

浅谈国企电力单位新入职员工培训问题

Discussion on the Training of New Employees in State-owned Electric Power Units

刘颖

Ying Liu

北京市地铁运营有限公司供电分公司 中国·北京 100035

Power Supply Branch of Beijing Metro Operation Co., Ltd., Beijing, 100035, China

摘要: 随着经济的不断发展,企业间竞争加剧,新入职员工的培训成为企业提高竞争力的一项重要工作,能够帮助新员工更快适应工作环境。论文针对目前国有电力企业新入职员工培训的现状进行分析,对培训中的不足与问题进行研究,从公司管理者的角度阐述探讨如何完善新入职员工培训体系。

Abstract: With the continuous development of economy and the intensification of competition among enterprises, the training of new employees has become an important work for enterprises to improve their competitiveness, which can help new employees adapt to the working environment faster. This paper analyzes the current situation of new employee training in state-owned power enterprises, studies the deficiencies and problems in the training, and discusses how to improve the new employee training system from the perspective of company managers.

关键词: 新员工; 导师制; 奖励机制

Keywords: new employee; tutorial system; reward system

DOI: 10.12346/emr.v3i6.4851

1 引言

随着中国经济高速发展,企业员工能更积极主动地回应环境挑战和参与企业变革。适应性强的创新培训成为先进企业人力资源管理努力的方向,体现出新入职员工培训的重要性,建立良好的入职培训体系,完善对新入职人员见习期的测评工作。将企业的文化和员工身上的责任,传达到新入职人员的内心深处。论文的初衷和目的,就是根据公司对新入职员工培训中存在的问题,提出一些有益的探讨和研究。

2 新入职人员招聘渠道

2.1 社会招聘

社会招聘是公司利用网站,发布招聘信息。求职者通过网上投递简历,提交至公司人力资源部。人力资源部再统一进行初步的筛选,组织笔试、面试,通过者签署半年的试用

期劳动合同,进行入职培训。

2.2 校园招聘

校园招聘主要以和公司签署定向培养的院校为基础。在校学习期间,通过专业系统的学习和有阶段性到北京地铁运营线路实习,形成以校园学习为主,现场实习为辅的形式,更好地达到定向培养的目的。

3 新入职员工培训

新员工培训是企业人力资源管理培训工作的重要内容,也是新员工在企业中由社会人转变成企业人的过程,对于员工个人和企业来说都非常重要^[1]。

3.1 三级安全教育

电力公司的三级安全教育是对新入职员工从公司级、项目部级、维修部级三个级别进行安全教育。三级安全教育是

【作者简介】刘颖(1987-),女,中国北京人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

安全管理工作的关键环节，目的是提高员工安全意识，实现安全生产。

3.1.1 公司级安全教育

①向新入职员工讲解中国共产党和中国有关安全生产的方针、政策、法规及电力生产的规程、规定，向新入职员工贯彻工作中必须遵循“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，做到安全生产，人人有责。

②介绍公司的安全生产情况，包括企业发展史、企业生产特点、企业设备分布情况、主要危险点及重要部位。

3.1.2 项目部级安全教育

①介绍项目部的基本情况，如管辖设备范围、人员组织结构、安全生产组织状况及活动情况。

②组织学习项目部常见事故和对典型事故案例的剖析，以及对项目部应急预案的学习。

3.1.3 维修部级安全教育

①介绍维修部所管辖区域内的设备设施，重点介绍维修部的运行特点、作业环境、危险点及重点隐患部位等相关情况。

②学习针对本维修部特点制定的维修部应急保障预案，使新员工知道在发生事故或发现隐患时，如何报告并采取应急措施。

3.2 导师制培训

企业导师制作为人力资源部一种常用的培训管理方式，对员工的职业规划、个人发展、工作技能等各个方面都有着重要的作用。根据情况为见习岗员工指派导师。了解见习人员的技术业务能力和相关信息，根据实际情况，编写任务书及相关申请表，培养见习人员能够更快达到预备岗位要求。

4 深入分析新入职员工的培训中存在的不足

导师制可定义为企业中富有经验的，有良好管理技能的资深管理者，与新员工建立的支持性关系。建立这种关系的目的是充分利用公司内部优秀员工的先进技术和经验，帮助新员工尽快提高业务技能，适应岗位工作的要求进而得到职业生涯的发展^[2]。

4.1 导师管理强度不足

4.1.1 任职要求过低

在公司运检一体化的运营管理模式下，操作岗员工通用的岗位标准为过低。因此，为每一名新入职员工选择更多经验、更强能力、更高水平的导师，使新员工更快融入组织，迅速适应企业环境，为企业的发展尽快，作出自己的贡献^[3]。

4.1.2 授课时间不足

为了确保设备的正常运转，维修部执行24小时倒班工作制，对于见习人员，公司规定不允许倒班工作。如果倒班人员与见习人员签署导师协议，就会造成导师与学员之间无法统一时间工作，无法对新入职员工进行系统的指导。

4.1.3 导师制周期短

导师制是将见习人员培养到预备运岗就结束了，但预备岗职工是不具备单独作业能力的，所以导师和学员的关系，不应只到见习期结束，而是应带到学员具备简单的单人作业能力时，是一种长期存在的指导关系。

4.2 对新入职员工重视度不足

4.2.1 三级安全教育过于形式化

三级安全教育是电力行业对新入职员工一个不可或缺的教育环节，是入职的第一课。从进入电力行业的第一课就应把一颗安全的种子埋在员工的心理，在日后的工作中，慢慢成长，当种子长成参天大树，那保护的就不仅仅是你自己一个人，还保护了你身边的同事、朋友和家人。

4.2.2 见习期间缺少测评体系

新员工在长达数月的见习期间内，没有阶段性的测评，只有一次见习期满的定岗考试，对于见习人员的监管不够。项目部应该掌握见习人员在见习期的日常表现和学习进度，增加测评体系，掌握员工个人短板和盲点，找到员工的优劣势，管理者也能找到合适和有效的管理对策。

4.3 导师付出与回报不平衡

在担任导师期间，导师津贴少，作为导师不仅要完成本职工作，还要付出更多的时间教导学生，付出多回报少，造成导师的积极性不高，无法使学员得到良好的教育。

5 完善新入职员工的培训的对策建议

5.1 加强导师业务能力水平

对于导师而言，提高自身修养和工作满意度，是重要因素，导师需不断加强自我学习修养，同时公司应制定导师流程规范和较完善的辅助工具，把握好辅导过程各个关键点，确保导师制的实效推进。

5.2 提升导师津贴奖励机制

奖励机制对一个企业和企业员工都是非常有意义的：

①对企业来说，有利于调动员工的积极性，明确奖罚机制可以使企业更加高效，在单位时间里创造更高的效益；也有利于企业留住人才。

②对于员工来讲，员工为了获得奖励，必然会加倍认真工作，努力超越其他同事，从而产生一种竞争的环境，有利

于员工不断学习提高自身业务能力,增加工作热情。

只有通过有效的、变化的薪酬战略及其管理,提供的奖励是有吸引力且可达到的,对不同员工表现出来的不同工作态度付以不同的奖励,激发员工的工作积极性和上进心,从而达到激励的效果。

5.3 导师与见习人员做培训总结

工作总结的意义是对一定时期内的工作加以总结、分析和研究,肯定成绩,得出经验教训,用于指导下一阶段的工作以及对以往工作实施结果的鉴定和结论,也是对以往工作的一种理性认识。通过总结可以全面地、系统地了解以往的工作情况,正确认识以往工作中的优缺点,明确下一步工作的方向,少走弯路,少犯错误。建立良好的工作总结习惯,不断探索、不断努力,通过多种途径采取各种方式,持之以恒,养成做工作总结的好习惯,将每一名学员培养成一名合格的职工。

(上接第 107 页)

提升自身的实践能力,并不断了解相应农业政策进而逐步培养农业产业发展思维。

5.3 构建校企联动反馈机制

新型职业农民的培养最终还是需要服务于中国当前新农村的建设与发展的,因此相应的人才是否能满足行业需求、具备一定的职业能力以及相应市场是否对于提出了新的人才需求是当前人才培养中需要了解的。因为只有这样,才能不断地优化相应的人才培养模式,真正地提高人才培养质量。而校企联动反馈机制的构建就可以有效地了解相应人才培养模式的科学性,针对当前的人才培养模式不断地进行优化完善。

6 结语

新型职业农民的培养对于中国当前农业产业化的实现有很大的影响,但是要真正地保证最终相应的人才培养质量,对相应的人才培养模式进行不断地优化是非常必要的。论文中我们已经针对当前人才培养模式中存在的问题和新型人

6 结语

导师制作为一种有效的新员工培养机制,通过构建一种良好的工作学习氛围,达到快速培养人才的目的,培养出的人才能够满足企业发展的需要。因此,在公司内部持续深入地开展导师制培训工作,将在新入职员工的职业道路上将起到非常关键的作用。导师力量的增加必将会有效促进公司人力资源的持续增长,满足企业的可持续性发展。

参考文献

- [1] 王东平,范丽艳.基于企业导师制的新员工培训策略与探讨[J].人力资源管理,2016(8):80-81.
- [2] 邱建.电力企业员工培训的管理与创新[J].企业改革与管理,2016(23):82.
- [3] 黄益超.公司导师制培训现状及改进策略[D].浙江:浙江理工大学,2015.

才培养模式进行了深入探讨,我们有理由相信随着教学模式的不断改进、教师队伍的建设和校企联动反馈机制的构建,一定可以更好地优化当前的人才培养,提升人才培养质量,为当前乡村振兴战略的实施提供人才支持。

参考文献

- [1] 刘远钦,张绮梅,曾志洪,等.城镇化进程中新型职业农民培养模式研究[J].教育现代化,2020,7(43):170-173.
- [2] 袁雪,陈华若.新型职业农民的培养模式研究及建议[J].中外企业家,2018(6):207.
- [3] 郑敏英.经济发达地区新型职业农民培养的模式和途径[D].广州:华南农业大学,2017.
- [4] 祝见龙.新型职业农民培养模式的探索与实践[J].农村经济与科技,2017,28(8):201+203.
- [5] 李广.新型职业农民培养问题及对策研究[J].北京农业职业学院学报,2017,31(1):89-93.
- [6] 雷思洁.政府视角下茶陵县新型职业农民培养问题研究[D].长沙:中南林业科技大学,2016.