

浅谈电力企业人力资源培训存在的问题与应对策略

车春连

(山西柳林电力有限责任公司,山西 吕梁 033300)

摘要:电力企业是一种技术密集型企业类型,在企业之间的竞争过程中,主要体现在人才之间的竞争。过去传统的电力企业发展过程中,始终面临着各种方面的问题。因此,为了实现可持续的发展与进步,就需要引进更多的先进技术与人才。在本文的分析中,就主要基于当下电力企业人力资源培训存在的问题与应对策略,进行详细的分析与阐述。

关键词:电力企业;人力资源;资源配置;综合素质

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.23.048

1 引言

电力企业在经营的过程中,伴随着经济方面的改革,使得在现阶段知识经济的快速发展背景下,对企业带来了较大的发展压力。为了顺应时代的发展,就需要在日常经营中,重视起对企业人力资源培训的工作,同时针对实际培训过程中出现的各种问题,实现针对性的解决与处理,这样才可以引导电力企业实现现代化的建设与发展。

2 人力资源与电力企业

现阶段在电力市场经济的高速发展背景下,推动了电力企业的改革进程。其中,由于受到经济的影响,电力企业面临着更加严峻的发展挑战,只有保障实现更加高效率的发展与升级,才可以很好的让电力企业能够在激烈的电力市场行业当中,实现更高效的发展与进步。在当下的电力企业创新性的发展背景下,需要全面的让人力资源教育培训可以发挥出重要的价值,提升人才的价值与作用。电力企业进行人力资源教育培训的过程中,可以提升员工的个人能力,并在实际的工作开展中,发挥技能优势,推动电力企业的进步与发展^[1]。

人力资源培训工作的开展,是为了能够全面的提升员工在日常工作中的工作能力,以此培训需要掌握的知识、技术等方面的内容,让企业当中的员工始终保持着较高的工作素质,这是促进企业实现创新发展的关键途径。人力资源的未来培训中,还可以针对员工的人生观与价值观进行塑造,以此帮助员工实现综合素质的有效提升。人力资源工作开展的过程中,往往要形成较强的培训作用。当下的市场经济发展中,电力企业之间的竞争越发激烈。因此,为了能够顺应这样的竞争环境,就需要全面的提升电力企业的内部员工的综合素质,以此保障在应对各种经营风险的时候,可以起到有效的作用^[2]。

3 电力企业人力资源培训特征

3.1 全员性

当下在企业进行培训的过程中,不仅仅针对新员工开展培训工作,同时也需要做好对企业内部老员工的教育与培训,这样的培训模式下,才可以很好的让企业当中的员工有着较高的工作水平,顺利的应对各种工作问题。

3.2 实效性

培训工作的开展下,由于电力企业不断的进行改革与发展,使得开展的培训工作,需要始终坚持基于实效性为原则,并进行针对性的分析以及塑造。这样才可以有效的在未来的工作开展中,全面的提升员工的综合素质,同时也是充分的保障在未来的发展过程中,利用一些先进性与技能型的培训活动,全面提升工作人员的个人能力^[3]。

3.3 多样性

在培训的过程中,要始终坚持多样化的方式,积极的将理论与实践相结合的方式进行出发,对其培训活动进行针对性的开展。在多样化的培训活动开展模式下,更加有效的提升培训的效果。例如,所开展的线上教学模式,就是一种体现出现代化教学模式的关键要素,可以进一步的扩大培训的内容。

4 电力企业人力资源培训原则

4.1 战略性原则

当下电力企业的工作开展中,其人力资源培训的工作开展,还需要基于战略性原则出发,能够保障企业对人力资源的培训内容设计,始终站在企业未来的发展角度进行设计,使其培养出的人才,可以帮助企业解决更多的发展中问题^[4]。

4.2 效益性原则

当下利用人力资源的培训工作的,需要从企业效率提升的角度进行设计,以此保障培训工作的开展,全面的提升企业在各项业务和生产环节的经济效益。

4.3 多样性原则

所谓多样性原则,就是指在实际的培训过程中,能够基于不同的工作类型与成本,实现多层次的工作开展,并利用具体的培训方式,可以利用多样化的工作形式,全面的提升员工的技能提升,这是为企业在未来的发展中,打下良好的基础,进而保障企业的可持续发展与进步,特别是对于电力企业而言,只有保障稳定的生产和经营,才可以为社会输送充足的电力资源^[5]。

5 电力企业人力资源培训现状

5.1 人力资源培训观念落后

当下电力企业在日常经营的过程中,由于工作重心始终都放在安全生产方面,就使得一定程度上对人力资源管理重视度不足。因此,在实际的人力资源培训的过程中,其应用的管理观念较为的落后,并不适应现阶段社会以及市场的发展需求。部分电力企业的相关培训机构始终不受领导部门的重视,因此在实际的落实过程中,这些培训机构也缺乏对市场的客观全面调查与评估,这样就会使得整体的培训情况不佳。其次,培训的工作开展中,也是基于粗放式的管理模式,这样无法确定出一个具体的培训目标,严重的影响到企业的当下发展与进步。

5.2 培训手段不足

电力企业的人力资源培训活动开展,在培训手段的水平和质量方面也存在严重的问题。在日常培训开展的过程中,其培训工作人员始终对电力企业现阶段的发展现状并不了解,使得制定的培训内容较为单一,无法制定出科学合理的培训内容。而培训内容以及培训形式,已经无法适应企业现阶段的发展,因此就会导致在日常开展的培训中,无法提升工作人员的能力。其次,企业在培训工作方面

的信息化建设程度不足,无法顺应信息时代的发展与进步,严重制约了人力资源培训的工作开展进程。

5.3 缺乏完善的激励机制

一个好的激励机制下,可以很好的推动企业各项工作开展。电力企业经过长期的发展,使得在各项体制都较为完善。但是,由于传统的经营模式下,并不重视企业的人力资源培训工作,就使得企业在这个工作领域,缺乏一个完善的激励机制,同时也无法有效的保障企业在日常的工作开展中,将职工培训与职工的自身利益相结合,同时也导致职工在未来工作开展中,其工作人员的个人积极性不充足,使得企业的培训以及资金使用也无法得到良好的使用。在一些培训活动中,仅仅是一种形式性的培训活动,无法发挥出真正的培训效果。

5.4 企业培训结果缺乏合理性评估

电力企业的工作开展过程中,在完成了相关培训之后,经常会缺乏一个好的评估工作,这样就会导致对培训工作无法实现准确的分析,使其对其开展的过程,缺乏一个完整的反馈。其中,电力企业的日常管理过程中进行的培训评估,是为了对当下员工的学习情况有着更加具体的掌握,因此成为了培训工作的重要环节。但是,很多企业的日常经营过程中,并没有重视起这样的工作环节,进而导致在日常工作开展下,无法形成一个良好的培训效果。

6 电力企业人力资源教育培训的措施

6.1 强化培训观念

电力企业在进行人力资源培训工作开展中,需要首先构建出一套完善的教育培训方案,并针对企业现阶段的发展情况,不断的对其培训方案进行定期的完善和调整,这样才可以从本质上重视起电力企业的培训工作。电力企业内部的工作人员,其工作素质是企业未来在市场竞争中的重要基础条件,因此企业就需要有效的将企业的培训工作,与企业未来的战略发展内容结合起来,这样才可以实现针对性的培训开展。例如,在现代发展电厂的经营中,由于社会市场发生了变革,使得需要进行全面的转型发展,基于节能减排的方式发展下去。因此,现阶段的工作开展中,就需要将低碳化的建设理念,当做未来发展的重要引导方向。日常企业的管理中,需要不断的加强技术性的电力人才培训,这样是推动电力企业实现基础设施建设加快的关键所在,让企业可以在转型的过程中,发挥出人才的作用,进一步的实现减排、低碳的发展目标,让企业在使用各种先进技术的过程中,可以提供一个良好的保障。

6.2 构建电力企业人力资源教育培训信息化平台

电力企业进行员工的教育与培训的过程中,可以利用信息化平台的建设方式,有效的对员工开展较为全面的教育工作。利用这样的教育方式,可以有效的对员工的教育行为进行全面记录,并对整个教育过程实现分类管理。在这样的模式下,能够实现对现阶段培训教育工作的效率与作用的提升。例如,进行实际的教育工作开展中,电力企业可以让现阶段制定出的培训教育工作,对其实现专业化的划分,构建出电子资源系统、网络信息交流系统以及培训管理系统。这样的教育方式,更加有针对性的可以对员工实现教育与培训,让员工可以了解到更多的电子教育资料。其次,还能够定期的开展一些知识讲座,让员工们的视野得到进一步的扩展。企业在对教育活动的管理中,可以设定出针对性的阅读权限,以此让接受教育的工作人员,可以基于自身的工作岗位需求,进行针对性的阅读,最大程度满足当下的工作开展实际需求。

企业的日常系统运行中,可以对员工在学习过程中的电子资料阅读频率,以及员工的阅读量,进行员工学习情况的了解,并针对不

同岗位的员工,制定出针对性的阅读方案,这是充分的保障员工可以在未来的工作开展中,接受针对性的教育培训的关键所在。

在网络交流系统的运行中,让企业可以在内部发布一些公告,全面的提升不同部门之间的沟通与交流,充分的保障企业当中的工作人员,可以在工作中提升交流水平。电力企业内部的工作人员,在这样的信息化平台下,也实现了对各种专业的考核。

6.3 完善考核机制

电力企业的员工专项培训的过程中,需要完善现阶段激励考核机制。在完成了信息化平台建设之后,可以有效的利用考核机制的完善,实现对教育培训教育能力的提升。考核机制的开展过程中,往往需要制定出科学合理的教育方案,让其员工可以与其职业未来发展和规划实现针对性的分析。这样的工作开展模式下,则可以有效的全面提升员工积极性,同时也利用较为完善的教育培训机制,实现对员工工作能力的全面提升。

6.4 完善教育培训文化结构

在电力企业当中的人力资源教育培训的过程中,其内部的文化结构分配,往往呈现出诸多不合理的问题。因此,针对这些不合理的问题,就需要积极的开展对教育培训文化结构的完善工作。在实际的工作开展中,要针对电力企业现阶段的实际运营情况,实现针对性的员工分类管理,全面的提升教育机构的综合教育能力。在常年的运行中,势必会导致教育员工的工作年龄提升,因此为了弥补教育队伍日渐薄弱的问题,需要制定出专业人才引进计划,并对这些新进员工开展针对性的培训与教育。在一些高精尖的技术型人才培养过程中,需要全面的提升专业化程度,保障企业对其开展的人力资源培训管理的过程中,可以发挥出较高的教育能力,其次针对出现的工作问题,实现针对性的处理。

7 结束语

综上所述,伴随着社会的发展,使得对于电力企业的发展提出了更多的要求。因此企业为了实现可持续发展,就需要在未来的发展中,能够全面的提升人力资源培育工作力度,解决各种工作中出现的问题,全面的提升企业内部工作人员的综合素质。

参考文献

- [1]魏东.基于互联网+背景下的电力企业人力资源开发及职工教育培训[J].内蒙古科技与经济,2019(08):22+24.
- [2]刘杰.电力企业人力资源培训工作探究[J].企业管理,2018(S1):40-41.
- [3]张红.互联网+背景下加强电力企业人力资源开发及职工教育培训的措施[J].企业改革与管理,2018(22):93+98.
- [4]徐真.电力企业的人力资源教育培训讨论[J].花炮科技与市场,2018(04):240.
- [5]林黎明.刍议电力企业人力资源培训中存在的问题及解决之道[J].中外企业家,2018(32):73-74.