

Study on the Existing Problems and Countermeasures of Staff Training in Electric Power Enterprises

Aixia Yin, Shumin Cao, Xiangyu Guo

Yantai Nanshan College, Yantai Shandong
Email: 2870379616@qq.com

Received: Feb. 19th, 2019; accepted: Mar. 5th, 2019; published: Mar. 13th, 2019

Abstract

This paper uses the relevant theory of staff training, uses the literature research method and questionnaire survey method, collates the research results at home and abroad and carries on the comprehensive analysis and research to the power company staff training. Through the current situation of the staff training of power enterprises has a whole analysis and grasp, and then finds out that the existing demand of staff training in power enterprises is not clear, the related system of training unreasonable; the training method is simple, to some extent, it will restrict the development of power enterprises in our country. It is necessary to combine staff training and related motivation theories, principles, methods and put forward timely countermeasures to ensure timely and effective training. The research significance of this paper is to make up the deficiency of employee training system, improve the staff training ability of power enterprises, further improve the social benefits of the enterprises training projects and improve the comprehensive competitiveness of enterprises.

Keywords

Power Enterprises, Employee Training, Countermeasure Analysis

电力企业员工培训存在的问题与对策研究

尹爱霞, 曹书民, 郭祥雨

烟台南山学院, 山东 烟台
Email: 2870379616@qq.com

收稿日期: 2019年2月19日; 录用日期: 2019年3月5日; 发布日期: 2019年3月13日

摘要

本文运用了员工培训的相关理论,采用文献研究法和问卷调查法,整理了国内外的研究成果,对电力企业员工培训进行了综合分析和研究。通过对电力企业员工培训现状进行整体的分析和把握,然后发现了电力企业员工培训存在的需求不明确,培训的相关制度不合理,培训方法单一等一系列问题,在一定程度上会制约我国电力企业的发展。结合员工培训以及相关激励理论、原则、方法,及时地提出对策,保证培训工作及时、有效地开展。本文的研究意义主要是对员工培训体系的不足进行弥补,提高电力企业自身的员工培训能力,进一步提高企业培训项目实施单位的社会效益,提升企业的综合竞争力。

关键词

电力企业, 员工培训, 对策研究

Copyright © 2019 by authors and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 电力企业人力资源现状

每个企业的发展都离不开人,人力资源的数量以及质量是企业稳定、可持续发展的关键。电力企业因产品的基础保障性以及社会服务性等特点,其人力资源管理也具有特殊性。电力企业人力资源中熟悉单一业务的人才多,复合型的人才少,人员结构构成比较复杂。电力企业是集资金、技术于一体的企业,往往需要许多高素质的人才。由于电力企业是传统的企业,员工已经习惯原来的工作方式,他们对计算机技术不熟练又不愿意做出改变,再加上企业本身对年轻一代的吸引力不如新型产业,导致电力企业的员工结构设置不合理。员工素质偏低是电力企业的一个特点,电力企业长期以来垄断经营,管理封闭,造成用工制度的社会性萎缩。企业虽然也对员工进行培训,但是当员工培训与企业的短期利益有冲突时,企业往往削减员工的费用,就导致员工培训只是表面文章。电力企业管理人员的创新意识不强,长期受到传统思想的束缚,安于现状,观念还停留在人事管理的旧阶段,没有建立起与外部环境相适应的人力资源管理模式,因此电力企业的人力资源无法适应变革的需求。许多电力企业虽然将“劳动人事部”换为“人力资源管理部”,但终究是换汤不换药。

通过对多个电力企业的调查研究,发现了电力企业在人力资源结构中存在的问题。电力企业的人才队伍中,人口老龄化的现象非常严重,年龄普遍在35~45岁之间,年轻的技术型人才非常短缺。员工在年龄、学历以及意识方面呈现出较大的差异[1]。

2. 电力企业员工培训的特点

2.1. 员工培训的内容的技术要求高

在当今经济全球化的背景下,电力企业迎来发展机遇的同时,也遭受了众多挑战。Esteban-Lloret (2016)认为员工培训对于研究人力资源实践具有重要的意义,员工培训能够提高组织的效率[2]。科技和体制的推动下,供电技术更新换代的速度加快,这就对电力企业对人才的要求更为苛刻。现在人们的生活越来越离不开电,电网设备不断地增加,实际工作中,电力调度、设备监控、设备维护等都需要显著地提高,

这与电力企业技术比较落后，人才素质比较低的现实情况形成了鲜明的对比。这些现实中的问题为电力企业的企业管理带来了许多新的挑战，对员工的个人素养，知识储备，技能操作有了新的标准。在电力企业这个特殊的行业里，员工在专业技能岗位上和操作管理岗位上都需要具备一定的专业知识和实际的操作能力。

2.2. 员工培训任务的难度大

在最近几年里，电力企业在员工培训方面的投放力度不断地加大，但是取得的效果甚微，其主要的的原因是电力企业的发展已经引入了瓶颈期，虽然设备在逐步完善，但是企业的管理方式却跟不上电力设备的更新换代。一方面，公司的员工的思想无法与企业的管理思想相结合，他们在心里甚至产生了抵触情绪，新的管理思想因而得不到实施。另一方面，电力企业的知识管理结构老化，缺乏创新思维。公司员工在本身的职务上的知识储备不足。因此，电力企业应该加大人才培养力度，加强对实际工作岗位的培训，使公司的人才培养和发展按照一项持久战的方式来完成。

3. 电力企业员工培训存在的问题

3.1. 缺乏有效的需求分析

在计划和每项培训活动之前，组织都需要对组织和成员的目标、知识、技能等进行系统研究，以确定是否需要培训和培训的内容。对于大部分电力企业培训管理部门来说，他们并不清楚员工真正需要什么技能与知识，什么样的培训有助于员工的素质提升和发展，为企业的发展做出贡献。对于培训需求的制定，目前各电力企业基本上是根据上级公司的培训计划和下级各车间提报的培训计划进行简单地整合，对于各部门提出的培训需求是否与企业发展战略相一致，是否具备培训的可行性等问题缺乏必要的评估[3]。培训需求分析是企业培训活动的起点，对培训的质量起着决定性的作用，如果电力企业的培训需求分析出现了偏差，培训的实施就会出现南辕北辙的结果，达不到预期的目的。

3.2. 培训方法单一

电力企业的培训采用的方法比较单一，主要是通过授课形式向培训人员传授知识，这种方法要求受训的人员的同质性比较高，是一种单向沟通的方法，受训人员比较被动，多用于一般性的知识培训。电力企业采用的这几种方法缺少与市场需求、生产实践需求的有效结合，显得过于单板与落后。在实际的工作中，能将理论应用到实际中的人很少，这主要是因为教学方法的死板，在培训的过程中，全程都在向培训人员灌输知识，理解也就停留在了表面。其实培训可以采用更加灵活的方法，例如工作实践培训，角色扮演，工作模拟，网络学习等。方法恰当的选择对于培训的实施效果具有深远的影响，相反，单一固定的培训方法不能适合所有的培训人员，不仅会引起受训人员的反感，而且最后取得的效果也微乎其微。

3.3. 缺乏有效的培训效果评估

在所调查的企业中，90%的员工认为培训过后并没有相关的效果评估，从一定程度上说明了电力企业员工培训效果评估工作不到位。对培训结果进行评估，是为了了解培训项目实施的效果、发现员工培训存在的优势以及不足。没有相应的培训效果评估，员工培训前后工作效率、工作态度等方面的变化也就无法准确得出，培训过程出现的问题也会被忽视，进而导致培训达不到原来想要达到的效果。

3.4. 培训课程陈旧且缺乏针对性

在一次访谈中，15名员工说自己之前接受过差不多的培训，培训当中所使用的教材中基本上也没有改变，这种情况很难有创新之举，员工对此也没有热情，培训的效果满足不了电力企业对员工相关方面

的要求。电力企业现在主要是以通用类的课程为主，以便帮助员工提高业务能力。课程的内容是比较基础的内容，进阶类课程比较少。由于这些不足电力企业的员工培训要做到具有针对性就很难，而且不同层次上的员工的培训内容是一样的，没有充分考虑个体的差异，培训的效果大大折扣。员工在培训时比较枯燥，不愿意去学习，觉得没有挑战性。电力企业的员工培训的内容不具有连贯性，只是知识的简单性的累计。电力企业在培训过程中只注重专业知识和技能方面的差异，不重视员工价值观念上的不同。

4. 解决电力企业员工培训问题的对策

4.1. 加强员工培训需求分析

电力企业的员工培训活动不是盲目开始的，只有当企业具有培训需求时，培训活动才有实施的可能。培训需求分析就是计划和设计每项活动之前，采取一定的方法和技术，对组织及其成员的目标、知识、技能等方面所进行的系统研究，以确定是否需要培训和培训内容的过程[4]。培训需求分析是培训的起点，决定培训的方向。对于电力企业而言，当出现企业层面的问题时，需要进行普遍性的培训；当个人层面出现问题时，只需要针对特殊人员进行特殊培训。

在电力企业员工培训组织分析中，要对电力企业的发展战略以及发展方向进行分析，还要对企业的整体绩效进行分析，与企业的目标进行对比，确定企业层面上需要什么样的培训，战略上存在什么问题。电力企业人员培训需要进行任务分析来确定各个职位的任务以及达到任务的标准，也包括完成这些任务对员工各方面的要求。进行任务分析时，第一步，要选择有效的方法，列出职位中需要完成的任务顺序；第二步，将列出的清单进行确认，明确任务的执行频率，每项任务花费的时间，努力完成任务的时间，完成这些任务的难度；第三步，对任务所需要的标准进行界定；第四步，完成每项任务的 KSAO。对员工进行分析，这在电力企业中很容易被忽视，但是不可否认人员分析是非常重要的。人员的分析是针对员工进行的。首先，要进行个人的绩效分析，影响绩效的因素有个人特征、反馈、投入、产生、结果。然后分析员工现在的职位状况和以后对职位的要求情况进行比较，确定将来的职位诉求。最后，了解员工对于培训的看法，员工会接受什么类型的培训。任务分析和人员分析同样重要，两者均需倍加重视。

4.2. 采用多样化的培训方法

对于企业的发展，19 世纪依靠的是资本、20 世纪依靠的是技术、21 世纪依靠的是培训[5]。电力企业不断地发展变化，传统的培训方法已经不适用，需要不断的更新培训方法，而不仅仅局限于授课的方式。电力企业可以采用体验式培训，建议电力企业今后在新的培训思想下，继续坚持不断创新，注入新的元素，提升员工团队的整体合力。电力企业设备昂贵，因此电力企业可以充分利用旧的设备，作为公司的培训器材，方便员工进行体验式培训，增强员工培训的动力。有效地利用设备条件和软硬件功能，课堂当现场，现场当课堂，把理论与实践相联系，使用激励促学法、典型劳动法、实际演练法，为电力企业持续稳定、整体协调发展提供人力资源保障。虚拟培训作为一种新的方法深受员工的喜欢，电力企业的受训人员可以通过某些设备感受特定环境的刺激，并根据各种设备驾驭环境、操作对象、操作工具，达到培训的目的。虚拟培训它有自身的优点，即：自主性、安全性、超时空性、仿真性。受训人员可以自主地选择和组合虚拟培训场地和设施，学员也可以不断提高自身的能力，最重要的一点是虚拟培训脱离了现实培训的风险，并能从培训中获得感性知识和经验。

4.3. 提高员工的有效性评估

员工有效性评估要依据培训目标衡量预期的结果，对于增强企业的竞争力，实现企业的战略目标具有重要的意义。培训效果评估是利用适宜的理论方法和技术手段，收集有关数据，并将其与整个组织的

目标和需求联系起来,明确培训项目的优势、价值和质量的过程,达到了什么效果,取得了哪些成绩[6]。电力企业为了保证培训工作的顺利开展,评估的过程必须符合规范,计算其收益,做好评估反馈工作。有序的评估程序是正确评估的保证。

在评估的时候,需要四个步骤。首先,需要确定评估目标,包括评估的可行性分析、培训评估的项目、培训评估的目标、评估是否开展的确定。其次,需要制定评估方案,为保证评估方案的合理性要征求内部人员和专家的意见。评估方案包括评估的项目、评估的目的、评估时间、评估地点等。然后就需要实施评估方案,包含收集信息和整理分析信息。因为信息的收集是通过不同的过程,信息的形式也不同,就使得整理分析信息显得尤为重要。最后一步是评估工作的总结,对电力企业的员工培训工作的进展进行总结评价,发现存在的不足,为下一次工作的开展总结经验。

4.4. 树立正确的培训观念

电力企业要想培训取得进一步的进展,正确的观念是必要的,观念引导行动。首先,需要管理者正确对待培训,拥有要把培训做好的决心。正确的员工培训能提高员工的知识和技能,有助于企业长远目标的实现。形成自身的竞争优势,这是企业生存的关键。对员工进行培训可以使他们感受到企业对自己的重视,提高他们的知识技能水平。员工培训有助于培育企业文化,电力企业应重视员工培训,并给予资金技术支持。

普通的员工也应该重视培训,树立积极的培训观,正确认识员工培训对受训人员的自身的推动作用,提升工作能力,充分利用自身的优势为企业做出贡献。员工也应该正视员工培训过程的不足,为企业提出建议,而不是一味的埋怨,充分考虑企业的发展前途。

参考文献

- [1] 白雨红. 通辽市发电总厂员工培训管理研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 沈阳大学, 2018.
- [2] Esteban-Lloret, N., Aragon-Sanchez, A. and Carrasco-Hernandez, A. (2016) Determinants of Employee Training: Impact on Organizational Legitimacy and Organizational Performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 9, 1-22.
- [3] 王韶华. 电力企业人力资源管理研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 对外经济贸易大学, 2006.
- [4] 安鸿章. 企业人力资源管理师[M]. 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014.
- [5] 陈涛, 孔吉宏, 杨伟珊, 等. FAST 模型新员工培养模式新探索[J]. 中国电力教育, 2016(11): 31-36.
- [6] (美)约翰·M·伊万切维奇, 赵曙明. 人力资源管理[M]. 第9版. 北京: 机械工业出版社, 2005.

知网检索的两种方式:

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2169-2556, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>
期刊邮箱: ass@hanspub.org