

简析电力公司人才培养管理的现状问题及其策略

郑毅 赵春辉 徐何丽

国网河南省电力公司邓州市供电公司党委组织部(人力资源部)

DOI:10.32629/ej.v2i1.96

[摘要] 随着电力需求量不断增加,对电力公司的技术、服务等方面也提出了更高要求,因此要求电力公司必须提高职工的综合素质。并且电力公司和职工都将从培训的投资中获得回报,形成一种良性互动的双赢格局。因此在电力公司职工管理中加强人才培养管理对促进电力公司的健康发展非常重要。基于此,本文阐述了电力公司人才的主要作用,对电力公司人才培养管理的现状问题及其策略进行了简要分析。

[关键词] 电力公司; 人才; 作用; 培训管理; 现状问题; 策略

随着电网规模的不断扩大,电力公司需要一支专业理论扎实、技艺精湛,擅长分析和解决现场难题的高技能人才队伍。并且随着社会经济的发展以及工业化程度的提高,使得电网工程规模的不断扩大以及业务量日益增加,同时新技术、新设备的不断引进,对职工业务素质提出越来越多要求,并且由于市场经济的日趋完善,电力公司要在激烈的市场竞争中立足,必须具备一支高素质的职工队伍。因此企业必须通过强化电力公司人才培养,不断提高管理者的管理水平、增强职工的整体素质、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。

1 电力公司人才的主要作用

电力公司人才的作用主要体现在:(1)提高电力公司经济效益以及技术支持的作用。随着电力市场改革的不断深入,需要电力公司培训一批有素质、有技术的人才群体,帮助电力公司不断变革创新。人才对电力公司的贡献主要包括两个方面:第一、人才通过创新研发新技术,创建或引进科学的电力公司管理模式,及时科学的分析市场信息,为电力公司制定正确的发展规划和方向,帮助电力公司扩大盈利空间、增强电力公司的市场竞争力、占据更多的市场份额并获得更好的经济效益。第二、众多人才在具体职能部门和岗位上,正确科学的贯彻电力公司的执行方针和政策,帮助电力公司在细节性问题上提供巨大的技术支持。(2)为电力公司职工树立榜样的作用。主要是通过示范、激励和引导等途径为电力公司职工树立榜样。首先,示范作用是指人才通过自身素质的表现,包括言行举止、思维思路,为他人树立良好的、积极的示范,让职工们对人才以及他们的表现树立一种敬仰精神。其次,激励作用是指人才通过自身努力为电力公司创造巨大的效益,以及在这个过程中表现出来的精神和能力感染和激励身边的职工,带动他们不断发挥自身优势,不断创新。最后是引导作用,是指人才可以积极引导身边的职工及时总结个人的优缺点,并与其他人进行对比,进而不断提升个人能力,促进整个职工队伍素质和技能水平的提高。

2 电力公司人才培养管理的现状问题分析

电力公司人才培养管理存在的问题主要表现为:(1)培训规划的现状问题。随着电力公司改革的不断深化,许多管理者充分认识到人才培养的重要性,但在具体实践中往往缺乏系统的培训规划。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的不不断变化,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,不久又转移了培训的侧重点,效果自然不明显。(2)培训理念的现状问题。许多电力公司的管理者不重视培训工作,缺乏人力资本投资观念,忽视人力资源建设。具体来说,主要表现为以下几个方面:第一、培训资金投入较少,培训中心成为组织中可有可无的机构;第二、培训部门自身缺乏市场意识,商业化认识不够,危机感不强,不能制定科学合理的执行方案;第三、培训目的不明确、内容不实用的做法,导致培训不能得到有效进展;第四、在培训过程中,没有重视到将理论与实践相结合的重要性,岗位技能培训特点不突出,特色不明显;第五、培训只注重短期效益,忽视人才培育的长期性,缺乏对未来人才的培养。(3)培训需求的现状问题。电力公司人才培养的最终目的是提高职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。职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。且电力公司在具体工作中总是由几人或十几人分组工作,少数职工的素质低将对整体工作质量有较大影响。因此,在日常的培训中,我们既要掌握集体培训的总原则,同时也要考虑因材施教的特点,采取灵活有针对性的培训策略。(4)培训内容、形式、手段落后的问题。当前电力公司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。职工对这样的培训感到枯燥、单调,反映麻木、厌倦,起不到应有的作用。

3 电力公司人才培养管理策略的分析

电力公司人才培养管理工作具有基础性、增值性、辐射性等特征,因此必须充分认识到培训是现代电力公司经营管理的基础,只有通过培训工作实现职工与现代电力公司的良性互动机制,才能确保企业生产经营与各项工作计划的顺利进行,从而促进电力公司的健康发展。

3.1 科学规划电力公司人才培养。科学规划人才培养是做好电力公司人才培养的重要保证,人才培养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培训工作,行动上参与和支持培训工作。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,以保证培训工作的开展取得实效。且要用终身教育的思想来指导培训工作,把职工教育从狭隘的、被动的短期行为转变为贯穿生产经营全过程的主要行为。

3.2 树立正确的培训观念。观念是行动的先导,电力公司人才培养要想取得良好的效果,就必须端正态度,树立新的人才培训新观念。这是因为随着电力市场的深化改革,电力公司所面临的环境发生了巨大变化。因此电力公司要主动适应环境变化,在认识层面做好改变,转变人才理念,树立“活到老,学到老”的终身学习理念。首先要转变人才培养是浪费企业人力、物力、财力的错误认识,将企业人才培养看作企业的一种投资行为,高度重视企业的人才培训工作;其次,要构建学习型文化,为人才培养工作营造浓厚的氛围。

3.3 结合电力公司实际岗位确定岗位培训内容。电力公司人才培养必须确定培训需求,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职工沟通,反馈真实意见,广泛征求培训需求,找出职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,有针对性地对职工进行个性化培训,使培训有的放矢。具体操作中,各阶段的培训工作要做到有机地结合,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,使人才培养工作科学有序地进行。

3.4 加强人才培养方法的创新。人才培养需要从电力公司与职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,职工会努力地去学、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,带动职工队伍业务素质不断提升。

4 结束语

综上所述,为了促进电力公司健康发展,需要科学制定完整的培训体系。并且电力公司职工的专业技能、个人素养及服务意识等对电力公司发展具有直接影响,所以电力公司需要高度重视人才培养工作。而且电力公司的人才培训管理有利于提升职工的职业素养、职业道德,关系到培训效率与工作效率。因此在电力公司人才培养管理过程中,需要明确人才培养工作的重要性,科学制定相关培训机制,从而满足电力公司需要。

[参考文献]

- [1]黄伶俐.基于电力企业人才开发与培训分析[J].企业文化,2017(10):189-191.
- [2]张蓓.电力企业员工培训管理模式的改进研究[J].现代经济信息,2017(24):130.
- [3]沈小舟.提升电力企业培训管理水平的途径分析[J].经营管理者,2017(29):3.
- [4]陈嫣国.电力公司的培训评估现状与对策研究[J].现代企业文化,2018(6):268.
- [5]孙咏梅.电力企业培训管理相关难题分析以及对应策略[J].中国科技博览,2018(5):42.