

电力企业教育培训和人才开发工作的要点探讨

袁娜¹ 陈显慧² 吴浪³

(1. 国网湖北省电力有限公司建始县供电公司, 湖北 建始 445300;

2. 国网湖北省电力有限公司巴东县供电公司, 湖北 巴东 444300;

3. 国网湖北省电力有限公司恩施供电公司, 湖北 恩施州 445000)

【摘要】电力企业与社会的发展有着非常密切的关系, 因此, 如何不断提升电力企业的竞争力成为企业发展的关键, 也是新形势下电力企业迫切需要解决的一项重要任务。尤其是人力资源管理作为企业管理的重要组成部分, 需要不断去提升管理的质量和效率, 从而为电力企业发展培养更加专业化的人才队伍。基于此, 文章将对电力企业的教育培训和人才开发工作进行深入分析和探究。

【关键词】电力企业; 教育培训; 人才开发; 要点

引言:

人作为企业发展过程中能够最重要、最活跃的因素之一, 和企业的发展壮大具有非常紧密的联系, 更是促进企业经济增长和发展方式转变的重要因素。只有不断提升企业教育培训质量, 才能为企业人才队伍专业水平的提升奠定良好的基础。从这个角度来说, 电力企业的教育培训与人才开发工作是新时代电力企业主动适应市场经济形势发展变化的重要举措, 必须保持清醒的头脑规划电力企业的教育培训和人才开发工作, 进而推动电力企业的发展。

一、电力企业教育培训和人才开发工作的现状

随着经济结构的不断调整 and 变化, 对企业的发展也提出了更为严格的要求, 因此, 需要企业不断地优化自身的管理理念和管理方式, 从而更好地满足现代化的企业发展目标。尤其是电力企业作为保障社会生产生活的重要企业, 需要及时地了解社会发展对电力企业的需求, 从而构建更加现代化的电力企业发展格局。现阶段的电力企业针对教育培训和人才开发工作进行了一系列的探索和尝试, 取得了一定的成效, 但是与教育培训和人才开发工作的要求相比较, 还存在一定的差距。主要体现在以下几方面:

首先, 目前的电力企业在人员组成上不断科学化合理化, 尤其是对电力企业发展所需要的专业人才进行了重点培养, 使得电力企业的管理人员与生产人员结构更加合理, 为电力企业的正常生产秩序提供了良好的条件, 也促进了电力企业的人力资源管理效率提升。但是, 从实际情况来看, 电力企业的管理人员年龄结构逐渐年轻化, 在管理理念和思路上更加大胆, 但管理经验上还是比较缺乏, 这就导致电力企业的内部组合仍然存在着较多的漏洞, 需要进一步改善和调整。

其次, 电力企业人员的专业能力和专业素养得到了有效的提升。但是整体的人才队伍质量和现代化、信息化的电力企业发展趋势还是存在一定的差距。尤其是在电力发展规划和电力企业前沿管理方面, 还是缺乏较高水平的专业化人才, 导致电力企业的发展战略受到了不同程度的影响。同时, 目前的电力企业在教育培训和人才开发工作中, 对科技型人才还是没有引起足够的重视, 这就导致企业中科技人才所占据的比例是非常小的, 对于电力企业的高质量发展形成了一定的制约和影响。

再次, 电力企业中创新型的人才还是比较缺乏, 造成了电力企业的创新力无法满足现代化的发展要求。新的经济发展形势下, 要求企业在科技创新方面不断取得新的突破和成效, 这都需要以创新型的人才为基础。现阶段的电力企业中, 对电力技术和电力系统精通的相关技术人员还是比较缺乏, 导致企业的整个发展缺乏持久的动力, 不利于电力企业的长久发展。究其根本还是电力企业的教育培训理念和方式存在一定的差距。

最后, 现阶段的电力企业在后备人才储备方面还是存在一定的不足。人口老龄化社会的到来, 需要电力企业采取积极措施, 从而应对社会的发展形势。虽然电力企业每年都会有一定数量的年轻人加入人才队伍中, 但是与年轻化的企业发展要求还是存在一定差距。因此, 只有不断地增加电力企业的后备储蓄力量, 才能促进电力企业的发展壮大与人力资源管理效率和指令的提升。一旦无法满足, 将会影响到电力企业未来的发展。

二、电力企业教育培训中存在的问题

现阶段的电力企业在教育培训工作中存在的不足, 根本上还是对教育培训没有引起足够的重视。

第一，电力企业的教育培训理念存在一定的滞后性。教育培训工作具有一定的系统性和完整性，因此，需要长期坚持才能取得预期的效果。但是，电力企业在教育培训中，过度地追求短期能够取得的培训效果，更注重教育培训的效率，这就导致教育培训的质量难以满足电力企业的发展要求。此外，部分电力企业在培训过程中对培训的目标设定过高，把电力企业的人才工作完全寄希望于培训工作，忽略了培训效果的实际情况。

第二，现阶段的电力企业对教育培训并没有构建起相对完成的培训体系。一方面，在培训内容的选择上没有注重理论和实践的结合，存在一定的主观性，导致培训效果不理想；另一方面，在培训对象的设计上，没有把电力企业的员工层次进行详细的划分，导致培训没有差异性，无法满足不同员工的培训需求。除此之外，在实际教育培训的过程中，需求方、供给方、监督管理方三者的沟通不畅，没有做到合理匹配，降低了教育培训的针对性和实效性，难以发挥出真正的作用。

第三，电力企业的教育培训运作过程还存在一定的不规范。相较于普通企业，电力企业的专业性和实践性要求更高，因此，只有依托教育培训的相关设备才能完成理想的教育培训效果。现阶段的电力企业在教育培训过程中，并没有选择合适的教育培训场地，对参与培训的人员也没有进行严格的管理，导致教育培训效果不理想。

三、电力企业教育培训和人才开发工作的现实意义

电力企业的教育培训和人才开发工作，无论是对于电力企业员工的专业能力提升，还是电力企业的长远发展都具有非常重要的意义。从电力企业员工的角度来讲，通过科学合理的教育培训与人才开发工作，能充分地激发员工的工作积极性和主动性，有效转变电力企业员工对工作的认识；特别是在教育培训和人才开发工作中，员工的个人能力和专业素养能够得到较大的提升，进一步提升员工的专业竞争力度，为企业的发展提供良好的人才支撑。从电力企业发展的角度而言，教育培训和人才开发工作最根本的目的还是去建立健全电力企业专业化的人才队伍。尤其是在教育培训和人才开发中增加更多创新性的科技元素，为电力企业的科技化、信息化发展增添了更多动力，使得电力企业更好地满足现代化的发展要求。

四、电力企业教育培训和人才开发工作的提升策略

电力企业的教育培训和人才开发工作要立足于电力企业的实际情况，并结合教育培训与人才开发工作的新要求，从优化教育培训与人才开发工作的理念着手，进一步强化电力企业教育培训和人才开发工作

的质量。

（一）制定科学合理的教育培训理念

新时代的电力企业在发展过程中，更加注重以人为本理念的体现，因此，教育培训和人才开发工作也要始终把以人为本放在最重要的位置。尤其是在电力企业的教育培训工作中，要始终坚持科学的培训理念，最大程度地满足员工的个性化培训需求。这种情况下，就要求电力企业的管理人员进一步提升对企业教育培训和人才开发工作的重视程度，充分认识到电力企业的发展进步与人才培养之间的关系，从而更好地贯彻落实以人为本的人才教育培训理念。在实际教育培训过程中，企业管理人员要提前对企业的人才队伍情况进行全面的调研，分析和了解人才队伍的结构情况和专业情况，以及人才队伍对培训的需求。在此基础上，制定科学合理的教育培训内容，同时，可以邀请电力领域的专家学者对教学培训内容进行针对性的指导，并开展专题性的教育培训讲座，使教育培训内容更加专业化、现代化。

（二）加大对教育培训的投入力度

电力企业教育培训和人才开发工作质量提升在一定程度上取决于人才培训的基础设施，因此，要进一步加大对人才教育的培训力度。重点是对先进设备或者先进技术的投入要有更大的力度，只有这样才能最大程度上保证人才教育培训的质量和效果。从实际情况来看，电力企业要对人才教育培训进行详细的资金规划，尽可能地保证充足的教育培训资金，为电力企业开展的人才培养工作奠定扎实的基础。同时，电力企业要充分地利用国家相关的扶持和帮助政策，从而争取更多政策支持，有效保证人才教育培训工作的正常开展。

（三）建立健全人才培训机制

科学合理的人才教育培训需要以完善的体制机制为支撑，因此，电力企业要根据人才教育培训的实际情况和电力企业的发展目标，制定系统的人才教育培训机制，保证人才培训的秩序和效果。首先，要进一步明确人才教育培训的相关需求信息。重点要了解电力企业人才教育培训的组织需求和岗位需求，以及电力企业员工的个人需求，通过了解人才培训的需求信息之后，再制定相关的教育培训内容。此外，人才教育培训的考核内容和培训内容都需要围绕人才培训的需求信息进行制定。其次，要进一步明确人才教育培训的计划。在制定计划的过程中要从企业的生产运营情况出发，合理地安排人才教育培训时间，把控好人才教育培训的进度，保障教育培训目标的实现。综合实际情况来看，一方面，人才培训计划要保障电力企业利益的最大化，只有符合企业发展需求和效益目标的培训计划才能推动企业的发展；另一方

面,在培训计划中,要协调好企业的发展目标和个人的发展目标,避免对个人的利益产生影响;一旦教育培训影响到个人的经济利益,就会失去人才教育培训的效果。此外,在培训周期的把握上要严格合理,一般情况下可以根据企业情况制定短期、中期和长期的培训计划。同时,为了体现培训的差异化,要在培训形式的安排上更加丰富多样,分为就职前的培训和就职人员的培训,以及脱产的培训,最大限度上满足培训需求。此外,培训对象要实现对电力企业员工的全覆盖,避免出现片面性的培训。再次,要进一步明确培训资金的使用。现阶段的经济形势下,电力企业的发展本身就面临着较大的挑战,因此,要严格控制资金的使用,避免在人才培训过程中出现浪费资金的情况。在实际培训过程中,对培训的每一笔支出都要进行准确的记录,最大程度上避免出现腐败的情况。最后,要进一步强化对人才教育培训的考核。在培训机制中,要对人才培训的考核内容进一步细化,确保人才教育培训能够取得预期的效果。尤其是要关注参与培训的人员在教育培训过程中专业能力是否得到有效提升,培训讲师是否完成了专业化的内容培训,人才教育培训的资金投入是否与培训效果相匹配,并对培训过程中存在的问题和不足进行深入思考。

(四) 完善人才的激励和考评制度

人才的激励制度和考评制度是对人才教育培训的补充和延伸,因此,要结合企业的人力资源管理情况和人才教育培训的情况,针对性地完善激励制度和考评制度。首先,现阶段的电力企业在发展过程中对科学技术的要求是比较严格的,因此,在人才培训过程中要强化对技术人员的管理培训,进一步提升技术人员的创新能力和科技素养,这就使得电力企业可以把人才教育培训作为一种对人才的激励,进一步激发员工学习的积极性和主动性,为培训质量的提升奠定良好的基础。其次,在激励制度中对激励的方式和内容要更加明确,把工资和奖金、职务的提升等都作为奖励的要素,激发员工的工作潜能。

(五) 提升管理人员的重视程度

电力企业的教育培训和人才开发工作质量在一定程度上取决于管理人员的重视程度。只有管理人员充分重视,才能发挥出人力资源管理的最大效能。在实际的管理过程中,企业管理人员要更加重视对企业现有人才的教育培训,从现有员工中培养专业化的电力企业人才。通过这样的管理方式,能够充分地利用电力企业现有资金和资源的作用,建立起更加科学合理的人才培养战略。同时,对于电力企业人才的引进方面要严格把握,避免对引进人才的过度依赖,这种方式会对企业现有员工的积极性和主动性产生消极影响,进而影响到电力企业的人才开发工作。从

整体情况而言,电力企业管理人员要从长远发展的战略眼光出发,全面地把握和考虑企业现有员工与引进人才之间的关系,以及企业利益与人才教育培训之间的关系,使得电力企业的教育培训和人才开发工作更好地服务于电力企业发展。

(六) 构建完善的人才评价体系

人才评价体系是电力企业人才开发工作中的重要组成部分,是教育培训与人才开发工作的导向,对企业的发展也具有非常重要的意义。只有构建科学合理的人才评价体系,才能够对电力企业的人才队伍情况进行全面的了解,企业才能更好地立于不败之地。从电力企业的本质来看,在知识密集程度方面具有明显的特征,这就要求电力企业在人才选拔过程中更注重人才的综合素养和综合能力。尤其是在电力企业生产过程中,需要不同专业的人员发挥出各自的专业能力,才能提升电力企业的效率。在实际的人才评价体系中,最基础的是要对电力企业的岗位职责进行细化,并根据不同的岗位安排不同的员工,真正意义上实现人尽其才,才尽其用。在细化岗位职责的时候一般可以围绕技术、管理和工勤三个指标,把岗位分成高级、中级、初级三个等级,同时配备一定数量的领导岗位。其次,在人才评价指标的选择上,要从个人的发展和电力企业的发展两个角度出发进行设定,使得人才与企业在发展目标上达成一致。最后,人才的考核评价要充分尊重岗位设置和评价指标的相关内容,在此基础上,明确考评机构、考评周期、考评范围、考评程序、考评结果反馈和应用等内容,用制度保证考评体系有效运转。

结语:

总而言之,电力企业作为维持经济社会发展秩序的重要企业,必须始终保持高质量的发展状态,这就要求电力企业要对管理进行动态的优化和调整。尤其是要注重对人力资源管理的改善,重点做好教育培训和人才开发工作,管理人员要充分认识到人才教育培训的重要性,逐步优化教育培训体系,建立人才培训制度,为电力企业的可持续发展提供良好的支撑。

参考文献:

- [1] 周英姿.新形势下电力教育培训面临的挑战及未来走势[J].通讯世界,2016,(23):176-177.
- [2] 李想.电力企业人力资源培训与开发的思考[J].才智,2015,(09):313.
- [3] 徐辉.供电企业人力资源现状及员工培训管理措施[J].人才资源开发,2015,(06):66-67.
- [4] 聂希凡.新时期做好电力企业教育培训和人才开发工作的对策分析[J].企业改革与管理,2014,(24):88-89.