2022 年 10 期 (上) 总第 509 期 | **科教文化 |**

Broad Review Of Scientific Stories

加强电网小型基建管理人员培训工作探究

张 泳 刘 敏

(国网江苏省电力有限公司宿迁供电分公司, 江苏 宿迁 223800)

摘 要 在我国科技、经济等方面快速发展以及"十四五"规划深入实施过程中,对于电力需求量持续增加,给电力企业建设创造良好机遇,输变电项目陆续实施。在社会快速发展过程中,电力基建工作迎来新建设高潮,所以需要积极提升基建管理人员的综合素质。基建管理活动需要与电力公司实际发展需求相适应,应该重视相应培训工作。对此,本文介绍了电网基建管理人员培训策略,并结合S公司实例阐述了培训工作的实施要点。

关键词 电网 小型基建 管理人员 培训工作

中图分类号: G710

文献标识码: A

文章编号: 1007-0745(2022)10-0097-03

现阶段,采用何种方法确保电力项目可以健康、稳定运行,对于管理人员专业素质提出较高要求。现阶段,基建管理工作开始从纸质、手工管理模式朝着信息管理模式发展,积极采用信息管理方法,对传统管理思路产生一定冲击^[1]。

1 电网基建管理人员培训策略

1.1 构建科学的培训机制

电网基建工作一般涉及项目进度管控、资金、设备、成本管理、安全管理、综合评级与项目环评等各个方面。培训工作缺乏合理性,会对培训效果产生较大影响,无法有效实现培训目标。

- 1. 合理构建培训流程。对于培训流程来讲,需要以培训需求为切入点进行设计工作,结合电力公司基建项目具体状况与以往经验,并根据管理人员项目经验与基本素质开展问卷调查活动,得到原始培训需求信息。以此为基础,培训人员开展资料分析工作,科学编制季度培训或是年度培训规划,进而对培训内容进行明确。
- 2. 科学构建长效培训机制。为了有效提升电力公司竞争力,需要长期开展此项工作。企业开展年度、长期发展计划过程中,应该重视培训计划的制定,为管理人员考核、日常学习、评级等提供良好保障,创造良好的学习氛围与培训氛围,将管理人员学习激情充分激发出来,使其将培训学习作为日常工作的关键部分。

1.2 采用合理的培训方法

1. 系统化培训。要保证基建管理中信息同步以及 数据共享问题进行有效处理,并简化管理流程,保证 管理活动符合企业经营需求,强化基建管理质量以及 效率,为管理人员决策、管理提供基建管理统计分析 以及基本信息等,充分促进电力公司竞争力,提升电 力领域建设水平,电力公司均开始引入信息化系统, 并用于培训工作中^[2]。

2. 标准化培训。为了促使标准化管理能够深入发展,引导管理人员朝着绩效型、复合型以及管理型方向发展,持续促进基建建设水平以及管理能力,促使各项工作可以高效完成,企业应该积极根据国网业主项目部颁发的标准化管理手册,提高标准化管理培训,保证标准化管理方式以及理念充分贯彻到所有管理人员行动与思想中。培训内容以国网关于基建管理机构设置的相关文件为主,例如《关于规范基建管理机构设置的指导意见》《国家电网公司基建标准化管理规定》等。按照工作实际,邀请资深管理人员讲解典型案例,借助理论指导与案例分析结合,充分落实标准化建设、集团化运作以及精益化管理等要求,保证监督检查管理可以全面适应新时期管理模式,促进基建项目稳定发展。

1.3 灵活确定培训形式

- 1. 专项培训。在基建管理活动中,会涉及大量管理内容,例如基建项目招投标活动、项目概预算、基建消防以及图纸审核等。这些工作具有较强的专业性,招投标涉及相关程序与法律法规、概预算涉及审核以及财务等。结合电力企业基建需求,应该结合具体岗位开展专项培训活动,有效强化管理人员专业素质。
- 2. 脱产培训。在电力基建项目管理中,脱产培训较为常见。因为基建活动并非时刻开展,因此在空闲期组织管理人员开展拓展培训活动,内容涵盖工程经验交谈、基建管理理论以及理论知识等。人员集中是脱产培训的主要优势,能够集中处理日常管理活动中

Broad Review Of Scientific Stories

出现的问题。同时,各个部门与岗位职工共同开展参与培训,能够充分地促进其工作交流,并深入了解彼此的核心问题与工作流程。

3. 现场培训。该方法的优点主要是能够结合各种项目需求,开展针对性的培训活动,另外,现场培训能够采用"师带徒"模式,让管理人员快速学习、掌握工作经验,可以对基建工程中的问题与难点内容进行直观地了解。

1.4 培训效果

在企业发展过程中,人才是重要原动力,也是第一资源。职工培训属于重要的人资开发方式,所以需要保障培训效果,充分实现培训目标,让管理人员能够从强制性学习转变为自学性学习、从"要我学习"转变为"我要学习",使其养成良好的学习习惯。

为了对培训实效进行充分落实,每个季度开展考核上岗活动,进行动态管理。晚自习是管理人员主要的自学方式,培训成果主要体现在管理人员自信的神态、激烈的讨论等方面。

2 培训实例分析

S电力公司,近年积极开展电力培训工作,深入进行全面培训工作,尤其对基建管理人员培训工作,基本上涉及各层面管理人员,有效提升管理人员综合素质。然而在培训工作持续深入过程中,发现传统管理方式已经无法满足职工发展需求。所以,该公司开始针对基层管理需要培训需求展开调查,以此为基础开展培训工作。

2.1 基建管理人员的需求调查

结合问卷调查信息显示,S企业对于基建管理人员团队建设工作较为重视,借助外部招聘以及内部选拔等方式将优秀青年员工投入基建管理团队中,所以整体团队中青年管理员工是主要年龄结构,另外,90%管理人员对于学习以及培训工作非常渴望,希望借助培训活动拓展自身思想境界以及视野。管理人员主要存在的问题,就是对于自身管理能力的提高缺乏正确认识,并未科学构建成长要求与目标,思考问题存在一定局限性,并且创新性与体系性略显不足,还需要进一步提高工作目标制定能力、沟通能力等。对于新技术、新形势、法律法规等具有强烈需求^[3]。

2.2 管理人员的培训需求分析

1. 以职工胜任力为切入点开展管理技能与专业技术培训。以调研结果角度分析,基建管理人员以及相关负责人对于提升职工岗位技术较为重视,然而对于管理能力提升缺乏重视,管理人员要想有效提升管理

效能,不仅需要强化其技术能力,同时还需要强化管理能力。以基建项目需要与员工现状为基础,现阶段管理人员培训工作需重点关注职工胜任力,培训工作应该基于该内容进行。

2. 积极建设培训体系与先进知识讲解等培训。对于人才培养工作来讲,具有一定的系统性,需要投入大量时间,通过调研发现该公司在管理人员培训方面系统化建设不足,为了对相关培养要求进行全面落实,应该加强共享平台、评估体系以及课程开发等工作。基建人员缺乏良好的创新能力,其对于新理念、新技术与新知识等可以开拓视野的先进知识的学习意愿较为强烈。对于管理能力来讲,基建人员提出对管理能力的培训工作进行强化,其认为现阶段基建管理活动中经常遇到一些问题,继续引入新方法与新思路,充分突破个人管理效果。

2.3 培训方案分析

1. 培训思路。提升管理纪检人员能力的主要目标就是保证管理效能可以实现最大化发展。培养管理人员时,需要积极注重循序渐进理念,可以针对管理人员进行"三年培训计划"设计,采用管理完善、管理深化以及管理固化的递进培训流程^[4]。

对于管理完善主要是指导管理人员对自身掌握的 技能、知识展开整合,提高管理效果,进而提升其管 理效能。对于管理深化来讲,主要是对过去一年中通 过实践证明效果良好的技能与知识展开深化处理,保 证管理人员的能力可以实现深层次发展,充分提升管 理效能,对于固化管理,其主要目的就是对过去实践 工作中效果良好的技能展开标准化以及规范化处理, 保证管理工作能够得到有效落实,全面提升管理效能。

- 2. 培训方向。以培训思路为基础,开展 2019-2021 年培训重点与内容涉及工作过程中,将各个培训主题 作为培训方向,根据各个年度实际培训强度,对其培 训重点递进式、针对性设计。
- 3. 课程设置。按照培训需求进行培训课程设置, 见表 1。
- 4. 培训活动实施保障。为了有效落实 S 公司 2019–2021 年的培训任务,充分实现全面提升管理效能的培训目标,科学制定全过程管理策略,借助合理安排培训流程,紧密衔接基建管理工作内容,充分增强培训效果。
- (1)需求调研。针对S公司基建项目中全体管理 人员开展调研活动,对其的工作现状与培训需求进行 全面了解。
 - (2)课程调整。科学分析调研结果,另外结合管

2022年10期(上)总第509期 | 科教文化

Broad Review Of Scientific Stories

年度	模块	课程	培训时间
管理优化(2019 年)	个人素养	《基建管理人员的认知》与《做人之道》	0.5d
	管理技能	《协调与沟通》	1d
		《管理心理学》	1d
		《问题分析以及处理》	1d
	前沿知识	《"三集五大"讲解》《智能电网》等	1d
管理深化(2020年)	个人素养	《高效能人士的七个习惯》	1d
		《个人 EQ 以及预防性压力管理》	1d
	管理技能	《从技能走向管理》	1d
	前沿知识	待定	1d
管理固化(2020年)	个人素养	《职业素养》	1d
		《国学思想和智慧人生》	1d
	管理技能	《计划管理和目标管理》	2d
	前沿知识	待定	1d

表 1 S 公司 2019-2021 年的培训课程

理人员实际管理需求以及管理现状,科学调整课程内容,保证培训活动符合职工具体需求。

- (3)培训前的知识测评。开展培训活动前,对S公司管理人员开展知识测评活动,进而对其知识学习现状与技能掌握程度进行了解,引导其主动学习。
- (4)实施课程。讲师通过案例分析、线上教学等方式开展互动教学,促使"教"和"学"之间产生紧密联动,引导管理人员主动思考。
- (5)效果转化。开培训活动时,主要在夜间开展效果转化工作。
- (6)培训后的知识测评。完成培训活动后,组织学员开展知识考试活动,进而对其知识学习情况进行充分了解^[5]。
- (7) 阶段性反馈。借助各种知识测评活动、培训现场观察以及效果转化记录等,综合评估各阶段实际培训效果,同时为下阶段培训活动制定优化策略。
- (8)提交优化计划。在培训活动完成的7d内,管理人员结合自身工作现状,对自身不足与问题进行合理分析,合理制定个人优化计划,并借助正式方式向部门主任递交计划,监督学员执行情况。
- (9)成果反馈。培训活动结束 60d 后,管理人员应该撰写、提交管理工作总结报告,部门主任根据优化计划开展评价工作,之后向人力资源部门汇报评价结果。

2.4 培训效果评估

在培训工作中,效果评估工作属于关键环节,主要目的就是为了对培训目标实现状况进行检测,主要

选择可量化模式开展,所以,S公司开展培训活动时选择三级评估方法。

3 结语

综上所述,企业发展需要职工提供活力,所以应该积极开展培训活动,并作为重点工作内容进行落实。通过长期的培训活动,让职工培训工作逐渐呈现出业余学习与岗位培训互补化、培训制度化、岗位动态化以及技术竞赛普及化等特点。积极采用构建科学的培训机制、合理的培训方法、灵活确定培训形式等策略有效开展培训活动,充分促进职工发展,进而为企业发展提供人才保障。

参考文献:

- [1] 李忠. 电网企业小型基建项目全过程精细化管理分析 [J]. 数字化用户,2019,25(36):52.
- [2] 周菁华.加强小型基建工程项目管理中物业管理前期介入——电网小型基建工程管理的思考[J].广西电业,2013(04):39-41.
- [3] 何志松,龚运,刘磊.基于二维矩阵模型的全寿命周期项目成本管理研究——以电网小型基建项目为例[J].产业与科技论坛,2020,19(15):224-225.
- [4] 陈彦希,刘新斌,董鹏,等.电网小型基建工地远程监控系统设计和实现[J].现代计算机,2020(02):94-97,108.
- [5] 乔玉祥,陈勇,黄涛,等.多举措提升电网基建管理团队专项技能[[].中国电力企业管理,2021(03):38-39.