

探析供电企业人力资源管理中的员工教育培训

胡磊

国网赣西供电公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i2.86

出版日期: 2017年2月1日

摘要: 供电企业是技术密集、专业性强的企业,在供电企业人力资源管理中的员工教育培训工作具有基础性、增值性、辐射性等得天独厚的条件,当前只要充分认识到教育培训是现代企业经营管理的基石,通过教育培训工作实现员工与现代企业的良性互动机制,才能确保企业生产经营与各项工作计划的顺利进行,才能打造出一支素质过硬的员工队伍,从而促进供电企业的健康发展。本文简述了供电企业人力资源管理中加强员工教育培训的重要性,对供电企业人力资源管理中的员工教育培训问题及其策略进行了探讨分析。

关键词: 供电企业; 人力资源管理; 员工教育培训; 重要性; 问题; 策略

1 引言

供电企业的进步发展,必须要求有一大批素质高、技术好的人才队伍与之相适应。而供电企业要建立一流的员工队伍,在供电企业人力资源管理中必须坚持以人为本,加强供电企业员工的教育培训工作。以下就供电企业人力资源管理中的员工教育培训进行探讨。

2 供电企业人力资源管理中加强员工教育培训的重要性

随着社会经济的发展以及工业化程度的不断提高,使得电网规模的不断扩大,业务量的不断增加,新技术、新设备的不断引进,对员工的业务素质提出越来越多的要求,并且由于市场经济的日趋完善,供电企业要在激烈的市场竞争中立足,必须具备一支高素质的员工队伍。因此企业必须通过强化供电企业员工教育培训,不断提高管理者的管理水平、增强员工的整体素质、降低损耗、减少电力事故的发生,才能提高企业研制开发新产品、新技术的能力,加快知识和技术的积累,塑造企业文化,增强企业凝聚力。供电企业和员工都将从教育培训的投资中获得回报,形成一种良性互动的双赢格局。因此在供电企业人力资源管理中加强员工教育培训对供电企业的发展非常重要。

3 供电企业人力资源管理中的员工教育培训问题

3.1 员工教育培训需求确定的问题分析

供电企业员工教育培训的最终目的是提高员工的综合素质和工作能力。在现实生活中,由于每个人的思想意识和业务基础的不同,接受相同的培训之后,其认识、接受能力也各不相同。员工的实际能力与所任岗位职责所要求具备的能力很难有系统的、客观的评估。且供电企业在具体工作中总是由几人或十几人分组工作,少数员工的素质低将对整体工作质量有较大影响。因此,在日常的教育培训中,我们既要掌握集体培训的总原则,同时也要考虑因人施教的特点,采取灵活有针对性的教育培训策略。

3.2 员工教育培训规划问题

随着供电企业改革的不断深化,许多管理者充分认识到员工教育培训的重要性,但在具体实践中往往缺乏系统的教育培训规划。培训工作多为短期性和临时性,使得培训工作实施处于“东鳞西爪”的零散状态。随着电力生产工作中具体情况不断变化,大家往往就穷于应付。为此,经常出现在这方面的培训刚刚起步,不久又转移了教育培训的侧重点,效果自然不明显。

3.3 基层单位员工教育培训内容、形式、手段落后的问题分析

当前供电企业教育培训多数停留在层次较低的班组进行,而班组缺乏师资,缺乏教材,培训流于上下班交代一下工作就算是培训,不能适应现代企业发展的需要。个别单位的培训工作仍存在形式主义,例如在培训活动中,只把有关资料泛泛地读一遍;有些单位的岗位培训中个人培训记录千篇一律。员工对这样的教育培训感到枯燥、单调,反映麻木、厌倦,起不到应有的作用。

4 供电企业人力资源管理中加强员工教育培训的策略

4.1 供电企业人力资源管理中必须重视员工教育培训工作,做好教育培训规划

重视员工教育培训工作是搞好供电企业员工教育培训的重要保证企业教育培训不象具体的经济开发项目那样立竿见影,效果具有滞后性,很容易被企业领导忽视。所以,企业培训工作的好坏,和领导重视程度有密切关系。各级领导干部从思想上重视教育培训工作,行动上参与和支持教育培训工作。把培训工作纳入年度工作目标与生产任务同时下达、同步考核,以保证教育培训工作的开展取得实效。且要用终身教育的思想来指导教育培训工作,把员工教育从狭隘的、被动的短期行为转变为贯穿生产经营全过程的主要行为。

4.2 供电企业人力资源管理中的员工教育培训必须创新培训方法

员工教育培训需要从供电企业与员工两个需求的契合点出发,突出培训的针对性和实用性。还要注意方式的多变与新颖,如举办针对性强、有实际生产意义的技术研讨会和交流会,这些问题涉及面很广,员工会努力地去学、去翻阅有关资料,从而可以激发他们带着兴趣完成培训,还可以开展典型案例教育的形式,既可以采取对案例的讲解、分析、讨论的形式,也可以集体观看录像资料,还可以请有关人员做现场报告或有组织地深入事故现场实地参观。也可以通过开展师徒结对活动,在公司形成互帮互学、共同促进的良好风气,带动员工队伍业务素质不断提升。

4.3 结合岗位实际确定岗位培训内容

供电企业人力资源管理中的员工教育培训必须确定培训需求,要从不同层次、不同方面、不同时期对培训的需求进行分析。建立一种以企业需求为导向高效、快速反应的市场机制,要经过“培训需求分析——制定培训计划与开发课程——实施培训——考核与评估——反馈与总结提高”的培训全过程。通过发放培训需求表及时与员工沟通,反馈真实意见,广泛征求培训需求,找出员工迫切需要学习的内容,分析整理,作为培训内容。并制定可行的培训方案,有针对性地对员工进行个性化培训,使培训有的放矢。具体操作中,各阶段的培训要做到有机地结合,做到有计划、有重点、易实施、能考核。并要结合实际对培训计划不断进行完善补充,使员工培训工作科学有序地进行。

5 结束语

随着科技的发展,现代都在强化人才经济、知识经济的企业发展战略。现代企业的竞争在某种意义上讲既是人才的竞争,又是教育培训的竞争。于是在供电企业人力资源管理过程中,如何有效地开展员工教育培训工作,提高员工队伍的整体素质和核心竞争力成为供电企业可持续发展的关键。

参考文献

- [1] 杨坤. 浅谈如何提高供电企业员工培训效果[J]. 现代企业教育·下半月, 2013.
- [2] 陈金红. 基于研究式培训的供电企业员工培训质量保证探讨[J]. 中国电力教育, 2014.
- [3] 凌静梅. 浅谈县级供电企业职工教育培训管理的发展[J]. 文化产业, 2015(10).