

基于人力资源管理的电力企业培训管理问题研究

李一峰

(国网河南省电力公司开封市祥符供电公司, 河南 开封 475100)

摘要:人才是企业发展的首要资源,所以企业在自身运营发展中必须要重视起对人才的培训管理工作,尤其是当下人们对供电量不断增长的背景下,电力企业更应当做好相应的培训工作。在日常工作中人力资源管理者应当持续做好加强培养、加强考核、加强激励等相关工作,努力营造人尽其才、才尽其用、人才辈出的良好氛围,培养能够促使电力企业稳健发展的全能型人才。

关键词:电力企业;人资培训;电力知识

1 概述电力企业人资培训工作常见性问题

在当前的电力企业运营过程当中,还存在一些企业对人才培养认知不足和意识不强的现象,部分管理人员认为电力工作中都一些比较简单的动手操作,只要有基本的电力知识就完全没问题,但是电力工作也是一项具备危险性的工种,如若操作不当便会引发事故和安全隐患,因此在工作中企业管理层应当全面重视。另外,部分企业还存在激励机制不健全或不完善的状况,这对于人才考核与潜力激发都是不利的,在工作中还要持续加强和完善;同时在培训时要注意培训方法不能太单一性,要多角度和全方位的培训全能型和全新型的新时代人才。

2 电力企业人资培训的相关建议

2.1 不断加强培养

选才的机制靠竞争,造才的关键是培训。培训方案的确定应因人而异、量身定制。(1)纳入发展战略规划。企业首先要把人才的培训纳入发展战略规划之中,用战略眼光“看”培训。根据单位实际,开展不同层次、不同内容、不同类型的培训,突出培训内容的新颖性、培训方式的专题性、培训项目的实用性、培训方法的灵活性、培训目标的针对性,切实把人才培养抓实抓活抓出实效。(2)与时俱进定内容。企业要时时关注国内外技术发展动态,着重在新工艺、新材料、新设备等方面加强了解和培训,举办应用系统使用及各人员所从事专业的培训,不断拓宽技能人才的知识面和专业理论水平。(3)灵活多样创新培训形式。坚持自学与集中学相结合、现场案例教学与专题讲座相结合。一是开展内训。利用企业内部培训资源,分工种开展内训,举办技术交流会、研讨会,发挥好“技师、高级技师大讲堂”的作用;二是走出去。选送技师、高级技师参加培训班,或到国外相关企业培训、参加展览及学术研讨会,开阔视野,增长才干;三是请进来。邀请高等院校、职业学校、科研院所的专家教授来企业,面对面培训;四是鼓励在职进修提升学历和岗位锻炼,通过带徒弟、写学习调研成果等形式,提升产品设计、工艺编制和基础理论研究能力^[1]。

2.2 落实考核工作

量才的标准是业绩和绩效。企业考量人才的绩效和业绩,必须坚持“严格标准、严格把关、严格考核,宁缺毋滥”原则,重点围绕项目攻关、重点任务、创新成果、人才培养、团队建设等维度开展。考核管理工作须从实际出发,结合各工种技术要求与企业生产经营现状进行确定。(1)考核形式。考核分年度考核和项目考核,一般每年一次。企业应建立人才考核评审委员会或考核评审小组,考核组由相关职能部门及专业人员组成。(2)考核内容。主要有职业道德表现、工作业绩、解决生产和技术难题所取得的成果、传艺带徒培养人才的能力等方

面。在工作过程中,要积极主动和善于处理好各项工作;在技术革新、技术改造,在解决生产技术难题和重大攻关项目等方面,要敢于当好技术骨干;在培养中、高级技术工人方面,要勇于当好老师、好师傅,完成硬性带徒指标。(3)考核流程。年度考核可采取“四步法”:一是自我评价。二是单位考核。三是考核组鉴定。四是召开技师成果发布会。考核资料存入个人技术档案,作为续聘和解聘的重要依据。(4)结果运用。可实行聘任制。人才在聘任期间,经考核、评估,不符合任职资格条件,且不能发挥示范带动作用者、因岗位调动脱离生产岗位者、因个人原因发生重大质量、安全事故,造成重大经济损失者应予解聘。

2.3 加强激励

(1)激发贡献潜力。坚持精神激励和物质奖励相结合,持续完善激励机制,完善多层次福利保障机制。提高津贴标准,探索实施企业年金、弹性福利、补充医疗、重大疾病保险等措施,强化对技能人才的荣誉激励,引导其通过贡献取得相匹配的待遇和收入。可以将人才集合起来成立协会,发挥出人才优势,为企业保任务、搞革新、攻难关、创效益提供强有力支持。同时也可以加强高技能人才理论与实践研究培训,破解生产过程中遇到的技术难题和生产瓶颈,为提高能力素质、展示操作才能、激发智慧潜能构筑广阔的平台,助推技术成果转化为现实生产力。(2)项目带动、事业留人。企业职工要围绕企业运营目标,坚持需求导向和问题导向,积极参加技术创新、技术攻关项目活动,立足岗位找问题、立项目、搞革新,在解难题、攻关键、推广应用新技术上下功夫。(3)表彰奖励。企业可根据项目技术革新及技术创新成果,对年度内上报完工的项目进行评分,依据评分结果确定优秀项目,在企业年会上进行表彰奖励。对贡献突出的人员可授予“优秀项目奖”和“年度优秀技师、高级技师”荣誉称号,激发其爱岗敬业热情,帮助其实现个人价值,助推企业实现降本增效和节能降耗^[2-3]。

3 结语

综上所述,在电力企业发展过程中一定要重视起对人才的培训和培养,建立完善的高技能人才培训机制。在此其中还要将人资培训工作落实以实处,贯彻于整个生产运营过程当中去,同时结合培训考核和加强激励来促使能力提升以及工作绩效提高,实现人才培养与企业进步的双向共赢、和谐发展。

参考文献

- [1] 于际. 电力企业员工培训管理模式的改进探究实践 [J]. 现代营销 (经营版), 2019(11):8.
- [2] 姚雪冰. 电力企业员工培训项目的设计与实施研究 [D]. 华北电力大学 (北京), 2009.
- [3] 余泽选. 火力发电企业员工培训管理研究 [D]. 天津大学, 2007.