

供电企业班组岗位技能培训存在的问题及应对措施分析

黄建设

(国网福建省电力有限公司三明供电公司 福建三明 365000)

摘要: 伴随经济的快速发展,各行各业的工作都面临着一定的挑战,供电企业也一样。在供电企业的发展过程中,想要在时代的大潮下拥有核心竞争力,在市场上取得一席之地,就要对企业中班组岗位技能进行培训,提升员工的综合素质。笔者在走访众多供电企业时发现供电企业班组岗位技能培训还是存在诸多问题,本文主要针对供电企业班组岗位技能培训存在的问题进行分析,并就相关问题改善的措施进行分析,以期与更多的专业人士共同探讨相关问题,为供电企业发展提供参考。

关键词: 供电企业; 班组; 岗位技能

前言

供电企业在国家的经济发展中起到了重要作用,作为能源支撑的支柱性企业,供电企业的发展不仅事关国家经济的发展,对于维系社会稳定也起到了重要的作用。人们无论是工作还是生活都离不开电力。供电企业中部门和结构分支较多,各个岗位对应的职责也各不相同,这就要求电力企业做好每个岗位的职能培训工作。

一、供电企业班组岗位技能培训现状

1.1 培训意识淡薄

在供电企业的发展过程中,由于企业内部没有构建完善的培训管理制度,使得企业内部的员工培训意识不强,对培训工作缺乏重视,这就导致了供电企业在开展班组岗位技能培训的时候,存在着培训意识淡薄的问题,使得班组岗位技能培训效果不理想。

同时,供电企业也没有构建完善的职工绩效考核制度,对于员工在工作中表现出来的一些问题,没有进行及时有效的考核和处理,这就导致了员工在工作中存在着一定的侥幸心理,认为只要自己能够多工作一段时间就可以将自己以前犯下的错误掩盖过去。这就使得很多员工在工作中不遵守规章制度,不按照流程和标准来进行操作。

1.2 培训模式不科学

由于供电企业的发展受到地域环境的影响,所以在其班组岗位技能培训模式上存在较大差异,如部分供电企业针对一线生产班组的员工,一般会开展“三基”(即“基层组织、基础工作和基本技能”)培训,在“三基”培训中,通常会邀请相关专业人士对员工进行业务方面的培训,这样的培训模式,对于提升员工技能水平来说,具有一定的积极意义,但在实际操作过程中却存在较大的缺陷。

首先,员工在参加完培训之后,往往并没有对培训内容进行深入的学习,所以在实际工作中很难将培训内容应用到工作当中去;其次,很多供电企业在开展班组岗位技能培训时,并没有制定出完善的培训计划;再次,有些供电企业在开展培训时,并没有对培训方式进行创新,如部分供电企业会采用“师带徒”的形式对员工进行技能培训,但由于“师带徒”模式只适用于一些特殊工种,所以在实际操作过程中往往会出现各种问题。

1.3 缺乏有效的考核机制

对培训效果进行考核是实施有效培训的重要手段,它能够明确员工在培训过程中的不足之处,从而为后续工作提供指导,让员工对培训内容进行更加深入的了解,让培训活动能够真正地达到预期的效果。但是在实际工作中,很多供电企业并没有将考核机制建立起来,这就导致员工在培训过程中缺乏积极性。

供电企业缺乏对培训效果的考核,主要是由于员工在培训过程中并没有对自己进行反思和总结,也没有将自己存在的问题找出来,这就导

致了员工无法认识到自身存在的不足之处。在这种情况下,员工就不会产生积极主动参与培训的意识,从而对培训产生抵触情绪。

二、供电企业班组岗位技能培训的必要性

当今社会,伴随国民经济的大力发展,我国电力事业发展也进入到一个非常时期,供电企业只有不断提升电力的服务水平,才能在市场上站稳脚跟。在这样大环境下,供电企业就不得不思考管理上如何能做到有效提升,提升整个企业的核心竞争力。在一切管理中,人是关键,人的技能和服务是关键。因此从这个着眼点,供电企业的班组岗位技能的培训就很有必要。加强供电企业班组岗位技能的培训,提升人员的综合素质,对供电企业的发展有着重要意义。以下将从三个方面探究供电企业班组岗位技能培训的必要性。

2.1 是电网安全稳定运行的保证

在供电企业中,班组岗位技能的培训主要是为了培养出高素质、高技能的员工,让他们能够胜任岗位上的工作,只有这样才能保障电网安全稳定运行。而对于电力企业来说,电力的质量直接关系到社会和生活水平的提高,所以作为电力企业来说,其安全稳定运行就显得尤为重要。

近年来,随着我国社会经济的不断发展和人们生活水平的不断提高,我国人民对电的需求也越来越大。例如我国很多城市都处于负荷比较高的状态,每年都要进行大量的改造工程来提升供电能力,但是这种状况仍然不能满足人们对电的需求。

2.2 是培养员工综合素质的有效途径

电网企业的员工在工作中要不断提升自己的技能,掌握更多的技能和知识,才能更好的为电力企业服务。目前,我国的电力企业正处于高速发展的阶段,需要员工不断努力学习。供电企业也非常注重员工技能和知识水平的提升,比如将一些技术含量高、技术性强的知识、技术通过培训来传授给员工。这也是培养员工综合素质的有效途径,企业可以通过这一途径来发现自己企业中存在的不足,并及时改进,以提高整个企业的水平。因此供电企业班组岗位技能培训具有非常重要的现实意义。供电企业只有不断培养员工综合素质,才能适应日益变化的市场环境。

2.3 是企业核心竞争力的有效体现

在现今社会,任何一个企业都会面临着激烈的竞争,而企业的核心竞争力就是企业的核心竞争力。而在供电企业中,班组岗位技能的培训就是对员工能力提升最重要的一个途径,只有不断提高员工的能力和素质,才能在市场中站稳脚跟。因为班组岗位技能是供电企业一种很重要的组织活动形式,它可以使供电企业实现对员工个人能力和素质进行综合培养和管理,将员工个人能力和素质有效地转化为集体竞争力。供电企业班组岗位技能培训是供电企业提高自己核心竞争力的重要途径,也

是提高供电企业工作效率和工作质量的有效方法,对供电企业长远发展起着重要作用。

三、供电企业班组岗位技能培训存在的问题

3.1 学员问题

在电力企业发展过程中,有关班组岗位的培训中比较重要的问题是,员工对于培训不够重视。深究员工不重视的因素主要是由于在实际的电力工作过程中,实际作业有专门的负责人,只要在负责人带领和指导下完成工作就可以了,自己只要掌握基本的操作,不犯错误,完成的工作只要高于平均水平就算完成相应的任务了。在调研过程中,也有部分班组岗位的工作人员认为,这种培训又不能带来直接的收益,学的内容毫无意义。归根结底,人员的意识以及能动性不足。

3.2 培训内容过于单一,培训方法过于枯燥

在供电企业班组岗位技能培训中,很多企业往往只注重培训内容的丰富程度,而不注重培训方法的科学性。比如有些企业在培训内容中,对一些不常见的电气设备的检修与维护等,往往只停留在理论层面,而没有真正地让员工掌握,也没有让员工熟练地掌握。又比如,有的企业只注重技术方面的培训,而忽视了对员工实际操作能力的培养,在实际操作中无法发挥出技术人员应有的作用。同时,还有些企业对员工的培训方法过于枯燥乏味,只会让学员被动地学习知识。而这种枯燥乏味的教学方式会让学员产生厌学情绪,严重影响学员对课堂的兴趣。

3.3 培训流于形式,实际应用性不强

很多供电企业班组岗位也设立了相应的培训,但是往往流于形式,特别是培训的内容。在实际的培训过程中,学员往往认为培训是供电企业在发展过程中的一项任务和指标,只要通过考核就算学习完成。至于学习的内容并没有在实际的工作过程中加以应用,更不会谈及培训的效果。通常情况下,新学员能够很好的掌握理论知识,但是由于缺少实践,培训的内容就变成了“纸上谈兵”,在到岗实际操作过程中就会明显表现吃力的情况。对于有过实践经验的老员工,虽然他们本身掌握实际的操作能力,但是往往不能顺应形式的变化,学习能力欠缺,特别是一些新设备的运用,无法快速掌握操作。基于以上种种,班组岗位培训流于形式,一方面员工的主动学习能力和自驱力不足,没有危机意识,参加培训就是配合走走场;另外一方面培训的内容和实际作业的内容契合度不高,培训的知识用不到,员工所关注的问题又不在培训范围。

四、提升供电企业班组岗位技能的应对措施分析

4.1 让员工充分意识到培训的重要性

想要提升员工对于培训的重视程度,首先供电企业在日常的宣传工作中要充分给员工宣导,从培训的目的、培训的内容、培训的形式等要让员工详尽了解到。只有企业层面足够重视,员工才可能重视培训工作。另外一方面,供电企业要收集员工想要学习的知识技能,一旦培训是能切实帮助员工有效提升工作技能或者掌握一些新的本领,相信员工的积极性一定会有所提高。这就要求供电企业的培训部门要切实做好培训前的调研工作,培训中的观察,培训后的反馈,让培训形成标准的流程和制度,相信在这样的环境下,员工一定会重视培训工作。在培训的过程中,供电企业要尽量做好培训的激励工作,可以对学习成绩优异的员工进行奖励,这将会对员工起到激励的作用,也能使员工更加积极地投入到学习中去。

最后供电企业要积极开展各项培训工作,通过培训来帮助员工更好地理解所学内容,从而提升工作效率,尤其是对新入职的员工来说,更要注重培训工作,让新员工从基础开始就养成良好的学习习惯。这是因为对于新员工来说,他们对于企业的了解不够深入,对于企业文化、企

业制度等也不是特别了解,而通过培训能让他们对企业有更深层次的了解,在良好的环境中自然会更好地学习。

4.2 让员工认识到学习的重要性

让员工能够主动参与学习是最佳的状态,从这个结果去倒推如何才能让员工意识到学习的重要性呢,这个是供电企业在班组岗位培训过程需要掌握的核心点。供电企业可以通过树立典型,用标杆员工去影响其他员工。通过培训岗位专业知识技能,让大家在生存本领上得到有效提升,或是在内部选拔员工过程中,将某些专业知识和技能作为考核的一项重要指标。这样一来,让员工意识到学习或是参加专业培训,掌握专业知识和技能能够“升职加薪”,相信化被动学习为主动学习就不再变得困难。同时,供电企业还可以通过开展各类技术比武、技能竞赛等活动,提高员工的岗位专业技能,让员工在比赛过程中,不仅能学习到专业技能,还能提升个人的自信心。

除此之外,供电企业可以建立一套完善的考核机制。每个员工都需要将自己的学习成果进行记录并进行评估,以考核结果来评判每个人的学习效果。考核结果可以与个人利益挂钩,如果你在岗位专业技能方面有突出表现,那么你将获得更高的薪资和晋升机会。此外,考核结果还可以作为员工业绩评定、薪酬分配的参考依据,不仅能够让员工重视自身学习成果,也能让员工主动学习专业知识和技能。

4.3 制定符合工作性质并且实用性强的培训内容

前文我们提到很多供电企业的班组岗位培训流于形式,除了员工层面的问题,培训的内容和实际工作性质匹配性不高也是其中主要的一个原因。想要改变这一局面,就要求供电企业在实际实行培训过程中,要意识到培训内容的重要性,制定全面性比较强的岗位技能工作内容。具体可以从以下几个方面进行,首先是培训师;培训师一定要对供电企业班组岗位的工作内容非常了解,培训内容只有从实际的工作出发,才能让员工更感兴趣。培训师可以是企业内部资深专业人士,也可以聘请同行。其次是培训的形式不仅要包含专业的理论知识,还需要有实践的机会,只有理论和实践相结合,员工才能掌握得更加牢靠。再者就是培训要形成有效的梯队建设,要从政治理论培训、专业技术以及管理知识三个层面进行展开。要充分考虑到每个员工的发展方向不一样,给员工提供多维度的发展机会。让员工结合自身的优势,可以横向或者纵向发展。相信这样的培训,一定可以让供电企业班组岗位技能得到有效的提升。

五、总结

总而言之,新的经济形式下,供电企业的发展也面临着一些挑战。传统的供电企业班组岗位技能培训存在诸多问题,供电企业要围绕问题深入分析原因,并梳理新的培训流程。一切以围绕提高员工技能和综合素质为前提,为员工提供更为广阔的发展机会,精心准备培训内容,并在培训形式上加以改革和创新,全面提升供电企业班组岗位技能培训水平,为供电企业的发展奠定良好的基础,为社会主义经济发展做出重要贡献。

参考文献:

- [1]王爱丽.电力企业员工技能培训存在的问题与对策[J].商品与质量,2017,(13):72-73
- [2]黄立军.电力企业员工技能培训存在的问题与对策[J].中外企业家,2013,(26):134-135
- [3]万建雄.供电企业班组岗位技能培训工作探讨[J].大科技,2013,(36):3-3.4.