

当前电力人力资源培训工作探讨

郭士轶

国网江西省电力公司吉安供电分公司

DOI: 10.18686/bd.v1i11.1072

[摘要] 随着知识经济的到来,电力企业要在激烈的市场竞争中赢得一席之地,就必须注重人才培养和人才管理,加强人力资源培训工作,增强培训力度,不断提高工作人员的能力和素质。电力企业要提高对人力资源培训工作的重视程度,根据企业对人才培养的需要全面推进人力资源培训教育工作,采用灵活多样的人才培训方法和管理手段提高电力企业人力资源培训水平,从根本上提高工作人员素质。

[关键词] 电力;人力资源;培训

1 电力企业人力资源培训所存在的问题

1.1 知识陈旧,观念更新速度较慢。在电力企业中,对员工进行培训的人员多是一些拥有丰富实践经验的老员工。虽然可以对员工的实践技能进行有效的培训,但是缺乏相对的理论知识进行有效的指导,且对一些先进的技术和知识掌握的不牢固,在很大程度上造成员工的综合能力和素

质得不到有效的提高。

1.2 员工综合素质不同,培训工作难度较大。由于在电力企业中,每个人原有的素质均不相同,因此给企业的培训工作带来了一定的难度,特别是一些基础技能或是理论知识掌握比较差的人员,难以组织他们和其他人进行统一培训。即使是进行分类培训,但由于工作量较大,使得培训人员

制。这两个机制都很重要,如果只有人才开发机制,而没有激励机制,那么本企业的人才就有可能外流。从内部培养人才,给有能力的人提供机会与挑战,造成紧张与激励气氛,是促成公司发展的动力。但是,这也并非排斥引入必要的外部人才。当确实需要从外部招聘人才时,我们就不能“画地为牢”,死死的扣住企业内部。

3.2 能级对应原则

供电企业人力资源优化的目的应该是使企业整体人力资源功能强化,人与岗位相匹配。对于不同能级水平的岗位,安排具有相应能力的人才,做到能级对应。

3.3 便于调节的原则

随着企业的发展,企业员工的能力在各自的岗位也在不断变化。因此,需要保证随着企业岗位的变化,随时对人员配备进行调节,保证供电企业的人力资源能级对应。避免一职定终身的现象发生。

3.4 优势定位原则

供电企业管理者可以根据员工的优势,安置到最有利于优势发挥的岗位上。同时,员工可以根据自身的优势,选择适合自己的岗位,确保能级对应,避免人力资源的浪费。

4 供电企业如何进行人力资源优化配置

4.1 供电企业要保证公开、公平、公正的让每一名职工凭自己的能力竞争上岗。对上岗员工实行三级动态管理,划分为优秀、合格、临时三种上岗身份,根据每个岗位工作人员的工作业绩,定期进行考核,给予员工压力和动力。

4.2 合理调整生产一线,把不适合在生产一线工作的人员调整出来,把身强力壮的人员安排到生产一线,保持队伍的强劲。同时,根据生产需要,对一线员工配置一定的辅助人

员,确保各项生产任务保质保量的完成。

4.3 避免因人设岗的现象,保证人力资源的合理利用。在人力资源配置过程中,真正做到能者上、庸者下。使合适的人才在实践中发挥自己的聪明才智,以促进相关岗位的技术进步。

4.4 供电企业内部各岗位,应保证让每个岗位的年龄结构、知识结构、体能结构合理,符合人力资源优化配置的原则,形成职工之间的互补效应,确保企业的良性发展,保质保量各项工作的完成。

5 结语

模型的实用性和可操作性是评价一个模型的重要标志之一。本文所构建的人力资源优化配置模型充分考虑了结果的实用性和可操作性,综合协调了目前各供电局实际在岗人数、调研供电局各班组工作负荷、2012年核定定员人数之间的关系,考虑数量配置标准在各供电局落地实施的可行性,在承接总公司的配置标准的基础上,补充考虑具有地区特色、体现不同地市之间差异性的个性影响因素,制定细化区分不同层级、不同区域供电局的人员配置标准,具有较强的实践指导效果。

参考文献:

[1]黄笑伯,夏菲.电力企业人力资源管理结构优化分析[J].中国高新区,2017,(23):202.

[2]张一飞.关于电力企业人力资源优化配置举措探讨[J].人才资源开发,2016,(18):106.

[3]哲博.人力资源优化配置工作方案研究[J].价值工程,2016,35(25):11-14.

在培训过程中难免出现敷衍塞责的情况。

1.3 员工培训积极性较低,影响培训效果。由于新技术的发展与应用,使得一些企业在对员工工作方面制定了严格的制度以进行考核,在很大程度上严重阻碍了员工自觉进行培训的积极性,甚至是产生严重的厌烦情绪。而有些考核成绩较好的员工则乐于安于现状,不愿意再花费更多的精力对自身的职业技能有进一步的发展与提高。因此当企业组织进行培训,培训出来的效果也不尽人意。

1.4 电力工作任务量重,工学出现矛盾。电力企业中的一些部门由于工作任务量大,导致没有时间进行培训。如果不培训,便无法对新的技术和知识进行有效的学习和掌握。可是接受了培训,便会导致工作积压,甚至是严重影响到电力企业的正常运营。因此,使得员工的工作和学习发生冲突,最终导致的结果便是无法保障员工的工作效率有所提升,甚至是大大影响了员工的工作热情。

2 加强电力企业员工培训发展的方向

2.1 不断改进培训方法,努力提高培训质量

(1)经验传授式培训。企业应充分调动技术骨干的积极性,聘请各专业的技术骨干成为企业内部教师,并制定奖励办法。技术骨干将自己摸索出的新技术、好方法写出来,编写成课件,由培训部门组织开展技术培训。这样的培训教材能紧贴员工岗位生产实际,且教师是员工熟悉的同事,教师的工作能力大家有目共睹,讲课就更有一种说服力,班组员工更容易接受,同时也明确了大家学习的目标,一种比较受员工欢迎的培训方式。

(2)讨论式培训。由班组长或班组技术员定期组织班员进行讨论,分析近期工作中遇到的问题,班员对有疑问的地方提出问题,大家各抒己见,并进行记录、总结。这种培训方式较实用,较适用于技能水平参差不齐的员工队伍的培训,以讨论的形式代替讲课的形式,使原本有疑问但不敢发言的员工能积极提问并参与讨论,对提高低岗位人员的技能水平起到较大的作用。

(3)新技术讲座式培训。在新设备或先进设备投入使用后,为了使员工都能掌握其原理和操作要领,企业培训管理部门应及时举办专题技术讲座,培训结束后,可结合实际组织新技术、新知识的考试、考问。

(4)案例警示式培训。众所周知,事故案例多数都是员工用生命和鲜血换来的,也是电力企业安全培训教育中鲜活的素材。在员工的安全培训中,要充分利用安全简报和事故通报中的一些典型案例进行讲解:①可以强化职工安全意识;②可以增强职工对安全规程、措施、规定的理解和重视程度;③避免了空洞的说教;④给员工积累了实践经验或教训,起到事半功倍的培训效果。

2.2 做好三个结合,发挥培训的作用

(1)新、旧方法相结合。企业不少老员工因长期从事本岗位工作,经验积累加上自己的努力,成为本岗位工作上的行家。但是,老员工接受新知识比较慢,不容易接新设备、新知

识,对他们来说,更新知识、学习新技术是最重要的。企业要通过积极有效的再培训教育,调动老员工的工作及学习积极性,使他们努力掌握操作技能。年轻人一般都接受过较高的文化教育,知识更新和接受新事物的速度相对要快,但是由于工作时间不长,业务知识、工作能力相对较弱,对于这部分人,培训工作重点应放在专业知识和业务能力的培训上,让他们迅速了解并掌握专业知识。

(2)实践经验与理论知识相结合。培训过程中把实践经验与理论知识有机地结合在一起,聘请经验丰富的老师傅及理论知识扎实的员工同时开展培训。让有经验的老师傅从结合实际解决问题的角度讲授专业课程,使授课生动而富有实效。但是,因老师傅往往偏重于实践而缺少理论的研究。因此,要想使员工既有良好的业务能力,又有较好的理论基础,就需要理论知识扎实的专业人员协助培训,助一臂之力。他们可以透过事物的现象,从理论的高度进行归纳总结,从而提高员工认识事物本质的能力,进而提高实际工作能力,并为今后的创新打下理论基础。

(3)内外交流学习。知识是没有界限的,学习永无止境。在掌握了本单位、本班组业务技能的同时,也应学习和研究兄弟单位、相邻班组和其他人员的先进技术和管理经验。可通过互相交流访问或互派员工异地学习等方式进行。这样能吸取外部的优秀资源,提升自身的工作能力。

2.3 制定合理的培训管理制度及实施计划

(1)注重培训需求分析及培训效果评估。做好培训需求分析是开展有效培训的基础。应全面开展调查,收集员工的培训需求及建议,结合实际进行分析,再制定培训制度及计划。这样,所制定的培训制度及计划更符合员工的实际,对员工的培训工作才能起到真正的指导作用。培训效果评估是指培训后把培训的效果用定性或者定量的方式表示出来的方法。企业应建立完善的评估体系对培训开展评估工作,了解员工培训后在工作岗位上行为的改变和对企业经营业绩带来的变化。

(2)加强培训工作的监督管理。各级管理人员要深刻认识到员工培训工作的重要性,对各项培训工作充分发挥好监督、督促作用,并且要持之以恒,使员工形成一种自觉参与企业培训的习惯。

2.4 创建有效激励机制,确保培训取得实效

建立一个培训、考核、使用相结合的长效培训考核激励机制,是培训工作质量和实效的重要保证。培训工作是一项长期的工作,为适应不断发展的需要,必须建立一个行之有效的机制,来增强员工培训工作的内在动力,激发员工参加培训的积极性和自觉性,形良好的学习风气和你追我赶的竞争氛围,达到培训质量和员工素质全面提高的目的。

2.5 建立员工培训发展体系

员工的技能提升、岗位轮换、职位晋升都和培训密切联系。应建立完善的员工培训发展体系,培训应该是系统化的,不能是零散的、孤立的。培训管理部门要和相关部门以及技

暖通空调节能减排优化设计

陈彩凤

江苏大河机电设备工程有限公司

DOI:10.18686/bd.v1i11.1066

[摘要] 暖通空调节能减排的优化设计可以有效缓解我国能源消耗问题,因此相关设计单位和部门需要重视暖通空调系统的节能减排,积极引进、学习、创新节能新技术和设计理念,准确把握节能减排优化设计的原则,从而实现降低建筑能耗的目标,基于此,本文阐述了暖通空调的设计要求以及暖通空调节能减排的意义及其设计原则,对加强暖通空调节能减排优化设计的策略进行了探讨分析。

[关键词] 暖通空调;设计;节能减排;意义;设计原则;优化设计;策略

随着环境污染日益严重,社会对节能减排越来越重视,暖通空调设计愈来愈重视其节能减排设计。而暖通空调节能减排的优化设计主要是在暖通空调运行过程中完成节能降耗,防止资源消耗过度。以下就暖通空调节能减排优化设计进行探讨。

1 暖通空调的设计要求分析

暖通空调的设计要求主要表现为:(1)节能要求。节能暖通空调最基本的要求就是节能,在节能设计过程中,热舒适指标是实际应用的指导。对于热舒适指标的影响因素主要是:温度、空气湿度、风速、劳动强度以及辐射温度。对上述因素进行合适比例的探索和组合,对舒适和节能进行现实协调。并且对建筑物的导热性进行适当的围护,对室外的气候变化进行应对,保证室内的舒适性。(2)处理好整体和局部的关系,个人与全体兼顾。在一定的条件下,实行集体供暖,无疑会很大的降低能耗,但是也需要注意满足个人需求,不强求全面统一,这样对节能和控制的灵活性均有利。一方面暖通空调系统应保证各个房间的室内温度能独立调控;二是便于实现分户或分室热量分摊的功能。(3)满足日常生活环境要求。保持人体舒适的主要因素是舒适环境,但是,日常生活中的光线、声音和色彩也是影响舒适不可忽略的因素,比如:在人们居住的室内环境中,要以暖色调为主,这样不仅使室内温度得到了相对降低,而且起到节能目的。

2 暖通空调节能减排的意义及其设计原则

2.1 暖通空调节能减排的意义。随着建筑业快速发展,

建筑能耗也随之不断增加,据相关统计建筑能耗已经占到社会总能耗的30%以上,有些地区甚至已经接近40%左右。而在建筑能耗里,用于暖通空调的能耗又占建筑总能耗的30%~50%,而且还在逐年上升,这将造成能源供求矛盾的进一步激化。对这些能源的大量使用,使得地球资源日益匮乏,同时也带来一系列严重的环境问题,二氧化碳、硫化物、烟尘、氮氧化物等的排放量增加和酸雨现象频繁发生,对自然生态环境和社会的可持续发展造成了极大的影响。如果能够采用节能技术,将现有暖通系统节能20%~50%是完全有可能的。对节能技术的推广运用,不仅能耗可以有效的降低,而且环境污染情况也得到了改善,对自然资源进行了有效的保护。

2.2 暖通空调节能减排的设计原则。主要表现为:(1)技术性原则。由于空调能耗消耗非常大,其不仅会影响到环境问题而且还会消耗能源。而改善空调的节能系统,减少污染排放的项目是当前技术人员重视的一个话题。随着能源开发循环技术的应用,绿色能源技术在时下的应用越来越广,而设计人员需要结合这些技术,对暖通空调设计进行改善,使其满足节能原则。(2)动态性原则。动态性原则是暖通空调设计中的重要内容。在设计的过程中,按照PDCA循环要求,在结合实际情况的同时,按照设计的要求进行设计。空调在运行的过程中,通常运行负荷会出现偏大或是偏小,因此必须要及时的将调整方案完善。因此在设计前期,必须要全面的考证实际环境,采取有效的措施应对可能出现的问题,且

术人员本人一起,共同制定个人职业生涯发展规划,并配以相应的培训,帮助员工实施个人职业发展规划。

3 结语

综上所述,电力企业面对企业改革、技术更新换代以及市场变化等新形势,必须要抓住机遇,认识到人力资源培训对于企业未来发展的重要性,从而积极探究人力资源培训工作的有效策略,从整体上提高企业的竞争力。在实际培训工作中,电力企业可以通过革新培训理念,规范培训流程、加强培训考核以及健全培训体系等方面着手,不断优化企业

的人力资源培训工作,使其更加适应企业的发展,提高企业综合实力。

参考文献:

- [1] 张家华,邓婵.电力企业人力资源培训的现状及对策[J].大众用电,2016,31(07):49-50.
- [2] 张宜万.浅谈新形势下的电力人力资源培训工作[J].科技与创新,2016,(18):72.
- [3] 钟建茹.分析电力企业中人力资源教育培训[J].中国市场,2017,(22):136-137.