

人力资源教育培训问题在电力企业中的相关探究

肖云条

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 平阳 325400

[摘要]随着国家电力行业改革实践的进一步深化, 人才管理日益成为制约电力企业在自身重大变革之中, 在更加激烈有序的国内竞争中真正获胜的最重要战略因素。建立专业化、规范化的人才教育培训综合信息系统平台, 完善内部评价激励机制, 有助于建立有效、系统的国家教育发展战略和电力企业运营培训体系, 真正将人才体系的专业素质发展培养与企业人力资源的整体战略设计相结合。

[关键词]电力企业; 人力资源; 教育培训

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9574

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on Human Resources Education and Training Issues in Electric Power Enterprises

XIAO Yuntiao

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Wenzhou, Zhejiang, 325400, China

Abstract: With the further deepening of the reform and practice of the national power industry, talent management has increasingly become the most important strategic factor that restricts power enterprises from truly winning in the more intense and orderly domestic competition in their own major transformation and integration. Establishing a professional and standardized comprehensive information system platform for talent education and training, improving internal evaluation and incentive mechanisms, it can help establish an effective and systematic national education development strategy and power enterprise operation and training system, truly combining the professional quality development and training of the talent system with the overall strategic design of enterprise human resources.

Keywords: electric power enterprises; human resources; education and training

引言

随着全球化经济的发展, 我国的市场经济水平也迅速提高, 在某种程度上, 电力企业面临的市场压力也在增加。电力企业的人力资源开发、教育和培训应更加谨慎, 合理应用先进技术, 为企业发展奠定基础。加强企业培训和教育服务是企业平稳有序运营和改革的关键, 但在实践中可能会出现一些问题。电力企业管理相关部门应结合自身改革发展的实际情况, 及时调整和更新一些学习和教育发展理念, 建立相对完善有效的职业教育培训体系运行机制。努力将专业理论知识体系与工程实践完美结合, 积累经验, 确保电力企业高质量教育体系的顺利运行。

1 员工培训模式概述

员工培训是指电力企业利用教育、激励和管理方法, 帮助员工获得新的知识技能, 以应对知识、技能的不足。这是现代电力企业人力资源管理的一个非常重要的方面。员工培训的目的是通过理论和专业培训来提高员工的专业水平。对于电力企业来说, 在构建员工培训模式时, 需要考虑电力企业的发展水平、行业特点和员工的专业构成。在新形势下, 许多电力企业面临着国内产业模式升级转型和外部竞争的压力。因此, 更需要优化人才培养资源配置, 选择合理、准确、规范、创新的培养模式。

2 人力资源教育培训在电力企业的重要性

经济发展、社会进步和现代化建设的初步胜利, 为社

会发展奠定了重要而坚实的社会基础。为了更好地满足这一需求, 电力企业需要在电力供应和配电之间实现合理的平衡。随着电力行业成为一个市场, 电力企业的变化需要积累经验, 学习现有的工作和管理方法, 特别是采取有效的培训策略, 以提高未来发展的潜力。此外, 进入市场后, 人才的素质直接影响整个行业的发展, 这需要我们深入思考。

3 电力企业对人资培训管理进行创新需遵循的几个原则

3.1 以人为本的原则

在人才培养和管理创新期, 电力企业应以人为本, 加强人才培养, 为员工提供学习示范平台, 有效激发员工积极性, 在人才培养与管理中发挥引领作用。通过这种方式, 可以培养高质量、高忠诚度的员工, 并创建一支有凝聚力的员工队伍。

3.2 把市场当作导向的原则

随着电力企业逐渐参与市场竞争, 在其全面发展的整个过程中, 需要不断关注市场动态, 将市场供求关系作为其生产和发展的主要方向, 实现创新发展。电力企业以市场为导向, 通过向人们提供可靠、安全的能源服务, 可以实现可持续发展。

4 电力企业人力资源教育培训存在的问题

4.1 缺乏健全的管理制度

建立培训体系应从多个方面入手。管理体系应注重理

论、技术、质量和综合管理，特别是在学习标准、流程和责任管理方面。它应该有形式和内容，不仅要有内涵，还要有质量。管理是有序合理的，只有有效的管理才能充分利用各种资源。

4.2 教育培训缺乏科学的培训方法

随着社会不断进步，互联网、大数据和移动设备逐渐渗透到日常工作中。微课堂等学习方法的出现为人力资源学习提供了一条很好的途径。然而，电力企业仍然主要使用灌输方式教育和培训员工，通常是基于培训课程来培训员工。实习生处于被动接受状态，很少使用“启发式”研讨会等新的培训方法，这降低了培训效率。尽管在某些情况下，人力资源选择了新的学习形式，如微型课程，但强调不够可能不会产生好的效果。

4.3 无法与企业的现实相联系

目前国内绝大多数电力企业已全面实现信息化。在生产过程中，生产设备的监控管理以及配电网的运行都需要适当的信息系统。然而，在电力企业提供的教育培训中，由于缺乏信息技术知识，往往存在模糊的问题。这些问题使教育培训变得无关紧要，工作人员无法获得有利于他们工作的信息。随着时间的推移，企业员工对教育培训的积极性将会下降。

4.4 缺少与教育和培训工作相适应的评价体系

一般来说，在培训教育活动之后，参与者应该接受更简单的考核。在完成教育培训活动后，企业没有进行任何后续培训活动，因此，教育培训活动只是表面的。此外，许多电力企业缺乏适当的激励措施，导致员工在学习培训方面缺乏积极性和主观性。改进教学方法将直接影响教育培训的实施效果。

4.5 企业重视程度不够

目前电力企业还没有意识到人力资源教育培训的重要性。由于教育培训是一个长期的过程，在成本效益方面不会产生立竿见影的效果，一些企业管理者对教育培训缺乏了解。他们认为，人力资源教育培训是一种成本效益高、效率低的工作方式，他们不能充分重视人力资源教育培训，也不能将更多的企业资源分配给成本效益相对较高的项目，例如购买现代机械设备和引入新的建筑技术。这导致人力资源教育培训资金不足，阻碍了有效的后续教育培训。

4.6 培训效果缺乏有效考核，激励机制不完善

企业每年都会进行一定比例的人才培养和质量评价，但尚未制定出合适的标准化人才评价体系。企业通常在完成员工培训计划后，对这些参与者的才能进行正式而全面的考核。然而，未能对项目参与者的后续培训进行有效和适当的全面了解和调查。此外，学习的结果与参与员工的基本工资没有直接关系，以实现最终的生产力，这无疑降低了参与学习的整体动力。

5 完善电力企业人力资源教育培训的有效措施

5.1 建立完善的培训体系

一个健全的组织培训体系主要包括培训体系的总体规划、培训组织、核心培训内容、培训管理方法和培训绩效评价方法等。只有科学地建立和完善合理的培训组织体系，才能有效地保证各项培训管理活动的有序、顺利实施。首先，明确培训计划的中长期目标。培训活动应具有长期性质，并为人力资源开发制定科学和可持续的中长期目标。其次，合理组织人员培训内容。在课程内容上，应定期更新，以适应业务的快速发展，与时俱进，更好地满足员工未来职业发展的各种需求。最后，理论必须与社会实践相联系。原则上，学习理论的内容必须符合实践要求。因此，应注意为年轻员工提供各种实习机会。在教学活动中，要实现理论知识教学与应用实践教学的高度统一。

5.2 更新观念，加强重视

首先，电力企业内部管理人员必须正确理解和分析人力资源培训管理，了解管理的主要问题及其对企业长期发展的内在重要性。其次，对现有内部机构的教育管理和培训策略进行重大改革，尽快建立更加合理规范的培训管理、教育管理和训练规划体系。不断加强和提高企业培训管理的效率。电力企业高管必须真正认识到，培训员工等问题也与企业的长期发展和战略目标密切相关。培训战略应更加有效，并积极纳入企业的中长期业务发展战略。

5.3 建立电力企业人力资源教育培训信息化平台

创建教育信息云平台是目前组织各类员工学习和培训的一种实用、高效、可靠的解决方案。该系统借助企业信息工作平台，开展各类相关培训和人才管理，可以进一步提高企业内部管理和员工培训评价的效率。此外，任何与企业员工技能培训直接相关的培训内容数据都可以自动存储在能源业务的企业信息管理平台，使企业员工能够随时清楚地看到各种人才的培训内容和评价。建立有效的激励机制。电力企业的相关管理人员可以通过在线网络通信系统进行内部业务沟通，这无疑促进员工之间业务沟通与合作的有效网络渠道。此外，企业可以通过互联网通信系统发布一些内部信息，如商业通知和广告。管理人员在培训管理体系中的主要作用是协助相关内部专业人员为在职员工提供更多循证管理培训。一般来说，教育培训之间的互动是多种多样的。典型的方法是内部教育和培训活动，以及定期访问、学习和学习机会。在进行各种培训和评价活动时，相关人员可以考虑充分利用上述培训系统，并定期访问其他培训参与者，以增强培训效果。

5.4 常态练兵机制

完善常态练兵机制，以竞赛促练兵，以练兵促工作。分析和评价员工素质水平，合理制定电力企业年度培训计划和总体目标，明确团队和个人的任务。加强事后军事训练的管理和评价，定期检查训练计划的执行情况，按照计

划监督各阶段工作的进展,并进行评价。举办比赛,选拔高质量、高技能的专业人员,为电力企业注入动力,这也使合格的员工能够认识到自己的价值并理解自己的角色。技能竞赛可以刺激和促进电力企业的教育培训。通过技能竞赛,让员工了解电力企业对员工技能的要求,从而形成电力企业教育培训与员工素质提高的协同效应,有效提高员工的技能水平。规范在职军事训练,将人员技能现状与在职军事训练的生产需求相结合。当不同职业的员工人数相对较少时,每两年举行一次资格赛,在不同职业有大量就业机会的情况下,每年都会举行技能竞赛。

5.5 制定科学合理方案

一旦确定了员工的培训需求,人力资源管理人员必须及时制定循证培训计划。首先,人力资源管理人员应确保培训时间与员工的工作时间一致,并根据不同的培训模式确定培训地点。由于电力行业的实用性,培训方法必须能够提高员工的实践能力、模拟操作和进行专题分析。其次,制定学习计划应该是一个明确的学习目标。人力资源部应制定企业所需各专业的短期、中期和长期学习计划,对不同岗位和专业的人员进行分类培训,并将理论与实践联系起来。使员工学会使用,增加对教育培训的重视,提高自觉参与培训的积极性。只有这样,员工才能与电力企业共同发展。最后,课程必须介绍信息技术的应用,信息技术可以为员工提供全面的三维形象,让他们沉浸其中。多个员工也可以一起练习,促进沟通学习。网络技术还减少了学习培训时间。将这段时间应用到实际工作中,不仅提高了学习效率,还节省了学习成本。

5.6 健全考评制度,对考评结果进行客观评价

在培训员工时,有必要完善奖励评价制度,并通过建立信息系统来加强绩效考核制度。评价体系是采取各种学习培训方法,采取适当措施,加强教育管理体系,建立明确、合理、有效的薪酬和职业激励体系,激发员工工作积极性的有效体系。适当的教育和培训评价体系确保了评价的公开性和透明度,并通过激励员工的积极性和提高企业的竞争力来使评价更加公平。

5.7 创新教育培训方法

一是开展多元化培训。在层面上,根据电力企业不同层次员工的工作特点,制定相应的培训计划,有效开展高质量的教育培训工作。二是企业开展员工培训和学习的的方式和手段必须将课堂、主题、演示、学习、实践培训、情景建模和“互联网+”学习等各种学习方法有机结合,同时提高员工的知识吸收率和技能利用率。三是开展项目业务。完善培训项目的设计和规划机制,更好地满足企业的

发展需求,并以此为指导,全面落实企业内部需求研究体系,明确培训课程和内容的需求。四是电力公司还应开展项目体系培训,进一步完善培训管理,确保工作规范化。五是实行差异化、差异化奖励。由于电力企业的任务不同,资源配置应结合差异化特点,确保各类人员的合理培训。六是完善人才培养机制,将绩效评估与员工学习成果联系起来,充分利用经济激励的激励效应,激发员工的学习兴趣,使他们在整体工作中更加积极主动,不断提高精神激励的积极性。

5.8 建立高素质、高水平人力资源培训开发队伍

建立一支高素质的人力资源培训团队是加强企业人力资源管理的重要举措之一。根据企业的实际需要,员工可以参加理论知识与工作经验相结合的考试,选择最优秀的员工作为企业培训的讲师。让讲师代表企业进行系统的专业培训,进一步提升他们的技能,最大限度地发挥他们的力量。并让培训发展团队根据企业员工的需求开发培训课程,系统地培训员工,提高员工的整体水平,激发员工的工作能力,形成系统的学习体系。

6 结语

总之,在新时代,为了让电力企业真正从过去的人力资源管理体系向现代科学的人力资源管理转型,并确保这一体系设计能够真正实现,必须对员工培训进行深入的分析。完善各项人力资源管理措施,进一步提高人力资源管理质量,为长远发展做出重要贡献。

【参考文献】

- [1]孙霞.建筑施工企业职工教育培训与后备人才培养管理研究[J].江西电力职业技术学院学报,2021,34(12):135-136.
- [2]高宝珍.基于人力资源管理的电力企业培训管理问题研究[J].企业改革与管理,2021(5):125-126.
- [3]陈大栋,鲍剑伟.泛在电力物联网建设与企业人力资源管理创新[J].现代企业,2020(11):16-17.
- [4]陈光.基于激励机制下的企业员工培训问题探讨:高速公路自营超市案例[J].中国集体经济,2022(18):113-115.
- [5]李梅.基于信息技术创新电力企业人力资源管理的思考[J].今日财富(中国知识产权),2020(8):110-111.
- [6]黄超强,刘俊英,余国忠.电力企业员工如何快速构建职场竞争力[J].中国电业,2019(12):82-83.

作者简介:肖云条(1978.3—),毕业院校:昆明理工大学,所学专业:自动化,当前就业单位:国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司,职务:人力资源部副主任,职称级别:工程师。