

# 供电企业高技能人才多维高效培养体系的构建与实施

■ 谢成宇

(国网长沙供电公司, 湖南长沙, 410000)

## 一、供电企业高技能人才培养的重要性

目前, 电力行业中许多岗位都存在高素质人才紧缺问题。电力行业工作者的专业素质和文化素质将会直接影响供电公司的工作质量和工作效率。员工的工作绩效对整个公司的工作品质和工作效率都有很大影响, 而公司的工作品质将决定公司在同行业中的地位 and 声誉, 而工作效率则是公司的生产能力和行业竞争能力。从宏观上讲, 供电企业在电力行业中的竞争优势与地位与其自身的人才储备、人才培养水平密切相关。

## 二、培养供电企业高技能人才培养的困境

### (一) 供电企业人才管理机制落后

供电企业的一些人才管理体制比较落后, 这是造成企业内部技术人员缺乏有效培训的重要因素。同时, 缺乏对人才的激励和激励, 以及管理体制的滞后, 会使人才缺乏工作的热情, 这就不能充分激发他们的学习和工作热情。在劳动层面上, 缺少一种合理的人才管理机制, 会制约公司的创新和发展。同时, 公司的用人机制不灵活, 也是一个问题的另一个表现, 即员工的工作流动性较差, 这就造成了人才的发展方式单一, 缺乏全方位的培训, 使得人才的综合业务技能素质不足, 这是造成企业难以进行高技术人员培训的根本原因。

### (二) 供电企业人才的创新力不足与多能性较差

传统的人才管理方式, 在传统的企业中很难激发新时代的创新意识, 这是造成传统企业人才创造力不足的重要因素。人才的轮岗制度不完善, 使得人才不能全面发展, “一岗多能”的企业经营管理水平不高, 有些员工不能胜任多岗位轮换, 这造成他们的专业技术水平偏低, 创新能力偏弱; 同时, 它的人才培养模式也对企业进行合理的规划不利。以学历证书进入企业工作的人才, 若不能从实际工作等各方面进行磨炼, 其技能水平将永远局限于知识层次较为狭窄的领域。任何一种知识和理论, 都必须和实际结合起来, 才能获得更多的经验, 如果不能做到“一岗多能”的培训, 那么在培养高技术人

才方面, 就必然会遭遇失败。

### (三) 供电企业人才培养方式单一

目前, 我国电力公司的人才培养模式普遍存在同质化的问题, 其大多采取“培训会议+工作辅导”的形式。这一做法的确起到了很好的效果, 让人才能够从会议中了解到当前工作中出现的一些问题, 同时能对自己的问题进行反省。而工作辅导则可以帮助有才能的人尽快解决问题, 这样的循环就可以达到培养的目的。但是, 如果单纯采用培训模式, 就会造成培训效果的下降。“学习会议+工作辅导”的活动需要花费大量的时间, 且大部分的时间都不会和私人时间相矛盾, 只会占据工作时间。因为很难挤出充足的时间开展相关的活动, 所以很难有规律地开展相关的活动, 这就造成培训的低效。同时, 在工作指导中, 尽管理论上有着相应的导师可以随时对其进行指导, 但也有相应的导师自己的工作, 不可能随时随地关心员工的行为, 而且工作指导要考虑相应的导师的个人能力。如果与当前的专业技术人员水平相当, 就无法对其进行有效的引导, 从而使其培训效果再次下降。

### (四) 供电企业人才培养缺乏实践性

供电公司在培养员工时, 由于受传统的培训观念的制约, 不重视实际工作; 同时具有一定的实践性, 因此, 许多公司都觉得不需要再培训人才了, 实际操作能力会随着工作经验的增加而增加。但是, 在客观上, 虽然具备了一定的实际操作技能, 但是总体上还是缺乏能力; 在实际工作中, 会遇到很多障碍, 有些障碍是人力资源不能自己解决的, 一旦碰到困难, 就很难进行; 没有别人的指导, 很难积累经验, 很难提升自己的实战能力。为此, 我们要抛弃传统的观念, 加强对人才的培训。

## 三、供电企业高技能人才多维高效培养体系的构建

### (一) 建立多维度培养组织架构

针对公司发展的需求, 从上到下, 以公司人力资源部门为中心, 对公司、部门、班组、个人进行明确的培训工作, 建了一个覆盖各层次、多层次、“四

级”的高技能人才培养体系。负责公司的教育与培训工作的，由公司主管负责，由人力资源部门负责制订公司的中长期教育和培训计划和年度培训计划；公司所属的各生产单位负责培训机构，着重于基础知识和技能的训练，每月和每周的业务技能培训；在供电企业，通过岗位练兵、内部竞争、师徒传授等多种形式的现场实践技能训练，并结合日常工作内容，加强职工在生产现场的实际操作技能；个人要积极主动地做好自己的工作，并对参加培训的态度、最终学习效果和培训成果的运用承担责任。

### （二）注重政策倾斜，确保人才稳定

首先要建立一个专业的人才工作领导小组，由专人负责，重点是在工作中发现问题，并严肃处理。领导小组在解决上述问题的同时，要从整体上考虑人才的发展，充分发挥人才的潜能，切实落实好人才培养、管理和使用的各项政策，保证人才的成长。

### （三）开创技能等级及职称评分的考核

企业要建立技能评价的标准和激励机制，主动激发人才的学习积极性，让他们能自觉地接受公司的培养，从而避免技术上的硬性灌输带来的潜意识的排挤。这样可以更好地激发人才的积极性，从而达到事半功倍的目的。定期的工作业绩评价可以给人才培养工作提供一些标准，从而为其制定一个合理的工作流程，并对其进行评价，对“高技能”人才的评价要以“多重素质”为主要内容。在这个时代，对人才的要求是多方面的，而企业也应该重视这个问题，这样才能更好地培养出高技术的人才。

### （四）丰富人才培养方式，建立配套机制

供电企业应采用科学的培养模式，以弥补传统的管理模式和管理模式的不足。例如，“外引”的方法与以前的方法不同，它是一种以优秀的人才为中心，吸引更多的优秀人才来学习先进的技术和经验。这种方法的实施实践并无定式，可以随时随地展开，且占用时间不长，能与工作保持一致，没有时限，能弥补以前工作的空隙。“外引”的培训方法不能盲目采用，要在方法实施前先建立相应的支持机制。第一，要将一般和高质量的人才分成一组，然后向团队提出具体的工作需求，让优秀的人才和一般的人一起工作，不能有太大的职位差距，以免造成一般人的不满；第二，要建立培训效果评价体系，以确定优秀人才对一般人才的激励效果。此外，除了“外引”以外，电力公司还可以采用其他的培训方法，以保证其他方法的正确运用。公司充分理解各种方法的原理，并根据实际情况，对各种方

法的适用性进行评估，并仔细地进行选择。

### （五）强化人才观念

供电公司拥有独特的人力资源，不仅可以为企业带来价值，而且具有可延展性、可重复利用的特性。企业发展和培训人才是企业拓展人才技能，增强企业竞争力的关键。供电企业尤其是人力资源部要从长远角度对其进行培训，以确保其知识和技能的先进性，以维持公司的持续竞争能力。同时，供电公司要加强对供电公司内部人才的培训，这既可以推动供电企业自身的发展，又可以保障供电企业的可持续发展，同时有利于提升整个社会的整体素质。公司的员工培训自身具有很强的外部性，它既能为企业提供优秀的员工，又能为社会提供更好的服务。

电力公司是国有企业中的一个重要成员，它应该把它的职责纳入到企业的经营范围中，以推动社会的发展，履行其应有的社会责任。因此，无论是从供电公司自身的角度，还是对社会发展的需求，都必须在公司内部加强对人才的培训。

### （六）完善激励机制

在激励制度方面，供电公司要做到公平、公正，对优秀的人才，要做到合理的分配和合理的报酬。公司在制定薪酬时，一定要公平公正，并根据市场情况给予适当的报酬。引进竞争机制，对表现突出的，给予一定的激励。同时，企业要重视员工的个人经验，明确福利、保险等社会保障体系。随着现代企业的福利体系不断完善，电力公司必须与时俱进，不断完善各项福利激励体系，让职工有一种安心的感觉。

## 四、结论

供电企业的发展离不开人才的贡献。供电企业要重视以科学发展观为指导，为人才培养提供更好的途径，加强人才队伍的建设；从整体上提高电力行业人才的知识结构和综合素质，使电力行业的发展与人才的融合，使电力行业不断发展。

【作者简介】谢成宇（1989—），男，湖南湘潭人，本科，经济师、工程师，国网长沙供电公司，研究方向为人力资源工作。