

影响供电企业职工培训的因素分析及对策

汤 薇

(国网江苏省电力有限公司常州供电分公司, 江苏 常州 213022)

摘要: 供电企业正处于发展与转型的关键时期, 为了更好地适应供电企业发展需求, 供电企业中无论是生产管理岗位人员, 还是生产技术人员都需要具备专业的实践经验和基础知识, 只有这样, 才可保障电网的稳定安全有效运行, 不断提高供电服务水平。基于此, 本文从供电企业职工培训的内容入手, 在分析影响供电企业职工培训的因素基础上, 提出完善供电企业职工培训的对策。希望本文能对我国供电企业职工培训工作提供一些有益的参考和借鉴。

关键词: 供电企业 职工培训 影响因素 安全稳定

中图分类号: F272.92 **文献标识码:** A

随着电力体制改革的深入推行, 供电企业面临着新的机遇和挑战, 供电企业员工及管理者都面临着严峻考验。对供电企业职工开展教育培训是一个复杂、长期的过程, 需要供电企业持之以恒地坚持。对于供电企业而言, 对员工进行培训是促进企业创新发展的根本动力, 是企业实现跨越式发展必不可少的重要环节。

1 供电企业职工培训的内容

1.1 岗位技能培训

对供电企业专业技术人员、企业管理人员开展继续教育培训。不但要向员工传授科学知识, 还要使员工积极、主动、有效吸纳、接受科学知识, 逐步提升员工综合素质。在继续教育培训中, 要加强新理论、新知识和新方法培训, 以更新员工的理念, 提高其对新技术的应用能力。

生产技能培训。该培训要重视培养员工的实际工作能力, 全面提高员工的生产技能。结合员工在实际工作中的素质需要, 加强对员工工作能力的培训, 全面提高员工胜任本职工作能力。

1.2 文化思想教育培训

职业道德培训。职业道德是道德品质、道德情操的总和, 是员工开展职业活动的基本道德标准。强化对员工的职业道德培训, 能够对员工道德观念、思想意识进行及时调整, 克服员工的拜金主义思想, 清除其私心杂念, 使之将思想重心转移到本职工作上。

企业文化培训。供电企业文化是全体员工在长期发展和创业过程中形成的价值观念、最高目标、行为规范和基本信念, 是企业物质形态、理念形态和制度形态的综合体, 用企业文化去引导员工, 使员工自发地认同企业文化, 从而自觉维护企业的利益, 用过硬的技术与服务去赢得广大用户的信赖。

思想政治培训。重点在于理论政治教育, 注重研究人的思想意识和政治倾向及发展规律, 使员工树立正确的政治信念和职业理想, 用崇高的价值观和人生观指导自己的行为, 树立崇高理想。

2 影响供电企业职工培训的因素

2.1 职工培训观念薄弱

供电企业的用工形式较为特殊, 员工在进入供电企业之后, 普遍“养尊处优”, 缺乏居安思危意识。长此以往, 员工的危机意识就变得淡薄, 不愿意积极接受和学习新知识, 更加排斥自我学习。对于供电企业来讲, 员工的很多新知识都是在岗位业务实践中获得的, 该种方式可以在很大程度上提高员工的技术水平。但目前, 供电企业对员工培训工作的重视程度不够, 存在轻培训、重工作的现象, 培训工作落实不到位, 培训内容不能很好地与企业生产实际相结合, 不具有可操作性, 在一定程度上影响了员工参与培训的积极性。

供电企业管理者存在重业务、重使用、重工作的情况, 不重视对员工的培训。他们觉得员工培训只是形式主义,

通过培训不能立即提高职工素质, 是一种浪费行为, 职工培训观念薄弱。对于上级下达的培训任务, 经常派事情不多的岗位人员参加培训, 业务骨干常常没有接受培训机会。

2.2 培训激励机制缺失

很长时间以来, 供电企业只是制定简单的员工培训激励政策, 仅仅对需争取荣誉的培训项目制定激励办法, 其余内部培训大多只罚不奖, 造成企业员工对培训的态度都是为了完成任务而参加培训, 抱着不被处罚就行的心态, 在很大程度上影响了员工参加培训的积极性。员工参加不参加培训对于个人来说几乎没有什么变化, 对于员工的奖金福利、职场晋级也不会造成任何影响, 久而久之, 员工对学习的兴趣就消失殆尽。在教育培训过程中, 激励机制的助推作用也得不到有效发挥, 导致供电企业内部对员工的考核培训只是重形式走过场, 造成培训无法取得预期的效果。

2.3 培训基地建设发展滞后

目前, 对于供电企业而言, 培训基地建设相对于供电企业新技术发展滞后, 培训设施的更新落后于实际工作新设备的发展需求, 另外培训教材、培训师也同样无法满足企业发展的需求。

2.4 缺乏成果转化管理

供电企业培训效果不理想, 其原因在于没有转化培训成果的工作环境, 如同事和管理者的支持、技术支持、执行机会、转化的氛围等。培训完成后, 职工回到工作岗位, 供电企业要为员工营

造一个培训成果转化的工作环境,但由于企业职工培训缺乏系统支持,从而对培训成果转化、应用造成了直接影响,无法达到学以致用和提高员工工作技能水平的目的。此外,员工在培训之后没有机会实践培训成果,也会产生才华得不到施展的心理,在今后的培训中也不会认真学习。

3 供电企业职工培训的完善对策

3.1 增加职工教育培训软硬件投入

供电企业要高度重视职工教育培训工作,加强培训软硬件建设。组建专门的职工教育培训机构,明确相关人员的工作职责,建立健全各项教育培训工作制度、培训计划,制定培训方案,确保职工培训工作有条不紊地开展。加大对培训硬件设施投入,购置培训用投影仪、电脑、音响等设备,建设专门的培训场地,提高培训效果。

3.2 明确职工教育培训目标

由于供电企业员工各自工作岗位间存在差别,要结合不同岗位,开展不同知识层次的技能培训。因此,企业可制定总体培训目标为:建立两个体系,构建三支队伍。

建立两个体系是指建立与企业发展相适应的教育培训保障体系和用人考核体系,通过加强员工教育培训提高企业的服务能力和发展建设水平。

构建三支队伍是指建设一支具有丰富实践经验、扎实专业理论、创新技术能力和适应科学技术发展的技术人才队伍;建设一支具备开拓精神,德才兼备,能够驾驭市场能力的管理人才队伍;建设一支善于创新、爱岗敬业的技能人才队伍。

3.3 建立健全职工教育培训方案

建立健全完整的培训方案,主要包括五个方面:

培训目的。培训目的是要明确培训应做些什么,实现一个怎样的效果。在制定培训方案的过程中,要把培训目的与企业、员工发展利益相结合,形成一致目标,并用简明扼要的语言概括出来,作为培训目的。

培训对象。供电企业岗位繁多,培训对象涉及人员面广。为保证培训效果,

要对企业重点培训对象予以明确,有步骤、有计划地开展培训。

培训地点和时间。培训地点可根据培训方式和内容不同选择不同地方。培训时间可根据培训场地、目的、教师、接受培训的员工的知识水平而定。一般情况下,在生产任务较轻的时候安排培训,最好不与日常工作冲突。

培训方法。在传统面授讲座形式的基础上,供电企业可以结合不同的培训对象和培训方案选择培训方法,如新媒体讲座,使员工随时随地学到任何想提升的内容。

培训内容。供电企业要在培训基本技能和基础知识的基础上,设计多层次、全方位,具有一定广度和深度的培训内容。

3.4 严格落实职工教育培训方案

布置培训场地。培训场地会在一定程度上对接受培训的员工的心理造成影响,从而间接影响培训效果。在选择培训场地时,要让员工感觉到舒适,根据不同培训项目选择不同场地,以提高培训效果。

准备培训材料。在培训前,制定详细的培训手册,把培训时间、内容、课程安排、地点、授课教师、食宿安排、联系方式等都列入培训手册,使接受培训的员工全面了解培训信息。

选择培训师。供电企业培训方式包括内部培训和外出培训。内部培训选择讲师要考虑员工知识差异,要最大限度地按需施教,量体裁衣,满足员工的个性化培训要求,提高培训的实效性和准确性。外出培训的讲师通常都是由上级安排部署。

考核培训内容。培训结束后,要通过考试方式测试培训效果,根据不合格、合格、优秀三个等级划分考试成绩,分析培训人员接受和吸收培训内容的的能力。

保存培训资料。培训完成后,要将培训手册、教材、考勤表、员工考试成绩表等资料进行保持,作为日后培训评定时查用。

3.5 健全职工教育培训评价

健全职工教育培训评价流程能客观、全面地对受训员工的工作水平和发

展能力、培训效果等进行综合评价,根据评价指标结果指引培训工作的完善,提高培训的目标性,提高培训工作的效益和质量,使企业培训工作向着标准化、科学化、现代化、制度化的方向发展。在实施培训评价时,要充分考虑评价层次、对象、目的,设计培训效果评价方案,完善评价数据,撰写评价报告,探讨培训结果。

3.6 加强职工教育师资队伍团队建设

供电企业要加强对职工教育师资队伍的建设,对企业内部人才资源进行整合,充分发挥企业人才优势,建立由管理精英和技术骨干组成的讲师团队,开展企业内部理论知识和业务知识讲座,提供具体、详实、有效的培训,提高培训效果、节约培训成本。

4 结束语

总而言之,供电企业要高度重视企业员工培训工作,对影响员工培训效果的因素进行分析,制定行之有效的培训对策,以不断提高培训效果,促进供电企业更好更快地发展。

参考文献:

- [1] 张薇薇.新形势下县级供电企业职工培训工作的探讨[J].人力资源管理,2014(8):109.
- [2] 郭建民.论职工培训在供电企业管理中的应用[J].大科技,2013(2):23-24.
- [3] 池洋.关于供电企业培训中心“实务培训”工作的探讨[J].供电企业管理,2017(2):22-24.
- [4] 史慧.提高企业培训效果的途径与方法探讨[J].企业改革与管理,2016(20):71.
- [5] 张蓓,沈晓舟.对现阶段企业员工培训存在问题的分析与建议[J].经营管理者,2015(1).
- [6] 陶华生.企业培训评估存在的问题与对策[J].中国职工教育,2014(2):127-128.
- [7] 高寒辉.“4S-4C”青年人才培养模式研究——以某电力科研企业为例[J].人力资源管理,2016(10):242-244.