

水力发电企业人力资源培训与开发探索思路总结

王敬宁

(四川西部阳光电力开发有限公司,四川 成都 610000)

摘要:新时期水力发电企业走上改革之路,利用新技术、新设备、新理念在社会建设中不断做出贡献,如何完成企业改革及提质增效发展任务成为水力发电企业要解决难题之一。人才是企业改革与高效管理的“主力军”,本文通过总结水力发电企业人力资源培训与开发思路,以期提升水力发电企业综合管理水平提供参考。

关键词:水力发电企业;人力资源;培训与开发

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.06.185

水力发电企业人力资源培训与开发价值如下:其一,保障各岗位工作人员能兢兢业业并践行发展战略,在工作人员支持下落实提质增效深入改革与科学发展目标;其二,通过人力资源培训与开发调动工作人员积极性,助其创新争优,挖掘员工潜力,在岗位上做出贡献,为水力发电企业科学营运夯实人才基石;其三,在人力资源培训与开发进程中完善水力发电企业管理机制,如人才招聘机制、奖惩机制、岗位晋升机制等,打造民主、公正的工作人员发展环境,继而增强水力发电企业凝聚力及向心力。基于此,为助推水力发电企业稳健发展,总结人力资源培训与开发思路显得尤为重要。

1 目标明确,为水力发电企业人力资源培训与开发探索指明方向

目标是水力发电企业人力资源培训与开发的原点与终点,一切培训与开发工作均需围绕目标展开,以免相关工作偏离正轨并不能发挥人力资源培训与开发优势。首先,水力发电企业需将提高工作效率视为目标,通过培训与人力资源开发提升员工工作水平,掌握专业技术,践行岗位制度,能根据岗位工作需求有针对性的学习成长,打造专业性更强的工作团队;其次,水力发电企业需将增强员工应变能力以及适应能力视为目标,旨在新时期水力发电企业改革背景下通过人力资源培训与开发助力工作人员紧跟企业步伐,顺应改革局势调整工作对策;最后,水力发电企业需将赋予员工归属感及认同感视为目标,依托人力资源培训与开发渗透企业文化,增强员工管理软实力,营造民主、和谐、共赢的经营发展氛围,使员工能相信在企业中大有作为,助力员工制定职业规划,为挖掘员工潜能给予支持。值得一提的是水力发电企业人力资源培训与开发目标需具有发展性,紧跟企业动态做出调整,使人力资源培训与开发能始终科学高效^①。

2 原则清晰,指导水力发电企业有效开展人力资源培训与开发活动

人力资源培训与开发涉及内容较多,关乎员工发展及企业效益,为使人力资源综合管理、员工发展、企业提质增效三位一体需确保原则清晰,助力人力资源培训与开发活动起效。第一,战略原则。人力资源培训与开发需与水力发电企业新时期改革与发展方向一致,将相关工作计划纳入企业战略,使员工能通过培训了解企业阶段性发展需求,在此基础上努力奋进;第二,长期性原则。人力资源培训与开发无法一劳永逸,仅在某个阶段集中进行培训并不能持续强化员工综合素养,这就需要水力发电企业用发展的眼光看待人力资源开发问题,能通过顶层设计长期开展人力资源培训与开发活动,使工作人员能不断学习新理论、新技术、新政策,始终与企业战略定位保持一致;第三,学以致用原则。人力资源培训与开发需抓地,能帮助工作人员解决现阶段的综合发展难题,在培训活动中讲解企业战略、监管制度、考核要求等管理内容,尤其在水力发电新设备、新技术、新系统投入使用后需第一时间组织培训,旨在尽快改进水力发电企业营运机制,在工作人员的集体努力下完成改革任务,达到人力资源培训与开发学以致用的目的。

3 凸显特征,提高水力发电企业人力资源培训与开发有效性

通过总结以往的水力发电企业人力资源培训与开发经验可知相关活动有规律可循,探索人力资源培训与开发之路需凸显有关活动的特征,旨在发挥相关活动的优势,将人力资源培训与开发与其他的企业管理

理活动区别开来。第一,培训与开发活动需具有经常性,渗入工作人员日常工作与专业学习、综合发展各个方面,旨在从员工道德修养、工作能力等角度出发提高人力资源培训与开发有效性;第二,培训与开发方案需具有前置性,能在水力发电企业战略规划的同时规设人力资源培训与开发行动方案,预见企业建设优质工作团队的需要,确保工作人员是企业战略实施的“主力军”,相关方案能满足企业各岗位工作人员战略性发展需求;第三,培训与开发效果需具有后延性,在企业战略实施进程中能持续起效,为解决水力发电企业周期性营运难题给予支持,如内部控制问题、成本风险防范问题等,继而在水力发电企业科学管理中彰显人力资源培训与开发优势;第四,培训与开发体系需具有循环性,推行 PDCA 理念,使人力资源培训与开发体系能循环往复向前发展,制定培训与开发计划,根据企业实际情况执行该计划,在此过程中重视检查与考评,旨在及时发现该计划实施中遇到的问题,在处理这些问题的过程中不断优化人力资源培训与开发行动计划,继而确保水力发电企业人力资源培训与开发活动可持续发展。

4 方法创新,拓宽水力发电企业人力资源培训与开发渠道

为使水力发电企业人力资源培训与开发能更加科学高效,成为工作人员不断发展的重要条件,需水力发电企业加强培训与开发方法的创新实践,探索更多完成培训与开发任务的路径。例如,水力发电企业为实现人性化的人力资源培训与开发目标可引入信息技术及数字资源,编写培训有关的短视频课程,负责图文声并茂的讲解企业新制度、新战略、新技术等内容,相关课程与以往口传心授式的培训方法相比更加生动形象,能通过听觉、视觉、触觉等感官助力员工加深培训内容学习印象,还可发挥短视频课程时间简短、重点突出、能线下浏览等优势,为员工根据自身学习情况及发展需要有选择性的浏览视频课程提供条件,使人力资源培训与开发更能调动员工的自主参与积极性。为使水力发电企业人力资源培训与开发方式更加有效需注意以下几点:其一,方法创新与培训效益需兼顾,以免培训方法新颖性有余、实效性不足;其二,方法创新需与水力发电企业实力吻合,避免有关方法科学性有余、实操性不足^②。

5 结束语

综上所述,为使水力发电企业人力资源培训与开发效果更优需明确目标、原则清晰、凸显特征、创新方法,旨在统筹调配利于企业人力资源培训与开发的资源,在此基础上指引员工强化综合素养,组建优质工作团队,完成水力发电企业改革任务,继而提高人力资源培训与开发质量。

参考文献

- [1]罗曼.水力发电企业人力资源培训与开发探索[J].人力资源管理,2015(2):79-80.
- [2]岑兰娟.水力发电企业人力资源开发与管理探析[J].投资与创业,2018(7):35.