

# 浅谈新能源公司培训机制建设

王兴峰

(大唐青海能源开发有限公司,青海 西宁 810000)

**摘要:**近年来,新能源发展越来越迅猛,风电、光伏等新能源发电企业如雨后春笋般出现,给能源结构带来了深刻变革。与此同时,人才素质的层次不齐是摆在新能源企业面前一道难题,本文从新能源企业如何抓好培训计划落实、如何促进自主学习及以赛促训、如何创新培训方式四个方面谈论培训机制建设,探讨培训机制建设对新能源企业培训工作的重要性。

**关键词:**新能源公司;培训;机制

**[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.170**

青海新能源公司自成立以来,光伏及风电项目迅速发展,项目运营对人才素质的要求也越来越高,如何做好存量人力资源的培训工作,实现人力资源效用最大化,是摆在企业培训管理者面前的一道突出问题。笔者认为可以从四个方面抓好新能源公司的培训机制建设。

## 1 落实培训计划,确保培训取得实效

我公司按照精准培训、靶向培训的培训原则,培训工作是硬任务,培训落实要硬考核的工作要求及以制订和完成培训计划为核心、以签订和落实培训责任状为抓手、以考评和兑现培训责任奖为保障的培训工作思路,印发了《关于加强培训工作的通知》。通知从公司层面对培训计划的制订、实施、检查和考核都做出了明确规定。公司在年初制定培训计划时,就将培训计划按级别分为了公司级培训计划和部门级培训计划,公司级培训计划又分为综合性培训计划和专项培训计划,部门级培训计划按实施频次分为了专项培训计划和周期性培训计划,这就从培训计划的制定上明确了培训要分级分类进行管理。培训计划制定前需要经过详细的培训需求调查,结合公司的生产经营战略,制定出科学有效的培训计划。培训计划制定的是否科学将直接影响下一步培训计划的落实。比如,计划营销培训安排的时间就因该错开计划营销工作人员集中跑市场的时间,避免培训工作耽误了主要工作。所以,形成培训计划的过程是跟业务部门一起进行行动学习,培训计划是催化出来的,行动学习是指参与者分成小组,群策群力,互相分享知识、经验和解决棘手问题的方法。根据业务部门的战略、机遇、优势、劣势,以及团队能力现状分析,析取出需要提升的能力。再看看哪些能力需要引进,哪些能力需要培训,这些能力又应该用什么样的方式培训,需要引进什么课程,自主开发那些课程。因为跟业务计划有紧密的衔接关系,这样的培训计划跟公司发展战略是一脉相承的。计划制定是否科学,如果没有落实就是一句空话,公司将培训计划的落实按履行培训有关的职责分为了主办责任、组织责任及参加责任,并在与各部门签订的培训责任状中进行了明确告知。公司在每一个季度结束后,依据培训责任状按对培训计划及责任落实情况进行核查,并将核查结果作为业绩考核的一项内容进行兑现。实践证明,通过落实培训计划的中的相关责任能起到有效督促员工参加培训、督促主办者按时举办培训的作用。

## 2 鼓励员工加强自主学习,努力提升专业技能

在员工看来,公司的培训计划是让员工被动的接受培训,那么建立让员工自学的鼓励政策,则是让员工主动接受培训。学习是学员主动完成的过程,每个人都用自己固有的经验、信念来理解消化新的信息、概念、现象和问题,对新材料进行感知、联想、评估和决策,最后将其消化为自己的理解,整合到自己的信念系统中去,这就是学习过程。公司为了鼓励员工加强自主学习,努力提升理论水平和专业能力,并进一步促进员工培养自觉学习、热爱学习、终身学习的习惯,印发了《关于加强员工自主学习的通知》。通知在学习奖励上保障了员工自主学习的积极性。通知明确自主学习是指员工为提升学历、学位、专业技术资格、技能等级、任职资格、专业水平、理论水平等而自行开展的各类学习。同时规定对于开展自主学习取得一定成果的,公司给予凭票报销适当的培训费、资料费等相关费用。公司已有多名员工参加社会上的专业考试获得职业资格等证书,公司就从职工教育经费中给予了培训费、资料费等相关费用的报销,进一步促进了员工自学取证的积极性。实践证明,通过建立让员工自学的机制,是促进培训的有效方式。

## 3 以考试和竞赛促培训,营造良好的赶超氛围

企业开展技能竞赛将极大地推动崇尚职业技能、重视员工技能培训、尊重技能人才的良好氛围。公司为了达到以赛促训的目的,应将全员参赛作为技能竞赛的出发点,让每个员工的自我价值得以实现,不能为了竞赛而竞赛,一边通过学习培训提高理论知识,一边通过竞赛检验培训效果,从而营造良好的“比学赶超帮”的工作热情。实践中,公司为提升员工竞赛和考试成绩,促进员工专业水平和履职能力的提升,印发了《关于加强员工竞赛(考试)管理的通知》。通知在规范员工参加各级、各类竞赛和考试的组织和管理工作上做出了明确规定,从机制上对竞赛和考试的结果予以了保障。通知明确了公司人力资源部、专业部门和监审部的责任,参赛和参加考试人员的责任及奖惩规定。建立起“培训-竞赛或考试-再培训”的联动机制,让员工在相互切磋、交流、学习的同时收获技能水平的提升。并形成以优秀员工为榜样,发挥优秀员工先进典型的带动作用,让员工在日后的工作中学有目标、赶有对象,形成崇尚技能、务实苦干的良好氛围。当年,公司参加全系统新能源企业的专业调考斩获团体第一名,获得了公司总经理特别嘉奖。

## 4 充分发挥信息技术作用,让培训插上“互联网+”的翅膀

互联网技术已经从PC互联网进入了移动互联网,如何让传统的培训管理去拥抱互联网技术,实现培训管理升级,是摆在培训工作者面前的一道课题。互联网培训与传统培训之间的关系是互相借鉴、取长补短,然后融合为一的关系。传统培训不是一无是处,互联网培训仍然需要吸收传统教育的精华为其所用,而不是另起炉灶或砸烂传统培训、彻底重建。互联网培训不止是能否在线、能否远程、能否泛在、能否移动、能否数字化、能否面向大规模受众,而在于互联网培训能够形成大范围探究式、讨论式、参与式学习环境,开放课堂,实现常态化员工自主探究学习,这些恰恰是传统培训所不具备的、梦寐以求的。新能源公司要有效利用弹性工作方式特点,创新性开展“人人开讲”等学习活动,借助视频会议(微信视频、腾讯会议、联通融合系统、钉钉等)的方式开展,鼓励员工个人制作课件PPT、小视频等多种方式授课。新能源公司还要建立一定的奖励约束机制,授课结束后,由听讲人员对授课人的授课效果进行在线评价,公司对综合成绩排名靠前的讲课人给予奖励,对优秀视频或课件汇集后在全公司系统印发分享,对弄虚作假、敷衍应付者,则进行通报批评。实践证明,通过全面组织、全员参与,能够有效解决因新能源场站分散导致现场集中培训时人员不能及时全部到齐的问题,同时授课人在在备课的过程中加深了学习,还能极大的调动员工的热情和积极性,从而营造了良好的学习氛围。

## 5 结束语

在人力成本越来越高的未来,企业只有通过人员素质的不断提高,人员能力快速适应变革的要求才能适应变化越来越快、客户要求越来越苛刻、竞争越来越激烈的市场环境。实践证明,新能源企业如果按照统一架构、统筹指导的原则,建立起适应公司管理体系运作的培训机制,以提高员工队伍整体素质为总体目标,以贴近基层和重心下移为基本姿态,大力开展多层次、多渠道、多形式的职业培训,形成公司上下共促培训的格局,才能最大限度地发挥公司人力资源的效用。

## 参考文献

[1]田俊国.上接战略下接绩效培训就该这样搞[M].北京联合出版公司,2013,(第1版):15.