

浅谈电力企业员工培训的有效管理与创新

李兴碧

华电四川发电有限公司宝珠寺水力发电厂，四川 广元 628003

[摘要]近年来，在多方面利好因素的影响下使得国家综合国力得到了显著的提升，有效的推动了电力事业的稳步发展，这样就使得电力企业加大了对于员工的综合素质考核的力度。电力企业要想保证自身未来良好发展，那么最为重要的就是需要利用有效的方式方法来不断的提高企业内部员工的综合素质，推动企业的稳步健康发展。在当前知识经济快速发展的影响下，经济社会的发展逐渐的从关注自然资源、资本的开发利用过渡为增强核心竞争力的方面，各个领域中的竞争主要集中在人才的竞争方面，所以所有的企业都应当对企业员工培训工作加以重点关注。

[关键词] 电力企业；员工培训；管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v2i2.3970

中图分类号:

文献标识码: A

Brief Discussion on Effective Management and Innovation of Staff Training in Electric Power Enterprises

LI Xingbi

Baozhusi Hydropower Plant of Huadian Sichuan Power Generation Co., Ltd., Guangyuan, Sichuan, 628003, China

Abstract: In recent years, under the influence of many favorable factors, the comprehensive national strength of the country has been significantly improved, effectively promoting the steady development of the power industry, which makes the power enterprises increase the strength of the comprehensive quality assessment for employees. In order to ensure the good development of electric power enterprises in the future, the most important thing is to use effective methods to continuously improve the comprehensive quality of internal staff and promote the steady and healthy development of enterprises. Under the influence of the rapid development of knowledge economy, the development of economy and society has gradually changed from focusing on the development and utilization of natural resources and capital to enhancing the core competitiveness. The competition in all fields is mainly focused on the competition of talents, so all enterprises should focus on the training of enterprise employees.

Keywords: electric power enterprises; staff training; management; innovation

引言

就当前的社会发展形式来说，人类社会已经步入到了知识经济时代，所以人们对于人才培养给予了更多的关注，并且完善的人才结构在促进企业的综合实力的不断提升方面也可以起到积极的辅助作用。员工培训是企业人力资源管理工作中的首要内容，越发的受到了人们的关注。电力企业要想保证自身未来能够持续健康发展，还应当积极的提升自身的综合实力，全面的推进员工培训工作的实施，对于员工培训中所存在的各种问题，及时的利用有效的方式方法加以解决，促进员工整体素质的不断提高。

1 目前员工培训的过程管理

根据培训主办企业不同，培训活动分为内部培训和外部培训。内部培训由企业利用自身资源自主开展，是企业培训最主要组成部分；外部培训是员工参加非本企业主办的培训活动。内部培训活动的开展是公司人力资源部门在每年年初开展培训需求调查，再根据各部门报送的需求编制年度培训计划，培训的内容通常都是由各部门按照工作的实际情况和需要来规划本部门的员工培训计划，人力资源管理机构对报送的计划进行审核，审核发布后由各主办部门实施，培训形式多采用内部培训师和外聘专业人士进行集中授课的方式进行培训。培训过程中，所有参训人员进行签到，按计划完成培训课程，部分技能类培训项目多采用统一考试、考核，检验培训效果。培训结束，主办部门将签到表、课件、考核结果等过程资料提交人力资源部门进行存档。

2 培训管理的不足及原因分析

2.1 培训计划的制定缺乏系统性

电力企业是技术密集型企业，专业分工较细，工种之间又紧密联系，即使是管理人员也必须懂得生产流程，而培

训计划是各个部门根据本部门的需求提出制定，分工种专业参训，单纯的关注其针对性的提升，员工缺乏对企业相关系统知识的学习和了解，在实际工作中造成专业之间配合度降低，影响工作效率。

2.2 培训形式单一，工学矛盾突出，职工参与度低

电力职工培训多沿用计划经济下的培训模式，主要开展岗前培训、岗位培训、职业资格培训、继续教育等形式的培训活动。培训方式仍以集中办班、讲授方式为主，互动、双向交流少，属于静态的单向教学，授课技巧方面也不能和专业老师相比，无法吸引参训人员积极参与，甚至把培训当成一种负担。因电力企业工作性质的特殊性，生产一线部分岗位必须24小时在岗，工学矛盾突出，部门反而会派遣一些技能低，工作任务轻，不太愿意主动学习的职工参与培训，大大降低培训的效果。

2.3 培训师授课效果不理想

培训班师资主要来源于内部职工和外聘专业讲师。如果选择聘任内部培训师来组织开展培训工作，内部培训师都是兼职，缺乏系统理论知识，还会因为工作繁忙的影响而对培训工作整体效果造成一定的损害。外聘专业人士进行授课的方式虽然具有良好的灵活性，但是因为外部专业人士对于电力企业各方面工作以及企业文化缺少全面的了解，所以所教授的内容往往无法满足实际员工的工作需要，这样必然会对培训活动的整体效果造成严重的限制^[1]。

2.4 培训效果评价缺乏有效的评估手段

目前的培训类型分为管理、技术和技能类知识培训，培训效果评估多采用填写效果测评表和针对授课内容集中考试的方式进行检验，对出现的问题无法及时改进，员工通过学习在实际工作是否有提升和态度的改变也未进行跟踪测评，对存在的问题在下一年的培训计划制定中并没有做出改进。

3 电力职工培训管理方式的创新与改进

3.1 深入分析培训需求，制定明确的培训目标

从实际情况来看，对“培训计划没有深入研判，培训需求分析缺乏科学性”是影响培训效果的直接原因，所以重点要加强需求分析，企业结合每个岗位能力需要，建立岗位素质模型，明确不同岗位需具备的基本知识、技能知识和相关知识，制定不同的课程包，员工可根据自己的职业发展选择不同的系统课程，对标不同的模块要求提出培训要求，分层分级的组织实施，实现“要我学”到“我要学”的转变。

3.2 优化培训方式，激发员工积极性

3.2.1 培训时间灵活性

企业的培训工作的实施通常都是在不会对企业运营生产造成影响的进行的，特别是电力企业内部生产一线员工，因为工作性质具有一定的特殊性，所以企业员工培训工作通常都会采用灵活的方式实施。首先，培训时间方面较为灵活，在编制培训计划的时候应当综合所有岗位的实际情况来对培训工作进行合理的规划。其次，培训方式应当具有良好的实用性，能够切实的满足时间培训工作的需要，促进员工培训工作整体水平的不断提升^[2]。

3.2.2 培训手段创新性

传统模式的培训方式，以不能适应科学技术快速发展的需要，企业培训工作应当切实的结合社会发展形式，借助当前的网络技术、多媒体平台教学手段来打破时间和空间方面的局限性。对设备操作的关键技术、工艺流程，可通过制作短视频、微课，员工随时随地都可以学习，对一些不能在线操作的设施设备，利用仿真系统定期对员工进行强化训练，编制适合的教材，制定《员工培训手册》，明确学习的目标，加强过程监督，营造良好的学习氛围，激发员工的学习动力。

3.2.3 培训方式多样性

电力企业的培训对象分为管理人员、专业技术人员和技能人员三支人才队伍，培训实施应坚持“统一规划、分层管理、分类实施”的原则。管理人员在加强理论培训的同时，采用企业内部挂职、跨单位挂职锻炼，理论联系实际，会快速提升综合能力。近年来，电力企业培训工作不断的探索“校企合作”、“企企合作”模式，即可弥补工种之间的劣势，还降低了培训成本，职工接受度高，收到了很好的效果。再辅以“以考促培、以赛促训”等方式，打破以往内部传统授课模式的限制，运用多样化的培训手段，提升培训工作的整体水平，为公司持续健康科学发展提供可靠人才保障和智力支持。

3.3 建立内训师队伍，实现“教学相长”

近年来，各电力集团公司都高度重视人才培养和培训工作，始终将教育培训作为“人才工程”的重要组成部分，以建立学习型企业为目标，大力开展全员培训。随着教育培训工作力度的加大，建立一支规范化的兼职教师队伍就显得特别重要^[3]。内部培训师与外聘培训师相比较，外聘培训师在授课技能方面确实占有优势，但在专业知识和技能方面，针对性、适用性就不如内部培训师。内训师的使用更加灵活，培训成本低，可根据不同的专业，制定系统培训模块，采用小组负责制，不同部门人员组成教学小组，定期组织授课技巧学习和专业技能提升研讨，既能提升授课水平，还能提升专业技能，通过不断的学习和经验积累，实现“教学相长”，成为企业重要的人力资源财富。

3.4 建立合理的效果评估模型，促进员工行为和态度的改变

人员的培训是从具体的需求出发，服务于特定的组织目标，来实现预期的结果，而培训评估是培训过程的一个重要组成部分，评估活动应贯穿培训项目的全过程，以保证培训项目能够达到预期的结果，从反映、学习、行为、结果四个方面进行建立培训评估模型^[4]。采用调查问卷、访谈、学习态度自我评价、直接观察、业绩监测、专题调研等多种形式，制定不同项目的评估方案，通过评估学员的知识、技能和态度是否得到了提高，检验从培训中到底学到了什么，从而带来组织绩效的改善。

4 结束语

电力企业的发展与整个国家综合国力发展存在密切的关联，所以电力企业应当从各个细节入手来提升自身的市场竞争实力，保证自身的稳定发展。

[参考文献]

[1]白雪娇. 企业员工培训的有效管理与创新探索[J]. 科技经济导刊, 2020, 28(21): 190-191.

[2]戴宏. 电力企业员工培训有效管理与创新研究[J]. 现代商贸工业, 2010, 22(21): 154-155.

[3]孙英杰. 利用内部资源. 建立兼职培训师队伍[J]. 电力职工教育培训, 2006(11): 10-11.

[4]郭京生, 潘立. 人员培训实务[J]. 机械工业出版社, 2011(6): 197.

作者简介: 李兴碧 (1975.6-), 女, 西昌学院, 电气工程及其自动化, 华电四川发电有限公司宝珠寺水力发电厂人力资源部, 教育培训管理专责, 助理工程师。