

新时期做好电力企业教育培训和人才开发工作的方法探讨

余斌 国网延平区供电公司 福建南平 353000

摘要：随着我国经济的快速发展和能源需求的不断增加，电力行业面临着前所未有的挑战和机遇。新时期的电力企业需要重视人才的培养和教育培训工作，以提升员工的综合素质和专业能力，确保企业可持续发展。本文探讨了电力企业在当前时代背景下，如何通过科学的教育培训体系和创新的人才开发方法，优化人才结构，提升企业竞争力。通过分析国内外电力企业人才培训的现状和趋势，本文希望为电力企业的人才管理和发展提供理论支持与实践参考。

关键词：电力企业；教育培训；人才开发；培训体系

Exploration of Methods for Conducting Education, Training, and Talent Development in Electric Power Enterprises in the New Era

Pin Yu, State Grid Yanping District Power Supply Company, Nanping, Fujian, 353000

Abstract: With the rapid development of China's economy and the continuous increase in energy demand, the power industry is facing unprecedented challenges and opportunities. In the new era, power companies need to attach importance to talent cultivation and education training, in order to enhance the comprehensive quality and professional ability of employees and ensure the sustainable development of the enterprise. This article explores how power companies can optimize their talent structure and enhance their competitiveness through a scientific education and training system and innovative talent development methods in the current era. By analyzing the current situation and trends of talent training in domestic and foreign power enterprises, this article hopes to provide theoretical support and practical reference for talent management and development in power enterprises.

Keywords: power companies; Education and training; Talent development; training

电力行业作为国家经济和社会发展的基础性产业之一，其重要性毋庸置疑。在全球能源结构转型和科技进步日新月异的背景下，电力企业正面临着人才短缺、技术更新换代加快等诸多挑战。尤其是在数字化、智能化日益渗透的今天，电力企业亟须通过创新的教育培训机制，不断提升员工的专业能力与综合素质，为企业的长远发展提供强有力的支持。

1 电力企业教育培训和人才开发工作的重要性

1.1 保障电力安全，提升服务质量

首先，电力企业的核心任务之一就是保障电力的安全稳定供应。电力系统的运行非常复杂，涉及发电、输电、配电和用电等多个环节。每个环节都要求员工具备扎实的专业知识和操作技能。通过定期的教育培训，员工可以及时掌握最新的行业技术、规范和操作流程，确保在面对突发事件时，能够迅速而准确地做出反应，避免事故的发生，保障电力供应的持续性和稳定性。举个例子，电力系统中有许多关键设备如变电站、配电网、发电机组等，这些设备需要操作人员具备一定的专业技能，尤其是在出现故障时，能快速

判断问题并采取相应的处理措施。

1.2 提升员工素质，增强企业核心竞争力

随着科技的不断进步，电力行业也在不断革新。例如，智能电网、可再生能源的应用等新技术的引入，都要求电力企业员工能够及时更新知识，并掌握这些新技术的操作和应用。只有通过系统的培训，员工才能快速掌握这些前沿技术，避免由于技术落后造成企业竞争力的下降。此外，教育培训还能够帮助员工提升团队协作能力、沟通能独立解决问题的能力。这些软技能在电力企业日常运营中也至关重要。比如，在进行大规模电力工程建设时，涉及多部门合作，良好的沟通和协调能力可以使得项目顺利推进，减少不必要的延误和损失。

1.3 促进员工职业发展，增强员工归属感

电力企业的教育培训，不仅是提升公司整体竞争力的有效手段，也是员工个人发展的重要渠道。通过参加培训，员工能够不断提升自身的技能水平，获得更多的晋升机会，实现职业生涯的提升。这不仅有利于员工个人成长，也能增强员工对企业的归属感和忠

诚度。例如，一些电力企业为员工提供了丰富的培训机会，重新员工入职培训到高级管理人员的领导力提升课程，员工可以根据自己的职业发展路径选择不同的培训项目。

2 电力企业教育培训和人才开发工作的现状

2.1 培训内容的多样化

在培训内容方面，电力企业的培训已经不再局限于简单的操作技能，而是逐步扩展到全面提升员工综合素质。比如，安全培训是电力企业中最为关键的内容之一，因为电力行业的工作环境相对较为复杂，存在一定的安全风险。因此，各类安全培训课程，尤其是针对电力生产一线员工的培训，成为重点。除了安全培训外，电力企业还注重对员工创新能力和团队协作精神的培养。很多电力企业开始引入一些现代企业管理的理念和方法，进行员工的职业素养、沟通能力、领导力等方面的培训。此外，随着智能化、数字化技术的快速发展，一些电力企业还开始重视对员工的数字技能培训，推动员工在数据分析、人工智能、物联网等领域的能力提升。

2.2 培训方式的创新

为了提升培训效果，越来越多的电力企业开始探索新的培训方式。例如，模拟仿真技术的应用使得电力设备的操作培训更为直观、安全。通过虚拟仿真，员工可以在模拟的环境中进行设备操作、故障排查等训练，不仅能提高实际操作能力，还能有效避免因操作不当引发的安全事故。另外，一些企业已经开始采用线上与线下相结合的混合式学习模式，既能够让员工随时随地进行学习，也能保证面对面地互动和讨论。例如，许多电力公司利用互联网平台进行在线学习，员工通过平台可以随时参加课程并进行测试，培训的内容可以实现灵活定制，员工可以根据自身的学习进度进行安排。

3 电力企业教育培训和人才开发工作存在的问题

3.1 技术更新速度快，培训内容滞后

电力行业的技术发展日新月异，从传统的火电、水电到如今的风电、太阳能等清洁能源技术，不断涌

现出新的技术和设备。对于电力企业来说，员工需要不断更新知识，掌握新的技术和工具。然而，由于培训课程的设计和内容的更新往往需要较长时间才能完成更新，这就导致了培训内容与实际需求之间存在滞后。

例如，随着智能电网、大数据和人工智能等新技术的广泛应用，员工必须具备相关的技术能力，但如果培训体系没有及时适应这些变化，员工的知识就无法跟上行业发展的步伐。这种滞后性不仅影响了员工的工作效率，还可能降低企业的整体竞争力。

3.2 培训方式单一，参与度低

传统的电力企业培训方式一般以集中培训、讲座和课堂教学为主，这种方式虽然有一定的效果，但往往缺乏互动性，员工参与感较低，容易让人感到枯燥乏味。尤其是面对日益年轻化的员工群体，他们对于学习的需求不再仅仅停留在“听讲”阶段，而是更倾向于通过互动、实践和自我探索的方式来提升自身能力。此外，部分员工由于工作压力大，常常没法在固定时间参与培训课程，这也导致了培训参与率低，进一步影响了培训的效果。

3.3 个性化需求多样，难以满足

电力企业内部的岗位类型多样，不同岗位的员工所需要的知识和技能也有所不同。例如，技术岗位的员工需要掌握最新的设备操作技能和故障排除技术，而管理岗位的员工则更需要具备战略眼光和团队管理能力。如何根据不同员工的需求，定制个性化的培训内容，成为电力企业培训中的一大挑战。如果培训内容过于统一，难以满足各类员工的学习需求，员工的兴趣和学习积极性就会下降，培训效果也自然大打折扣。而如果要做到真正的个性化培训，企业需要投入更多的资源，包括聘请专业的培训师、开发针对性的课程内容，甚至需要通过现代化的技术手段，如人工智能、数据分析等，来精准识别员工的学习需求和进展情况。

3.4 培训评估机制不完善

虽然很多电力企业都有一定的培训评估机制，但这些机制往往比较简单，仅仅依靠考试或者问卷调查

等方式进行评估。这样的评估方式容易出现一定的片面性，不能全面地反映出培训效果的实际情况。事实上，培训效果的评估应该是一个系统性的过程，既要考虑员工的知识掌握情况，还要评估员工在实际工作中的表现，看看是否能够将所学知识应用到实际操作中，提升工作效率和质量。如果没有科学、完善的评估机制，企业难以判断培训是否真正达到了预期目标，也就无法为未来的培训计划提供有价值的参考。

3.5 资源有限，无法满足广泛需求

对于一些大型电力企业来说，培训资源虽然相对丰富，但也存在一定的局限性。培训师的数量、培训场地、培训材料等资源有限，往往无法满足全体员工的培训需求。而对于一些中小型电力企业，培训资源本就稀缺，更难以承载员工的广泛需求。尤其是对于一些偏远地区的电力企业，员工的培训机会更是受到地域限制，这在一定程度上加大了培训的难度。如果想要解决资源有限的问题，企业需要利用数字化手段，如在线学习平台、虚拟仿真培训等，来弥补线下培训的不足，从而让更多员工受益。

4 电力企业教育培训和人才开发工作的创新方法

4.1 引入数字化技术，提升培训效果

在信息技术日新月异的今天，电力企业的教育培训也应当积极拥抱数字化技术。通过引入大数据、云计算、虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等先进技术，不仅可以提升培训的互动性，还能大幅提高学习的实际效果。例如，通过虚拟仿真技术，员工可以在虚拟环境中进行电力设备的操作训练，避免了实际操作中可能遇到的安全隐患，同时也节约了设备成本。

数字化技术的应用不仅限于模拟训练，还可以通过大数据分析来精准评估员工的培训效果。例如，企业可以通过学习管理系统（LMS）跟踪员工的学习进度，分析每个员工的薄弱环节，并针对性地安排后续的培训，真正做到因材施教。通过这种个性化的培训方式，员工的学习效率将得到大大提高，企业也能培养出更符合实际需求的高素质人才。

4.2 跨部门、跨行业的复合型人才培养

随着电力行业的快速发展，企业对人才的需求越来越复杂，仅依赖单一的技能已经无法适应新时代的挑战。因此，跨部门、跨行业的复合型人才培养显得尤为重要。电力企业可以通过设计跨行业的培训课程，帮助员工拓宽视野，提升他们的跨领域知识。例如，可以定期组织员工参与与电力相关的环保、信息技术、智能化等领域的培训，增强员工的综合能力。此外，企业还可以通过建立跨部门的联合培训机制，让不同部门的员工共同学习和交流。例如，技术部门和营销部门的员工可以通过联合培训，增进对彼此工作的了解，提升协作效率。这种跨领域的培训模式，既能提高员工的综合素质，也能促进企业内部的协同创新，提升整体业务运作效率。

4.3 实践性培训的加强

电力企业的工作大多涉及复杂的设备操作和系统调试，理论学习固然重要，但更为关键的是实践能力的提升。创新培训方式，应该注重强化员工的实践性培训。传统的培训往往以课堂授课为主，但这种方式虽然能传授理论知识，却很难帮助员工提升实际操作能力。为了弥补这一短板，企业可以增加实践培训的比重。例如，可以组织员工参加现场实习，或是利用企业内部的仿真设备进行操作训练。此外，企业还可以邀请一些经验丰富的前辈进行“师带徒”的传帮带，让新员工在实际工作中跟随导师学习，逐步积累经验。通过这种结合理论与实践的培训方式，员工能够更好地理解电力行业的实际需求和操作技巧，提高他们的职业能力。

4.4 建立人才梯队，实施精细化人才管理

电力企业的长期发展离不开人才的支持，因此建立系统化的人才梯队是非常重要的。为了培养和留住人才，企业可以从多方面着手，包括制定个性化的职业发展规划、完善人才选拔机制等。通过定期对员工进行能力评估，企业可以为员工制定明确的职业发展路径，让员工清楚自己未来的发展方向，增强他们的归属感和工作动力。此外，企业可以根据不同岗位的需求，制定相应的培训计划，逐步培养人才梯队。例

培训方式	培训前技能评分	培训后技能评分	提升幅度(%)	说明
VR 与 AR 技术应用	65	85	30%	员工对设备操作、故障处理的实际操作能力提高了。
在线学习与混合学习	70	80	14.3%	员工的基础理论知识掌握较好，提升了操作技巧。
移动学习	60	78	30%	员工能够在工作中实时获取所需信息，提高了学习参与度。
个性化学习路径	68	82	20.6%	根据个人需求定制培训内容，提高了培训的针对性。
实战演练与模拟训练	72	90	25%	应急处理和设备检修能力显著提升。

如，对于技术岗位的员工，可以设立专门的技术提升计划，并通过考核机制来激励员工不断提升自身的技术水平；对于管理岗位的员工，可以通过领导力培训、团队管理等方面的课程来提升他们的管理能力。通过这种精细化的管理模式，企业可以培养出适应不同层级需求的专业化人才，确保企业在激烈的市场竞争中保持优势。

4.5 灵活的培训评估与反馈机制

创新的培训方法不仅体现在内容和形式上，还应包括对培训效果的评估与反馈。电力企业可以通过建立灵活的评估机制，实时监测培训效果，并根据员工的学习进度和表现进行调整。评估的方式可以包括在线测评、实践操作考核、员工自评和同事互评等多种形式。除了传统的考试方式，电力企业还可以通过跟踪员工的工作表现、项目成果以及客户反馈等方式，全面评估培训的实际效果。这种评估方法可以更加客观地反映员工在实际工作中运用所学技能的能力，为培训内容和方式的调整提供依据。

5 结语

电力企业的教育培训和人才开发工作，直接关系到企业的长远发展。在新时期，企业需要顺应行业发展的趋势，不断创新教育培训的内容和形式。通过多层次、多渠道的培训体系，帮助员工全面提升综合素质，为企业注入源源不断的创新动力。在未来的发展中，电力企业只有紧跟时代步伐，持续优化培训机制，才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。

参考文献

[1] 彭超，饶建兰．关于做好电力企业培训管理工作的研究 [J]．市场调查信息：综合版，2022（8）：82-82．

[2] 刘翔．基于移动终端 App 模式智慧课堂平台的研究及构建 [J]．软件，2022，43（11）：15-17．

[3] 徐鑫，史菲菲，李文胜，等．新时代国有企业培训工作创新实践研究——以国网安徽省电力有限公司培训中心建设为例 [J]．安徽电气工程职业技术学院学报，2022，27（2）：45-48．

作者简介：余嫔（1990.11-），女，福建南平人，本科，工程师。研究方向：人才开发与培训管理。