

基于人力资源管理视角下电力企业培训管理分析

张斌彰

(厦门电力工程集团有限公司城市供电服务分公司 福建厦门 361006)

摘要:随着我国电力体制改革的不断深入,电力企业面临着越来越激烈的市场竞争环境,而想要在激烈的市场竞争环境中保持自身的优势,则需要通过加强人力资源管理来强化自身的市场竞争力。电力企业加强人力资源管理能够帮助企业实现经济效益的提升,促进企业发展。本文首先介绍了人力资源管理视角下电力企业培训管理的内涵以及原则,分析了当前电力企业人力资源培训管理中存在的问题,如缺乏科学的培训体系、企业培训方式单一、员工培训积极性不足等。然后提出了基于人力资源管理视角下电力企业培训管理策略,以期对相关研究提供参考。

关键词:人力资源管理;电力企业;培训管理

引言

随着我国经济的不断发展,电力企业的数量也越来越多,竞争也越来越激烈。因此,电力企业在竞争中要想赢得一席之地,就必须要加强人力资源管理,优化员工队伍结构,提高员工综合素质和能力水平。要想做好人力资源管理工作,需要电力企业从企业发展战略的角度出发,制定科学合理的人力资源管理方案,在员工队伍建设中采取科学合理的人才培养策略和手段,提升电力企业的综合竞争力。要想实现这一目标,首先要做好培训管理工作,让员工在工作中能够有更多的学习机会和提升机会,不断提升自身的综合素质和能力水平。同时,也能够为企业未来的发展奠定坚实的人才基础。

1 人力资源管理视角下电力企业培训管理基本概述

1.1 电力企业培训管理概述

随着时代的发展,我国社会经济水平不断提高,对电力企业的发展提出了更高的要求,电力企业的竞争也越来越激烈。在电力企业中,人力资源是最主要的资源,人力资源管理也是电力企业管理工作的重要组成部分。电力企业中人才是推动电力企业发展的关键,人才不仅能够为电力企业带来经济效益,同时也能电力企业发展带来更多的资源。在人力资源管理视角下,电力企业培训管理主要指的是在员工培训工作中所进行的一系列活动。

1.2 人力资源管理视角下电力企业培训管理原则

1.2.1 以人为本原则

电力企业在对员工进行培训时,要以员工为本,通过培训可以充分发挥员工的工作能力,提升工作效率。在进行培训管理的过程中,要始终把员工放在核心地位,树立以人为本的管理思想。电力企业在发展过程中,需要依靠各种先进技术和设备来进行发展,但同时也需要将人才作为发展的基础,只有不断提升人力资源的利用效率才能够保证企业长久稳定发展。

在培训管理过程中,电力企业要深入了解员工的需求和心理特征,并根据员工实际需求制定合理的培训计划,通过有效培训提高员工综合素质和工作能力,使其在工作过程中更加积极主动地完成各项任务。

1.2.2 统筹规划原则

电力企业要想更好地发展,就必须不断地进行培训工作的优化,实现培训与人力资源管理的融合,以此来更好地适应社会经济发展。在电力企业发展中,需要注重人才培养,在进行人才培养的过程中,需要对电力企业发展战略进行全面分析,将电力企业发展战略与人力资源管理体系进行融合,在不断优化和完善电力企业人力资源管理体系的过程中,促进电力企业各项工作的优化。因此,在培训工作开展过程中需要结合培训工作的实际情况进行统筹规划,有效解决在培训过程中存在

的问题,以此来更好地提升员工的综合素质和业务能力。

1.2.3 实际结合原则

企业要想提升自身的市场竞争力,就要强化自身的人力资源管理水平,使其与企业发展相适应。基于此,电力企业在开展人力资源培训管理时,要紧密结合企业发展目标,使培训管理与发展战略相统一。因此,电力企业在开展员工培训时,应坚持“实际结合”原则。

在电力企业的员工培训过程中,要针对员工不同的岗位特征与实际需求制定相应的培训方案,使员工能够及时地了解自身岗位所需要的专业知识与技能。同时,电力企业在开展员工培训时要通过开展相应的课程与活动,使员工能够在实际操作中掌握和掌握相关的知识和技能。

2 电力企业培训管理中存在的问题

2.1 缺乏科学的培训体系

从本质上看,电力企业的培训工作是一项具有复杂性的工作,需要电力企业员工在工作实践中不断地摸索和学习。因此,在实际培训工作开展的过程中,电力企业需要将培训与员工的发展目标结合起来,将员工的发展需求放在培训管理工作的核心位置上。然而在实际培训过程中,电力企业往往忽视了对员工发展需求的分析,导致培训与员工自身需求相脱离。此外,部分电力企业没有建立健全科学、完善的培训体系,缺乏系统的培训管理制度。在实际培训工作中,电力企业往往会忽视对员工职业生涯规划的关注和规划,导致电力企业缺乏有效的人才激励机制。

2.2 企业培训方式单一

首先,很多电力企业的培训方式过于单一,缺乏多样性,没有做到“因材施教”。很多电力企业的培训都是按照固定的模式进行培训,没有根据电力企业发展的实际情况来开展培训,这样导致培训内容枯燥无味,没有吸引力,无法调动员工参与培训的积极性。其次,部分电力企业缺乏对员工进行系统全面的职业技能培训。很多企业都会聘请外部专业人士进行指导和培训,但是在实际的工作中却缺乏专业人员进行指导和监督。最后,很多电力企业没有对员工进行全面的职业生涯规划教育,这就导致员工不知道自己适合做什么工作或者适合从事哪种岗位。

2.3 员工培训积极性不足

首先,员工培训积极性不足主要体现在电力企业员工对培训的认识程度不足,很多员工认为自己在岗位上工作多年,技能水平都已经比较高了,再进行培训没有太大的意义,还不如在自己的岗位上工作的更加得心应手,所以就不愿意参加企业的培训。

其次,电力企业人力资源管理人员对员工培训缺乏认识,人力资源管理人员在开展工作时缺乏对员工培训需求分析,导致在开展培训过程中,忽视了对员工的培训需求分析;人力资源管理人员对员工培训工作

缺乏认识,没有认识到开展员工培训工作是人力资源管理中的重要内容之一;没有认识到加强员工培训工作对企业发展的作用。

3 基于人力资源管理视角下电力企业培训管理策略

3.1 建立科学完善的培训管理机制

在进行电力企业培训管理的过程中,工作人员应当以员工为根本,树立以员工为中心的理念,从而不断完善企业内部的培训管理机制,将企业的发展与员工的发展结合起来,充分发挥出员工的积极性与创造性。此外,在开展培训工作时,电力企业应当构建科学完善的培训管理机制,以此为基础开展相应的培训管理工作。

例如:在开展企业内部培训管理工作时,应注重对培训效果进行评估和考核,并将评估结果作为实际培训效果的依据之一;在进行电力企业内部培训管理工作时,应注重对员工职业能力和职业素养提升情况进行评估。在此基础上,电力企业应定期组织员工进行职业技能和专业知识的培训,以提升员工的业务能力,提高工作效率;在开展培训管理工作时,电力企业应注重培训方式和方式的创新,充分发挥出员工的主动性和创造性,从而有效提高培训效果。

3.2 创新培训内容和培训方式

3.2.1 电力企业培训要坚持与时俱进

时代在不断进步,经济也在不断发展,这就要求电力企业需要与时俱进,不断创新培训模式,将现代化培训技术运用到实际工作中去。电力企业要积极引进、创新培训方式,在传统的培训模式中加入现代技术元素,例如可以采用远程教育、线上授课等方式对员工进行培训。

对于那些已经不适合现代化发展的企业,则需要及时淘汰这些落后的培训模式,采用现代化的培训手段,例如可以采取“互联网+”的培训方式。通过互联网将电力企业各个部门之间连接起来,搭建一个网络平台,通过网络平台将各个部门的工作人员联系起来,对各项工作进行统筹管理。

3.2.2 培训内容要贴近企业发展需要

为了帮助员工更好地适应工作岗位的要求,需要对员工的知识结构和能力进行优化,在培训过程中,要尽可能地为员工提供更多的培训内容,帮助员工更好地掌握和应用专业技能。比如在电力企业的工作环境中,需要进行一些相应的知识传授和技能培训,这些知识和技能包括新设备的操作、检修、维护等等。在进行培训的过程中,需要针对新设备进行相关操作的讲解,保证员工可以更好地掌握设备操作的具体流程和注意事项。在开展培训活动时,要注重对培训内容的针对性,确保培训内容与岗位需求相适应,可以有效地提升培训活动的有效性。

通过开展相应的培训,可以有效地提升员工对岗位知识和技能的掌握程度,同时也可以帮助员工了解新设备运行过程中所存在的问题及解决方法,有助于提升员工在实际工作中的操作能力以及协调能力。通过开展相应的培训活动,还可以有效地提升员工综合素质和业务水平。在这个网络平台上,企业可以对员工进行相应的考核,如果考核不合格的话,那么就要对员工进行相应的处罚。这种培训方式能够让员工更加认真地学习和工作,从而提高工作效率和工作质量,让员工能够更好地适应电力企业的发展。

3.2.3 培训方式要积极开发利用新技术

培训方式上,可以采用集中培训与分散培训相结合的方式,通过集中培训的方式,能够充分调动员工的积极性,在集中培训中,要注意培训课程与工作内容相结合、专业技术与工作实际相结合、理论知识与实际操作相结合,确保员工的工作能力得到有效提升。

此外,还可以采用在线学习与现场实践相结合的方式,在线上学习中,员工可以利用手机和电脑等电子设备,借助互联网进行在线学习;

在现场实践中,员工可以借助实际工作经验和所学知识来解决实际问题。电力企业应充分考虑员工的自身情况,对不同层次、不同需求的员工采用不同的培训方式。另外,在开展培训活动的过程中,培训内容要贴近企业的实际发展情况,包括企业经营状况、人员结构情况、岗位工作内容、员工知识和技能掌握程度等等,为企业开展培训活动提供更加丰富的素材,帮助企业开展更多有效的培训活动。

3.3 加强对员工的职业规划引导

随着电力企业的不断发展,电力企业对员工的培训内容和培训方式也需要不断地完善,以适应市场发展的需求。因此,企业要根据员工的实际情况,加强对员工的职业规划引导,从而能够更加有效地满足员工的发展需求。在具体实施过程中,电力企业可以通过以下几种方式实现:

一是设置具体目标。电力企业在制定培训计划时,可以先设置一个具体的目标,明确培训后员工能够达到什么样的水平。在培训中要根据实际情况进行调整和完善,在确保实现培训目标的同时还能够不断地提高培训质量和水平。

二是实施跟踪管理。在培训后,要对员工进行跟踪管理,确保他们能够有效地完成培训内容。在培训结束后,要对员工进行一个评估,如果员工在培训期间表现良好,那么就要将其纳入到人才队伍中去。在培训结束后,还要对员工进行跟踪管理,确保他们能够有效地掌握新知识和技能,从而为企业的发展做贡献。

三是开展轮岗活动。电力企业可以通过对员工进行轮岗活动,让他们能够在不同的岗位上工作,从而能够更好地掌握企业的生产经营模式,从而更好地适应企业的发展。在开展轮岗活动时,要注意做好员工的思想工作,让他们能够认识到轮岗的重要性,从而能够更加积极地参与到轮岗中去,只有这样才能提高员工的综合素质和能力,从而能够更好地适应企业的发展。

四是进行职业生涯规划。在员工进行职业生涯规划时,电力企业可以根据员工的实际情况,对他们进行分类引导,然后再制定个性化的职业生涯规划方案,从而能够让他们在培训后能够更好地适应工作岗位。

五是开展技能比赛。在开展技能比赛时,可以让员工以小组为单位进行比赛,通过竞赛让员工更加深入地了解自己所学到的知识和技能,从而能够更好地发挥自己的优势,提高员工的专业能力和综合素质。

4 结束语

总而言之,本文对电力企业人力资源管理中培训管理进行了深入分析,首先阐述了目前电力企业人力资源管理中培训管理的现状,然后针对其中存在的问题提出了一些改进措施,包括要建立科学完善的培训管理机制、创新培训内容和培训方式、加强对员工的职业规划引导等。本文的研究对于电力企业人力资源管理工作具有一定的参考价值。

参考文献:

- [1]尹雯雯.互联网视域下电力企业人力资源管理的创新策略[J].商业观察,2021(31):94-96.
- [2]李佳妮.电力企业人力资源培训管理模式与收益分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(09):10-12.
- [3]高宝珍.基于人力资源管理的电力企业培训管理问题研究[J].企业改革与管理,2021(05):125-126.
- [4]袁红红.基于人力资源管理视角下电力企业培训管理分析[J].现代经济信息,2020(10):24+26.
- [5]陈国华.电力企业人力资源培训管理模式与收益分析[J].现代国企研究,2017,(18):52.

张斌彰(1984.2-)女,福州闽清人,工程师,本科,研究方向:人力资源管理。