

供电公司培训管理实践与思考

Practice and Thoughts of Training Management in Power Supply Companies

王岩

Yan Wang

国网天津市电力公司宁河供电分公司
中国·天津 301500
State Grid Tianjin Electric Power Company
Ninghe Power Supply Branch,
Tianjin, 301500, China

【摘要】新时期,企业之间的竞争越来越激烈,作为人力资源管理的重要组成部分,员工培训工作的有序开展可以全面提高员工价值,促进员工个人及企业的发展。论文就供电公司的培训管理现状及改善策略进行全面探究。

【Abstract】In the new era, the competition among enterprises is becoming more and fiercer. As an important part of human resource management, the orderly development of employee training can comprehensively improve the value of employees and promote the development of individual employees and enterprises. The paper comprehensively explores the status quo and improvement strategies of training and management of power supply companies.

【关键词】供电公司;培训;管理

【Keywords】power supply companies; training; management

【DOI】<https://doi.org/10.26549/cjygl.v2i8.1234>

1 引言

在市场经济持续发展的今天,企业之间的竞争关键在于人才竞争,企业只有不断招揽人才,才可以立足于市场,实现现代化发展。近年来,随着人们生活水平及社会各界的快速发展,人们对电力资源的需求量越来越多,供电行业的快速发展使供电公司之间的人才竞争发生了很大的变动,在这种情况下,供电公司应注重自身员工综合能力的提高,加强员工培训管理,使人才的专业化能力满足市场要求,从而促进供电公司的长久发展。

2 供电公司员工培训现状

2.1 缺乏对培训需求的分析

在供电公司员工培训过程中,培训需求由人力资源管理部门确定,人力资源管理部门在确认员工培训任务后,下发给其他部门并开展培训活动。由于培训方案的制定不符合员工实际需求,导致培训效果不理想。员工培训是企业人力资源管理的重要途径,其培训效果与培训需求分析有很大的关联,由

于供电公司员工培训缺乏对培训需求的分析,培训目标不准确,造成员工培训的不合理。

2.2 培训内容缺乏创新性

供电公司在员工培训的内容上缺乏创新,经调查发现,供电公司的员工普遍认为近几年的培训内容大同小异,基础培训内容大多是道德知识,业务知识培训大多是讲解安全知识,导致供电公司员工培训起不到应有的作用。此外,在员工培训时,不管是外聘培训师,还是将员工送到培训机构或学校进行学习,都是采用集中教学的模式,很难满足员工的个性化需求。

2.3 缺乏科学的培训计划

科学的培训计划对员工培训效果有很大的影响,就目前而言,在供电公司员工培训过程中,培训计划缺乏科学性,人力资源管理部门在确定培训后,并没有对培训需求进行分析,培训内容和以往的培训没有差异,此外,整个培训流程没有明确的章程,导致实际培训效果不理想。培训计划应从短期计划和长期计划两方面进行,长期计划的制定建立在企业发展战略目标上,而短期计划则是立足于本次培训。在实际中,供电

公司员工培训不管是长期计划,还是短期计划都存在一定的不足。

2.4 培训考核模式单一

就目前而言,在供电公司员工培训过程中,仍采用单一的考试作为培训考核模式,考试内容也局限于简单的基础理论知识,如安全知识和道德知识,这就导致培训考核难以真实地反映培训效果。以生产人员和维修人员为例,二者的工作岗位和职业要求有很大的差异,虽然都需要了解相应的法律知识和安全知识,但其侧重点不同,而培训考核中,二者的考核内容却完全一样,无法真正有效地提升员工的实际工作技能。

3 供电公司培训管理实践策略

3.1 全面剖析培训需求

供电公司对工作人员的培训内容包括新员工培训、管理培训、技术培训、业务培训和销售培训等,培训内容应根据企业中不同岗位的需求设置,同时,还应应对上级领导及不同的技术人员进行培训。供电公司的培训需求分析主要表现在全方位性、全员性和全程性,其中,全方位性是指培训的内容应该满足不同层次工作人员的需求,供电公司工作人员培训的主要目标为满足不同层级和不同部门的培训需求,针对不同岗位的具体知识需求、信息获取和工作经验等确定培训内容。相应的工作部门应按照相应要求进行业务管理技能和工作人员自我管理技能等方面的培训。全员性是指企业中的每个工作人员都应该接受培训,并在培训方式和内容上存在差异。全程性是指在对新员工进行培训时,还应应对全部工作人员进行不同时期的培训,将培训工作穿插于整个工作中。

3.2 创新培训内容

目前,关于供电公司工作人员的相关培训较少,不能形成良好的自我职业发展能力管理。公司的培训主要针对管理阶层的培训,很少针对技术使用状况进行培训,进而导致培训不能获得预期效果。将培训内容制定为知识和理论等内容,虽然对指导工作人员具有一定的作用,但不能很好地提升工作人员的岗位能力,并且还需要耗费大量的时间和金钱聘请外部的培训师,不利于供电公司工作人员的培训工作。要想真正改造供电公司工作人员的培训工作,应将企业发展需求和工作人员发展需求放在首位,从实际状况出发,制定经济且人性化的培训方案,使工作人员在实际工作中提升自身的工作能力,并提高企业绩效。在实际工作中,应分化管理管理层和技术层的培训,增加两个层次管理人员之间的交流沟通,分享工作经验,进而使供电公司的全部工作人员很好地了解企业发展战略及工作状况。此外,该种培训机制可以让高层管理人员具备

一定的危机意识,逐渐提升自身的管理能力,并充分了解普通工作人员的能力,进而科学合理地分配工作,优化资源配置。

3.3 制定培训计划

完善的培训计划对员工培训效果有直接的影响,在供电公司员工培训中,由于缺乏必要的培训计划,导致实际培训效果无法达到预期的目的。因此,在实际工作中,供电公司人力资源管理部门在开展员工培训活动前,应结合实际情况,制定科学的培训计划,在培训计划中应该明确培训项目、培训对象和培训方法等内容。在培训过程中,还应根据培训效果实时改进现有的培训方法。以外请培训讲师为例,在培训过程中,经常是由培训讲师一人讲解,员工被动地接受知识,这种培训方式很难取得良好的效果。鉴于此,供电公司人力资源管理部门可以先与培训讲师进行沟通,将培训所需的资料和课件事先发给员工,让员工提前学习并讨论。在培训时,让员工对这些知识进行讲解,培训讲师再按照员工的理解进行知识的弥补,这样可以有效提高员工的参与性,有利于培训效果的提升。

3.4 改进培训评估考核方式

在供电公司员工培训过程中,由于采用的评估考核方式过于单一,导致员工培训过程中缺乏积极主动性,同时也对员工的培训效果造成很大的影响。因此,在实际工作中,供电公司应积极打破以往固定的评估考核模式,采用全新的评估考核方式,在员工培训中,不仅要员工的培训结果进行相应的考核,还需要对培训讲师进行必要的考核,确认培训讲师的能力。供电公司企业应该结合自身的实际情况,制定专门的员工培训考核体系,保证培训评估考核的真实性。供电公司可以通过绩效管理的方式,对正在接受培训的员工进行考核,了解员工在培训过程中的行为和态度等方面,掌握员工在培训过程中的表现,并对员工的信息档案进行比较,然后对员工的实际培训情况进行客观的评价,并及时与接受培训的员工进行沟通,找出培训过程中存在的问题,并加以完善,保证员工培训的有效性。

4 结语

在市场经济深入发展的今天,员工培训已经成为供电公司人力资源管理的重要内容,也是供电公司提高自身市场竞争力的关键所在,因此,供电公司应加强对员工培训的管理力度,制定科学的员工培训体系,改善当前员工培训中的不足,进一步促进公司员工培训质量的提升。

参考文献

[1]刘敏.供电公司人力资源管理中薪酬与绩效管理的作用[J].科技创业家,2013(18):255.