

电力企业提升员工培训效果的路径探析

林琳¹ 王晨曦² 张洪波¹

摘要：对员工实施有效的培训，是电力企业高质量发展的重要途径。本文立足于电力企业的员工培训制度，分析了现有培训制度存在的问题，提出符合电力企业发展要求的系统化解决对策，包括：引入互联网信息技术的员工培训新模式；紧随电力技术发展的培训课程、多样化培训方式，增强培训的实用性；建立完善的培训评估机制，提高培训工作的投入产出效益。

关键词：电力 员工培训

随着我国电力企业的迅速发展，面对科技进步带来的新挑战，电力企业对其员工的素质要求与日俱增，除提高招聘门槛外，入职后持续不断、高质量的企业培训也必不可少。但在电力企业传统的教育培训实践，缺乏对信息技术的充分运用，企业不能及时获取信息，使企业对行业发展情况了解相对滞后，且新技术在企业内部的推广速度滞后于其发展速度，因此亟需将信息技术引入到员工培训当中，提升培训的时效性，实现培训方法多样化。

一、电力企业员工培训现状

（一）培训方式相对传统

电力企业多是国有企业，日常工作受计划经济的影响较多，企业制度改革和新技术的推广应用相对较慢，使得企业培训机制改革相对滞后。当前电力企业自有师资的理论知识难以应对高质量培训要求，对新技术的发展情况和运用有所欠缺，在培训中难以及时将前沿电力理论与技术知识传授给企业员工，在培训模式的选择中也多沿用传统模式，缺乏创新。同时，技术的不断进步使得员工培训面临更大的挑战，这就要

求电力企业的培训手段与内容必须紧跟新技术的发展进程。然而，当前企业的培训多以完成任务为主，没有深入思考企业究竟需要什么样的培训，培训内容与需求和契合度不高，导致更新培训方式与内容的迫切需求和滞后的培训机制之间的矛盾冲突日益加剧。在实际培训中，存在培训师单纯将相关资料读一遍，将资料内容作为授课内容，并没有联系企业实际情况；员工提交的培训反馈内容也大多相似，没有体现出不同部门员工培训之间的差别，培训效果不佳。

（二）培训的时效性和针对性不强

企业组织员工进行培训是为了提高员工的工作能力，使其能够根据工作内容的要求保质保量地完成工作任务。目前，我国电网的专利技术处于世界领先水平，技术更新速度较快，但企业自有师资不能紧跟技术发展步伐，导致实际教育培训的时效性不强。相关人员在制定培训计划时对员工具体需求了解不足，培训内容没有与员工具体的工作内容相结合，培训大多形式化，培训师讲解的内容枯燥乏味，实用性不高，员工无法学以致用，同时也导致员工

产生厌倦抵触心理。

（三）培训的效果评估体系不健全

培训结束后的反馈机制，不能准确地反映培训效果，使得企业无法从反馈结果中提炼出哪些方面有待改进，当前的评估机制主要以问卷调查的形式，让参与培训的员工对培训内容和师资等进行打分和提出建议，这样的方式难以避免评估流于形式。除此之外，部分员工在评估阶段能够对培训项目提出建设性意见，但评估结果没有得到企业的重视，使得培训中存在的问题没有得到解决，因此企业需要有一套完备的评估反馈机制。

二、创新电力企业现有培训制度的措施

（一）培训方式多元化

互动学习培训方式。员工培训要贴合员工的需要和工作的要求，还应确保培训方式符合时代要求，避免培训形式化。因此，在实际培训工作中，可采用互动的培训形式，如定期进行员工技术交流，搜集员工工作中遇到的问题进行集中解决，在交流过程中以员工为主导而不是以培训师为主导，

促使员工增强自身能动性,主动进行相关资料查找,提高参与培训的意愿。

案例研究培训方式。员工培训可采取案例培训的方式,促使员工将培训中所学的理论知识用于实际问题的分析和解决中,在培训的过程中可采用分组讨论的方式分析培训中的具体案例,培训教师可采用文字或视频的方式分享案例,也可组织参训员工进入问题发生场地进行现场观摩。对于本企业的案例,可以请当事人亲临讲解、分享经验,同时与员工共同讨论,以求找到更优解决方案,进一步增强员工的参与度。在日常工作中,也可以采用师徒结队的模式进行培训,进一步加强培训学习互动性,并将培训常态化,使其渗透进日常工作内容,构建学习型组织,形成良好的学习氛围。

线上教育培训方式。随着互联网广泛应用,线上授课成为受大家欢迎的授课方式。将线上教育培训方式引入到电力企业员工培训当中,不仅可以使员工能够随时随地参与培训,降低培训前的协调成本,还可以降低聘请国内外知名专家的成本,充分做到降本提效。

(二) 增强培训内容的时效性与针对性

在技术高速发展的今天,能否快速将新技术投入到生产中是取得竞争胜利的关键,确保企业内员工能够及时了解前沿技术,这就要求企业优化员工培训时务必保证培训的时效性。同时,教育培训若想避免形式主义,在培训前就要对员工的现有知识储备量、

岗位要求,以及国内领先技术进行充分调查,根据调查结果制定培训目标,确保员工有能力实现组织的目标。因此,各部门的培训内容在制定上应更具针对性,这部分内容的设置主要是由于各部分分工不同、具体的工作内容不同,根据各部门的特点制定贴合的定制化培训方案,并要顺应技术发展,同时结合本部门工作特性,从而增强培训内容的针对性。

(三) 基于信息技术重构员工培训考核体系

集体培训项目考核指标。以信息技术为基础开展学习培训模式,为企业创造能够随时随地进行学习的良好环境,提高员工自主学习的意识,从而增强企业的竞争力。针对一部分适合电力企业所有员工共同学习的模块,可以进行在线学习和考核,设立统一的考核标准,运用现代信息技术和大数据进行考核结果分析,综合衡量各部门员工学习情况,以及与同行业其他企业进行对比,以便及时发现不足,采取措施予以纠正,同时形成企业内良好的学习氛围,促使员工愿意学习、主动学习。各部门设立分项考核指标。分项考核指标的设立,主要是为确保各部门的培训能够贴合本部门的特点,使培训更具针对性,考核指标要结合部门实际情况来制定。分项指标的制定可以使培训更加贴合实际工作的需要,避免培训内容陈旧、与时代脱轨,也避免培训流于形式,没有实际作用。

(四) 与高校进行产学研合作
企业在科技日新月异的情境下,若想及时掌握新技术,保证

人才的充足供给,就需要依靠高校丰富的知识资源和人才资源进行员工培训的创新,通过高校的科技创新能力加强自身的科技管理、提高员工素质。电力企业加强与高校的产学研合作,能够使企业员工在第一时间了解到最新的技术成果,加快企业内技术升级速度。还可以与高校共同开设校企合办专业,使企业能够获得高匹配度人才,减少新员工培训时长,提升培训效率,同时也能避免高校在培养人才方面出现与社会脱节的问题,实现学科专业交叉融合,补足企业自身师资力量薄弱的缺陷,进一步实现培训内容和教学模式与新技术、岗位要求之间的紧密联系。■

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,(8).
- [2] 符彦嘉. 电力企业员工培训的有效管理及创新[J]. 科技经济导刊, 2021,29(14).
- [3] 高宝珍. 基于人力资源管理的电力企业培训管理问题研究[J]. 企业改革与管理, 2021,(5).
- [4] 刘艳蓉,王敢生,丁世华,李维勇,雷声声. 论电力企业职工教育培训工作[J]. 云南水力发电, 2021,37(5).
- [5] 孙丽华,王秀英. 产学研结合人才培养机制研究[J]. 中国集体经济, 2021,(19).

(作者单位: 1. 内蒙古电力集团有限责任公司; 2. 内蒙古工业大学经济管理学院)

责任编辑: 康伟