

以教育培训细节关注实现教育培训工作创新

任艳霞

国网吉安供电公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i2.46

出版日期: 2017年2月1日

摘要: 在人才工程建设中, 教育培训是非常重要的环节。电力企业不断实现专业化, 企业必须认识到教育培训的重要性, 进行针对性的培训, 注重教育细节, 不断创新教育工作模式, 进行电力教育培训模式改革, 进而提高教育培训的质量。

关键词: 企业; 员工; 教育培训; 创新

1 引言

对于电力企业人力资源管理而言, 员工培训是比较重要的内容。对员工进行教育培训, 能够增强员工的素质, 为电力企业的人力资源建设提供保证, 提高企业的竞争优势。电力企业在进行员工教育培训时, 必须注重教育培训的细节, 使企业的教育培训工作实现创新。

2 电力教育培训所面临的问题

2.1 电气企业在市场化运营中存在的问题

电力企业在进行改革以后, 电力市场存在发电集团公司、电网公司。为了保证发电市场的公平竞争, 发电公司必须控制所在区域的发电容量。电力企业经过资金的重组以及并购, 进入商业化运营的模式, 追求企业的效益, 注重经营以及资本运作的问题。

2.2 电网的生产经营需要改革

经济迅速发展, 电力体制改革在深化进行, 在这种背景下, 电力企业的结构需要改善, 很多高效率的机组投入运行, 电站的设备技术改革的幅度加大, 电力生产的技术含量有所提高。区域电网不断扩大, 电量的交换容量有所增加, 电力企业自动化以及信息网络化的特点比较明显。

现阶段, 工业用电、居民用电等使得电力负荷不断增长, 供电量必须快速提升。这对电力企业提出了新的要求, 电网的调度必须完善, 输配电技术有待提高, 电压升级势在必行。

2.3 电力教育培训面临的问题

电力市场改革之后, 电力企业的职位以及岗位会相应的发生变化, 产生新的职业以及岗位, 如“市场开发”、“网络维护”等。传统的职业岗位发生变化, 以发电厂的运行人员为例, 运行人员应当具备多种工作技能, 主要包括: 第一, 专业知识, 如热动、机械等; 第二, 计算机技术; 第三, 电网技术; 第四, 处理事故的能力。在市场化条件下, 对员工的要求发生转变, 以前注重学历和文凭, 现在注重能力以及素质。这些问题使得电力教育环境培训面临着新的问题。

3 电力教育培训的细节

3.1 培训的内容必须适应

进行教育培训, 必定有其培训的目的。电力企业开展教育培训, 主要是为了适应企业的发展, 增强企业的竞争优势, 以便完成企业的发展计划。因此, 企业在设定培训内容时, 必须与企业的发展目标相适应, 增强员工的专业知识, 提高员工的

专业技能,端正其工作态度。在当前情况下,企业对于信息化、电力营销等方面需求较大,在对员工进行培训时,必须注重增加信息化、市场营销以及自动化等方面的内容,增强员工的综合能力。

3.2 科学安排培训的要求

现阶段,电力企业在进行人力资源管理时,不能只考虑到盲目的提升培训的要求,职工的学习培训应当和其职业生涯以及企业的生产计划结合起来,根据企业的岗位要求,科学安排培训的要求,合理制定培训计划。

3.3 评估培训的效果

电力企业对员工进行教育培训的主要目的是培养人才,便于完成企业的发展计划,意义较大。因此,进行教育培训工作,必须注重实际的效果,对培训效果进行准确评估,衡量企业教育培训工作的成果。电力企业在进行员工教育培训时,必须注意员工培训的效果,采用优质的培训评估体系,需要准确分析的事项包括:(1)工作岗位;(2)绩效标准;(3)管理要素;(4)培训要素,对培训效果进行定量表达。

3.4 培训方法注重多样性

孔子提出了因材施教的教育理念,这种理念同样适用于企业对员工的培训。企业要想提高教育培训的效果,必须注重根据员工的知识程度,结合员工自身的素质,灵活选择培训方法。培训方法较为灵活,能够结合员工的心理特点,考虑到员工的思维方式,因材施教,人群不同,采用不同的教育方法。如果培养对象是普通的员工,可以采用授课、团队学习的培训方式。针对培训内容的不同,可以采用不同的培训方法,对于知识培训,采用授课等方法;对于技能培训,采用录像等方式;对于能力培训,采用模拟等方式进行。

4 实现电力企业教育培训创新

4.1 树立全面发展的理念

对于电力企业而言,人力资源是非常重要的因素。要想实现企业的全面发展,必须注重对员工进行教育培训,促进员工全面发展,制定合理的策略,创造有助于员工成长的环境,充分挖掘员工的潜能。现阶段,电力行业的竞争比较激烈,各大电力企业表现出了很好的发展势头。电力企业同时面临着巨大的机遇和挑战,因此,电力企业的领导必须准确分析现在的形势,树立全面发展的理念,充分发挥电力教育培训的优势。

4.2 完善培训制度

要想使培训工作产生理想的效果,必须完善培训制度。首先,企业可以完善培训经费的供给制度。其次,建立具备操作性的评估体系,根据评估的结果,对企业领导的政绩进行考核。再次,建立上岗竞争的制度,在电力行业内部,形成一种竞争的范围,激发员工学习的兴趣,组织进行竞争上岗的活动。再次,完善激励机制,把培训和员工的收入结合在一起,使员工的收入形成差距,实行激励的方法,按照员工对企业所做的贡献,给予一定的报酬,凭借效益合理分配。

4.3 转变培训的方法

传统的培训方式是讲师负责讲,学员负责听,培训结束后实行考试。使用这种培训方法,员工对培训无法产生兴趣,不能产生理想的培训效果。因此,企业必须转变培训方法。在进行电力教育培训时,应当结合电力企业的发展,考虑企业的实际生产情况,合理安排培训的课程,紧跟电力企业技术发展的潮流,与生产、经营等紧密结合在一起,对培训的重点不断作出调整。如在培训客服人员时,可以采取个案研究的方式,选择角色扮演等培训方式,增强培训的效益。

5 结语

现代社会,电力企业的竞争更加激烈,要想提高企业的经营管理水平,必须对企业员工加强教育培训。电力企业应当树立全面发展的理念,实现教育培训内容的转变,转变培训的方法,将培训与员工的个人情况相结合,提高企业的竞争优势。

参考文献

- [1] 尚秀丽. 统计教育培训工作的思考[J]. 辽宁经济统计, 2013(3).
- [2] 文光华. 浅谈电力教育培训工作的对策建议[J]. 中华民居, 2011(9).