

电力企业培训管理难题及策略分析

曾祥海

(国网重庆电力公司市区供电分公司,重庆 400000)

摘要:随着我国社会的不断进步与发展,使得电力企业迎来了全新的发展时期,进一步为电力企业的提供了新的机遇。然而,电力企业在进行培训管理的过程当中面临着诸多的困难和问题,如何在竞争激烈的市场当中有效的解决培训管理难题,是当今电力企业亟需解决的主要问题。本文在分析电力企业培训管理存在难题的基础上提出了几点解决策略,以期对电力企业培训管理工作的开展提供一定参考。

关键词:电力企业;培训;管理难题;策略

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.180

电力企业的发展离不开竞争与人才的培育。尽可能的提高电力企业的培育力度,提升电力企业工作人员的专业素养与综合能力,可以帮助电力企业拥有充足的发展动力,为电力企业今后的可持续发展奠定良好的基础。然后,大部分电力企业在开展管理活动的过程当中忽视了培育工作人员的重要性,出现了管理不到位的现象,降低了工作人员的质量与效率。为了在根本上推动电力企业的发展,电力企业要发挥出自身的能动性,积极的开展工作人员培训活动,解决企业管理难题,确保电力企业的核心竞争力^[1],为电力企业今后工作的开展打下坚实的基础。

1 电力企业培训管理难题

(1)培训的思想理念不合理。由于部分电力企业的管理者缺少人力资本的投资理念,致使忽视了人才队伍建设的重要性,降低了培训工作的重要性,而造成此现象的主要原因主要体现在以下几个方面:第一,培训资金投入的较少,使得培训机构的可有可无。第二,电力企业的培训部门缺少一定的市场意识^[2],拥有的危机感不强,当出现突发情况时,不能得到及时的解决。第三,电力企业培训部门的培训内容缺乏新颖性,影响了培训环节的有效开展。第四,在进行培训的过程当中,没有将理论与实践进行相互之间的结合,进而不能体现出培训的特点与特色。第五,电力企业的培训只关注今后一段时间的经济效益,忽视了培训的长期性,缺少对专业人才的培育。

(2)培训的方式较为单一化。随着信息技术的不断发展,使得电力企业的生产设备以及相关技术得到不同程度的更新与完善。但是,对于部分电力企业而言,由于缺少专业的培训模式,使得工作人员和技术人员的专业素养和综合能力比较落后,不能对出现的问题进行及时的解决。此外,对于新晋工作人员,对他们的培训时间较短,并且培训的内容也比较随意,缺少新鲜的知识,从而在一定程度上阻碍了电力企业接下来相关工作的开展。

(3)缺少一个健全的评估体系。部分电力企业由于受到管理者思想观念的影响,在制定培训体系的过程当中并没有细致的考虑评估的方式。培训评估不仅仅可以及时的了解到工作人员的学习状况,而且还可以帮助工作人员提升自我,提升自身的专业能力。对于电力企业来说,缺少评估体系,会造成管理者不能清楚的了解工作人员的培训效果与培训质量,从而阻碍电力企业的进步与发展。

(4)缺少激励的措施。电力企业其经常受到经济效益的影响,致使工作人员缺少压迫感和危机感,进而使得他们在思想中逐渐地形成懈怠、懒散的工作态度。与此同时,如果电力企业的培训部门缺少相应的激励机制,那么降低工作人员工作的积极性与主动性,从而在根本上阻碍了工作人员综合能力和专业素养的提升,不利于电力企业的发展。

2 电力企业培训管理难题的解决策略

(1)优化和完善培训方式方法。随着信息技术和科学技术水平的不断提升,对于电力企业而言一定要发挥出自身的能动性,将丰富资源与技术融入到培训过程之中,并结合着电力企业自身的特点对培训的内容进行充实,提升培训的效率与质量。

(2)制定一个科学的培训计划。在电力企业中开展培训的目的主要是为了向社会输送专业素养高、综合能力强的人才,因此对于电力企业而言,一定要明确企业的需求以及发展的方向,依照市场的实际变化和 demand 制定一套切实、科学的培养方案,促进电力企业的进步与发展。此外,电力企业还需要计划一个长远的目标,并细致的考虑企业的战略安排以及工作人员的成长^[3],进一步对培训内容进行合理的规划。

(3)构建良好的激励机制。为了尽可能的提升电力企业的培训质量与效率,电力企业的相关负责人一定要构建一个好的激励机制,将电力企业工作人员的培训成果与其升职、奖惩相挂钩,这样可以在最大限度上提升工作人员培训的积极性与主动性。对于激励机制而言,其主要分为两个方面:长期激励和短期激励。对于短期激励来说,电力企业可以根据短期的效果评估,按照分数的高低进行奖惩,而对于长期激励来说,其就是依照电力企业的发展方向以及发展目标而制定的激励措施,它是与长期的绩效相联系的,主要表现在年终的评定、升职、加薪等。

(4)完善考核机制。电力企业培训管理的开展离不开相关规章制度的支持,因此要加强培训前的需求调查以及培训后的评估反馈,制定一套切实、有效的培训计划,积极的选用多样化的评估方法对评估体系进行一个系统的评估。同时,还要将培训作为投资的前提,依照电力企业当前的发展以及今后的发展方向进行科学的培训。在开展培训活动的过程之中要以人为本,不仅仅要评测工作人员的学习能力和专业素养,而且还需要细致的观察工作人员的品性与思想,思考工作人员可以为电力企业带来经济效益的情况,只有这样才能在最大限度上推动电力企业的可持续发展,为电力企业今后工作的开展做好铺垫。

3 结束语

综上所述,对于电力企业而言,为了有效的解决培训管理难题,一定要不断地优化与完善电力企业培训管理的规章制度,改善电力企业培训管理的方式方法,通过多样化的手段提高工作人员的专业素养与综合能力,提升电力企业的工作效率与质量。此外,电力企业要经常的开展培训活动,根据企业自身实际情况,制定科学的培训计划,优化与完善培训方式方法,建立健全员工激励机制,完善考核机制,切实提高企业员工的综合素质和专业技能水平,进一步提升电力企业的人才核心竞争力,帮助电力企业在激烈的市场竞争之中可以得到进一步的发展。

参考文献

- [1]吴林轩.电力企业培训管理难题及策略探讨[J].财经界,2020,(4):59-60.
- [2]马涛.电力企业培训管理遇到难题及策略[J].低碳世界,2016,(27):161-162.
- [3]王琳,杨晓红,许平,等.电力企业培训管理遇到难题及策略[J].百科论坛电子杂志,2018,(17):496.