不强，学习效果不明显。因此，创新员工教育培训形式，丰富员工教育培训内容，对提升员工教育培训效果，提高员工参培积极性起到关键作用。

1.3 构建基于知识管理的青年员工教育培训体系的意义

基于对以上现状的分析，我们将知识管理引入员工教育培训，构建适于青年员工学习的教育培训体系。知识管理是通过对知识链进行管理，使企业的各种知识在运动中得到共享与增值，从而提高企业的创新能力和应变能力，最终实现提高企业核心竞争力和增强企业绩效的目的的一种动态管理过程。知识管理的核心就是要增加员工之间的知识流动，综合利用所有个体的知识来完成任务。通过交流沟通，发现和分享彼此的隐性知识；通过谈话讨论，发掘和研究更深层次的知识；通过群体思维，激发产生新的知识。简而言之，就是通过知识积累、知识共享、知识沟通、知识创新等环节达到充分挖掘企业竞争力，提高企业效益的目的。

现代企业更加强调的是团队精神，个人能力素质的提高转化为企业整体人才队伍素质的提高才是人才培养的最终目标。因此，基于知识管理的青年员工教育培训体系，能够提供一个平台，实现员工教育培训成果最大化，助力青年员工成长成才。

2 内涵

国网冀北检修公司借鉴知识管理理念，通过“积累-共享-交流-创新”模式，借力“互联网+”，创新青年员工教育培训体系，通过一系列的学习教育，达到坚定理想信念，提升技能水平，促进知识交流与共享，实现岗位建功的目的。

首先加强组织领导，成立青年员工教育培训领导小组，为青年员工教育培训工作的有序开展提供有力的组织保障。其次通过青年员工教育培训需求分析，完成青年员工教育培训计划定制。再次基于知识管理，构建“积累-共享-交流-创新”的青年员工教育培训体系。最后开展青年员工教育培训效果评估，促进青年员工教育培训不断优化，实现青年员工教育培训高效开展。

3 主要做法

3.1 建立青年员工教育培训领导小组

按照“统一领导，分级负责”的原则成立领导小组及办公室，全面负责青年员工教育培训工作。

领导小组：由公司教育培训委员会组成，领导和统筹推进青年教育培训各项工作，加强工作指导。定期开展调查研究，了解掌握青年员工教育培训工作情况，研究解决遇到的重要问题；总结推广好经验好做法，推进长效机制建设；加强宣传引导和典型宣传。加强工作督导，指导推进青年员工教育培训各项工作。

领导小组下设办公室，负责领导小组的日常工作。领导小组办公室由统筹协调组、流程管控组、工作实施组三个工作组组成。

统筹协调组：由组织部、团委人员组成，负责组织学习传达上级单位精神，根据要求制定青年员工教育培训计划，审核各单位报送的学习计划，组织开展集中学习和交流活动，督导检查各单位青年员工教育培训工作开展情况。组织开展青年员工教育培训效果评估。

流程管控组：由各单位主要负责人组成，负责审核本单位青年员工教育培训计划，督导实际工作开展情况，组织开展青年员工教育培训效果评估。

工作实施组：由各单位教育培訓員、团组织负责人组成，负责本单位青年员工教育培训的具体实际工作。督促指导青年员工如期开展集中学习和自学。协助开展青年员工教育培训效果评估。

3.2 分析青年员工教育培训需求，制定教育培训计划

青年员工教育培训计划由组织部、团委；各单位；青年员工共同制定。组织部、团委根据公司发展需要，提出青年员工学习计划。本单位结合工作实际、人员特点，提出符合本单位专业特点，适用于本单位青年员工的学习计划，

报送组织部、团委。青年员工根据自身兴趣，提出自己的青年员工学习计划，由本单位汇总，报送组织部、团委。

结合组织部、团委；各单位；青年员工三方学习计划，由组织部、团委审核、制定“必修+特色+自选”的定制版青年员工教育培训计划。“必修”内容为青年员工必须掌握的政策理论、形势任务等知识；“特色”内容为结合各本单位特点的专业技能类相关知识；“自选”内容为每名青年员工个人感兴趣的相关知识。

定制版青年员工教育培训计划以电子档案形式，发送至各单位及青年员工。

3.3 基于知识管理的青年员工教育培训体系的构建

每名青年员工根据定制版青年员工教育培训计划，以季度为单位开展青年员工教育培训工作。

①知识积累，增强青年员工理论素养

第一季度为“积累”阶段。

“必修”“特色”“自选”三类课程以不同形式开展学习教育。

“必修”内容以集中学习和自学为主要形式。组织部、团委举办集中讲座，同时在微信公众号推送最新知识点，专题网页登载扩展知识内容，形成浸润式学习环境。

“特色”内容以集中学习和自学为主要形式。各单位技术能手结合“特色”内容讲授专业课程。公司团委在微信公众号推送专题课程内容。其他延伸内容由青年员工自学完成。

“自选”内容由青年员工自学完成。自学内容报公司团委，在微信公众号中推送。

②知识共享，丰富青年员工知识储备

第二季度为“共享”阶段。

完成“必修+特色+自选”定制版青年员工教育培训计划内容后，每名青年员工在本单位内对所学内容及自身理解做不少于 30 分钟的交流发言。

各单位结合每名青年员工“特色”课程内容学习成果，形成本单位“特色”课程。以单“青年员工上讲台”的形式，由青年员工主讲，为本单位做“特色”课程讲解。

每名青年员工的“必修+特色+自选”定制版青年员工教育培训计划学习内容报送公司团委，以“青年员工开讲啦”的形式，在微信公众号推送。

③知识交流，拓展青年员工认知视野

第三季度为“交流”阶段。

由组织部和公司团委共同主办，以“有梦想、有机会、有奋斗”为主题，开设青年沙龙。

有梦想——即，鼓励青年人树立正确的理想信念，为精神“补钙”，把个人发展与企业发展紧密相连，为践行社会主义核心价值观奠定基础。

有机会——即，使青年人了解到，一方面，公司的发展建设制度始终在为青年梦想着床提供有利机会；另一方面，机会的降临需要有完备的个人储备。

有奋斗——即，梦已塑，台已筑，引导青年人以榜样为前行灯塔，给梦想以落脚点，不空想，要实干，真正将一腔热忱投入公司发展之中。

结合青年员工“自选”课程交流，以优秀青工座谈、写给自己的时光信笺、观看电力记录片、励志电影等青工喜闻乐见的学习形式，使理论教育有层次、有侧重地在青年圈子内生动、活泼、有特色地开展。

④知识创新，提升青年员工自主学习意识

“创新”贯穿青年员工教育培训始终。

在微信公众号开设“我最喜欢的一堂课”评选活动，投票产生最受欢迎的“必修+特色+自选”定制版课程。依托大数据分析，统计点阅率最高的学习内容。结合投票结果和数据分析，掌握青年员工学习需求，加强对相关内容的扩展推送。对于特别受欢迎的学习内容，组织部将邀请该领域内资深专家开设专题讲堂，深入剖析讲解。将最受欢迎的学习内容的衍生知识点作为下一阶段青年员工学习的重点。

3.4 开展青年员工教育培训效果评估

各单位在青年员工教育培训的过程中，动态开展教育培训效果评估。建立青年员工教育培训效果评估档案，评估结果作为入选青年人才库的评选依据。如表 1 所示。

表 1 青年员工教育培训效果评价表

青年员工教育培训效果评价表					
单位(部门):			姓名:		
序号	项目	评价标准	赋值	得分	备注
1	计划报送情况	按时报送计划, 自选课题内容具有学习讨论价值	10		组织部、团委/各单位分别打分
2		按时报送计划, 自选课题内容学习讨论价值一般	5		
3		未按时报送计划或自选课题内容无学习价值	0		
4	参培情况	“必修”课程集中学习按时参加	10		组织部、团委打分
5		“必修”课程集中学习因故请假	0		
6		“必修”课程集中学习无故未按时参加	-5		
7		“特色”课程集中学习按时参加	10		各单位打分
8		“特色”课程集中学习因故请假	0		
9		“特色”课程集中学习无故未按时参加	-5		
10		“必修+特色+自学”学习成果展示内容详实、有分析	10		各单位打分
11		“必修+特色+自学”学习成果展示内容一般、简单罗列	5		
12		“必修+特色+自学”学习成果展示内容空洞、无逻辑	0		
13		未参加“必修+特色+自学”学习成果展示	-5		
14		参与交流	10		团委打分
15		按时参加青年沙龙, 积极分享所学体会	10		
16		按时参加青年沙龙, 不能积极分享所学体会	5		
17		因故未按时参加青年沙龙	0		
18		无故未按时参加青年沙龙	-5		团委打分
19		微信公众号“我最喜欢的一堂课”票选活动前五名	10		
20		微信公众号点阅率前五名	10		

4 实施效果

4.1 坚定理想信念, 确保队伍稳定

通过实施基于知识管理的青年员工教育培训体系, 引导青年员工牢固树立正确的世界观、人生观和价值观, 融入中心, 服务大局, 将个人的理想抱负与公司的发展目标同频共振, 在推动公司科学发展的进程中实现人生的价值。通过丰富的宣传教育形式, 引导青年员工正确对待改革发展过程中的利益关系和利益调整, 牢固树立依法从严治企理念, 对各种复杂的社会现象和网络信息, 保持清醒的头脑, 不盲信、不盲从、不跟风、不传播, 增强了做好本职工作的信心和决心。

4.2 推动梯队建设, 助力岗位建功

通过实施基于知识管理的青年员工教育培训体系, 激发了广大青年员工干事创业的积极性和创造力。鼓励青年员工晋位争先、唯旗是夺, 激发干事创业的斗志。公司正处于快速发展的历史机遇期, 激发青年员工提升大局意识、奉献意识、争先意识, 在干事创业中磨练作风、增长才干, 使奋发进取、真抓实干、朝气蓬勃成为青年员工的精神常态。通过组织多种形式的实践锻炼, 提供施展才能的广阔平台, 建立健全培养、推荐制度, 使德才兼备的优秀青年员工走上重要岗位。

4.3 推广价值

基于知识管理的青年员工教育培训体系, 以“积累-共享-交流-创新”为教育培训流程, 通过需求分析、计划设计、培训实施、效果评估, 实现青年员工教育培训全过程管理, 解决了青年员工教育培训针对性不强、参与度低、效果不佳的问题。

4.3.1 覆盖了“供给侧”与“需求侧”两端的教育培训需求

基于知识管理的青年员工教育培训体系，融合了公司、基层单位、青年员工三方面的培训需求，使青年员工教育培训计划更具针对性。“必修+特色+自选”的定制版青年员工教育培训计划，使青年员工教育培训不再单纯的停留在教育灌输层面，青年员工作为受训主体，成为教育培训计划定制的参与者，增强了青年员工教育培训的针对性。

4.3.2 实施了员工教育培训全过程管理

以“积累-共享-交流-创新”为青年员工教育培训流程，使青年员工全过程参与员工教育培训。通过接受学习积累，讲授专业课共享，参与互动交流，从单一的受训者变为学习者、讲述者、参与者，使青年员工从“要我学习”转变为“我要学习”，激发了青年员工的学习主动性，提高了青年员工教育培训的参与度。

4.3.3 引入了青年员工教育培训效果评估

在青年员工教育培训中，动态开展青年员工教育培训效果评估，实时监控青年员工教育培训效果，为不断完善青年员工教育培训体系提供支撑，确保青年员工教育培训有效果、可推广。

5 结束语

可见，基于知识管理的青年员工教育培训体系符合企业的发展需求，通过全过程管理实现了针对青年员工特点的教育培训，可在企业中推广应用。

[参考文献]

[1]MaryamAlavi. 知识管理和知识管理系统:概念基础和研究课题[J]. 管理世界,2012(5):157-169.

[2]冯玉喜. 某电力企业知识管理建设研究[D]. 云南:云南大学,2014.

作者简介:葛阳(1989.9-),女,北京市房山区人,汉族,大本学历,国网冀北检修公司党建部团青管理中级师—经济师,从事青年发展、青年岗位建功、青年创新创效等工作。