

# 浅论供电公司的人才培训及其培养创新

翟宝华

国网山东省电力公司聊城供电公司

DOI:10.32629/er.v1i3.1510

**[摘要]** 随着电网规模的不断扩大,供电公司需要一支专业理论扎实、技艺精湛、擅长分析和解决现场难题的高技能人才队伍,因此为了促进供电公司健康发展,本文阐述了供电公司人才的主要作用,对供电公司的人才培训及其培养创新策略进行了论述分析。

**[关键词]** 供电公司; 人才; 作用; 培训; 培养创新; 策略

为了促进供电公司的可持续发展,其人力资源管理必须牢固树立以人为本的思想,坚持“人才资源是供电公司第一资源”的思想观念,创新人才培训、人才选用、人才激励等机制。以下就供电公司的人才培训及其培养创新策略进行了探讨分析,从而提高供电公司职工素质。

## 1 供电公司人才的主要作用分析

供电公司人才的作用主要表现为:

1.1 为供电公司员工树立榜样的作用。主要是通过示范、激励和引导等途径为供电公司员工树立榜样。首先,示范作用是指人才通过自身素质的表现,包括言行举止、思维思路,为他人树立良好的、积极的示范,让员工们对人才以及他们的表现树立一种敬仰精神。其次,激励作用是指人才通过自身努力为供电公司创造巨大的效益,以及在这个过程中表现出来的精神和能力感染和激励身边的员工,带动他们不断发挥自身优势,不断创新。最后是引导作用,是指人才可以积极引导身边的员工及时总结个人的优缺点,并与他人进行对比,进而不断提升个人能力,促进整个员工队伍素质和技能水平的提高。

1.2 帮助供电公司应对风险的作用。随着电力市场改革的不断深入,需要供电公司培训一批有素质、有技术的人才群体,帮助供电公司不断变革创新。人才对供电公司的贡献主要包括两个方面。首先是供电公司的宏观层次,人才通过创新研发新技术,创建或引进科学的供电公司管理模式,及时科学的分析市场信息,为供电公司制定正确的发展规划和方向,帮助供电公司扩大盈利空间、争强供电公司的市场竞争力、占据更多的市场份额并获得更好的经济效益。人才对供电公司的第二层次贡献是对供电公司的微观方面。众多的人才在具体的职能部门和岗位上,正确科学的贯彻供电公司的执行方针和政策,帮助供电公司在细节性问题上提供巨大的技术支持。

## 2 供电公司的人才培训策略分析

2.1 重视人力资源管理工作中的人才培训。供电公司需要提高对人才培训的重视程度,对于供电公司而言,良好有效的人才培训能够帮助供电公司更好地提升自身实力。人力资源管理是供电公司运行中的重要组成部分,其主要作用是

对供电公司的工作人员进行管理,在这样的情况下,人力资源管理需要明确自身的主要职责,提高对人才培训的重视程度,确定人才在供电公司发展当中的主要地位。另外,人力资源管理需要结合实际的要求和人才的特点,来对岗位进行合理安排,保证人才能够在岗位中发挥出最大的价值。最后,根据供电公司发展的实际情况和电力市场的实际导向,对技术人才、管理人才和业务开发人才的比例进行调整,这样能够在一定程度上精简部门机构,降低供电公司的运行成本。

2.2 建立健全供电公司的人才培训制度。人才培训是人才开发当中常用而有效的方法,其主要内容包括专业基础知识和技能培训,工作目标和意识的培训,针对供电公司的人才培训来说,由于各个岗位的人才都需要接触到一定的电力知识,无论是运行人才、管理人才还是业务人才,都需要对其进行这一方面的培训,这样可以在一定程度上对员工的基础技能进行强化,并且深化各个岗位员工之间的技术要求。在另外一方面,也可以采用分级方法,从整体上提高人才素质,先对各个岗位的代表人物进行培训,然后让这些代表人物对下一级的工作人员进行培训,这样的方法既减少了所花费的时间,同时也能够实现理想效果。在实际过程中,需要根据人才的主要特点和岗位需求进行培训,比如说技术人才,其重点需要放在电力运行技术上边,而业务人员的培训,需要在其掌握一定电力基础知识的前提下,进行业务管理方面的培训,通过这样有针对性的培训,能够使人才的应用价值最大化,从整体上提高供电公司的经济效益。

2.3 供电公司的人才培训需要切实结合实际。供电公司人才培训之前需要对供电公司内部需求以及人才发展需求进行明确的分析。供电公司需求分析中,应包含供电公司现状调查、预测供电公司发展需求、分析当前人力资源状况以及培训预估与效果预测四个方面,其主要着眼于供电公司的发展需求,对人才的培训也更加侧重于使其为供电公司发展与进步作出积极贡献。而对于个人的培训需求则侧重于使用调查问卷了解员工需求以及分析汇总员工工作培训意向,以期更好地了解员工的个人意愿与需求。培训需求分析能够帮助供电公司更好地确立培训目标、找出解决问题的

办法、有利于进行有效的预测分析、有利于预算培训成本以及促使供电公司内部达成更好的共识,以帮助人才获得更好的培训效果的同时不断提升供电公司的综合实力,进而为社会发展奠定更加坚实的基础。在实际培训过程中,需要加强管理并依据实际培训需求对培训方式及计划进行有效的调整,使得培训得到有效引导的同时,获得更好的培训效果,为供电公司的发展与进步提供更多专业化的人才。

### 3 供电公司人才培养创新策略的分析

#### 3.1 创新人才培训机制。主要表现为:

3.1.1 创新多样化的人才培训方式。当前供电公司人才培养过多强调培训的共性要求和整齐划一,培训出的人才缺乏个性和“棱角”,实践能力和创新能力不强。因此,人才培养必须认清人才生理、智力、才能、文化背景存在的个体差异,调整人才培养的方式标准,培训善于实践、勇于创新的新型人才。要对传统培训以课堂教学、教师传授、理论知识为主的教学模式加以改进,注重实践锻炼,采用师带徒、互动式、体验式、研究式、案例式、情景模拟法、户外拓展训练等生动活泼的教学方式,丰富培训形式,激发学员学习的兴趣,切实提高培训的针对性和实效性。

3.1.2 创新多梯次的人才培训模式。制定科学的人才培训规划,有计划地培训不同层次、不同类别的人才。既要培训一批供电公司高层领导人员,也要培训充足的中层管理队伍,还要培训遍布供电生产经营各类岗位、数量众多的技术能手和各类标兵,形成一个初、中、高逐级提高的梯次人才链,实现人才的可持续、协调发展。

3.1.3 创新多元化的人才培训内容。要以掌握新知识、培训新素质、提高新能力为目标,构建经营决策、供电公司管理和生产技能交叉融合,集组织、管理和技术于一体的多元化培训内容体系,全面提高各类人才的政治理论、技术技能和身体心理素质。素质培训方向从单纯满足工作需要向适应长远发展转变,素质培训结构由单一型向复合型人才转变。

#### 3.2 创新人才选用机制。主要表现为:

3.2.1 把好岗位配置关。建立以公开、平等、竞争、择优为导向的用人机制。要充分考虑每个职工的专长、兴趣、爱好、性格等因素,因人而异,因地制宜,把每一名员工安置到最适合的岗位,实现供电公司人力资源配置的最优化。

3.2.2 把好人才流动关。要针对供电公司生产一线岗位缺员的现状,建立合理有效的人才流动机制,通过实行基层边远地区岗位津贴,明确供电公司新进员工基层工作期限,城区与边远岗位定期轮换等措施,鼓励辅助岗位人员向生产一线岗位流动,鼓励富余单位人员向缺员单位流动,以满足正常生产。

#### 3.3 创新人才激励机制。具体体现在:

3.3.1 充分利用物质激励。供电公司作为国有企业,要积极推行主网职工一岗多薪制、经营者年薪制、高级人才协议制、基建供电公司项目制、修造供电公司计件制等多元化分配方式,大力推行员工绩效考核管理,充分发挥薪酬的最大激励功能。通过加大绩效考核力度,实行工效挂钩,优化工资结构,逐步减少技能工资份额,加大绩效工资比例。

3.3.2 注重利用精神激励。在满足职工物质利益的同时,还需要以精神激励来升华职工的思想,激励职工的行为。精神激励的方法有多种,可以有效利用精神的内在激励,努力营造一种相互信任、相互关心、相互体谅、相互支持、互敬互爱、团结融洽的氛围;可以充分尊重职工的民主权利,鼓励他们积极参与民主管理、关心供电公司生存发展,提出合理意见建议,增强职工的主人翁意识;让每一位职工都能够能够在供电公司实现自身的价值,促进职工与供电公司共同发展等等。

### 4 结束语

综上所述,供电公司与人们的生活息息相关,其对人们的正常生活发挥着重要的作用。随着社会经济的发展,供电公司市场竞争日益激烈,对供电公司员工素质提出了更高的要求。因此对供电公司的人才培训及其培养创新进行分析具有重要意义。

#### [参考文献]

- [1]刘海荣,蒋丽.电力企业人才开发与培训探讨[J].人才资源开发,2016(16):136.
- [2]黄伶俐.基于电力企业人才开发与培训分析[J].企业文化,2017(10):189+191.
- [3]米渊.新形势下电力企业人才开发策略分析[J].经营管理者,2017(23):49.
- [4]杨妮娜.浅析电力企业高水平技术人才的培养与评价[J].农家科技下旬刊,2016(1):173.