

供电公司一线员工培训实效性提升策略探讨

侯慧云

国网枣阳市供电公司 湖北 襄阳 441200

【摘要】：电力供应关乎社会生产生活稳定运行，一线作业人员的专业能力与实操素养，是电网安全运维、优质服务落地的关键所在。现阶段，部分岗位培训在内容设计、组织形式、效果检验等方面仍存在短板，与现场实际需求结合不够紧密，学习成果向工作效能的转化效率偏低。基于此，本文将结合供电企业一线工作场景，从多个方面展开研究，力求增强培训针对性与实用性，为强化队伍建设、保障电网可靠运行提供思路。

【关键词】：供电公司；一线员工；培训；实效性；提升

DOI:10.12417/2705-1358.26.11.084

引言

培训作为供电公司人才队伍建设的重要手段，不仅能够提高一线员工素质、工作效率和职业道德水准，更能培养一线员工持续学习的能力，以达到企业的整体优化目标。因此，针对供电公司一线员工培训实效性提升策略进行深入探讨极为重要。

1 供电公司一线员工培训实效性提升的意义

1.1 保障电力稳定供应

一线员工常年扎根作业现场，直接负责电网运维、设备检修及各类故障处置工作，他们的专业实操能力和应急处置水平，直接关系到电网运行的安全系数与稳定程度。当前，电网建设规模持续拓展，智能配电设备全面推广应用，各类突发故障隐患也随之增多，一旦一线员工技能不达标、操作不规范，就可能引发电网故障，进而影响社会生产生活的正常运转。提升培训实效性，能帮助一线员工熟练掌握设备操作规范、故障排查技巧，切实提升应急处置能力，从根源上减少操作失误，及时排查化解电网运行隐患，筑牢电网安全运行的第一道防线，确保电力供应稳定可靠、不出纰漏。

1.2 优化供电服务质量

一线员工直接面对广大用电客户，是供电企业传递服务温度、展现品牌形象的窗口，他们的服务态度、业务能力，直接影响着客户的用电体验和对企业的满意度。实际工作中，部分一线员工因业务掌握不熟练，在故障报修响应、用电咨询解答、抄表收费服务工作中，常出现响应滞后、解答不精准、服务不规范等问题，影响客户对供电服务的评价。通过提升培训实效性，聚焦客户服务中的重点难点问题，针对性提升员工的业务素养和服务意识，让一线员工更高效地回应客户诉求、解决实际问题，规范服务流程、提升服务质量，切实将“人民电业为人民”的服务宗旨落到实处，增强客户的用电获得感与满意

度，树立供电企业有担当、重服务的良好社会形象。

1.3 助力员工职业成长

一线员工是供电企业发展的中坚力量，他们的职业成长与企业的长远发展息息相关。缺乏系统、有效的培训，一线员工难以提升自身专业技能，职业发展空间会受到限制，容易产生职业倦怠，进而影响工作的积极性和主动性。提升培训实效性，结合一线员工的岗位实际需求和个人职业规划，开展个性化、针对性强的培训，不仅能帮助员工提升专业技能、实现个人能力的提升，还能让员工感受到企业的重视与关怀，增强对企业的归属感和认同感，充分激发工作热情和创新活力，形成“培训促成长、成长助发展”的良性循环，为企业高质量发展凝聚起强大的队伍合力。

2 供电公司一线员工培训实效性提升过程中存在的问题

2.1 培训需求调研不深入

在提升一线员工培训实效性的过程中，培训需求调研工作存在明显不足，无法精准契合一线岗位的实际需求。调研环节多停留在表面层面，缺乏系统规划和精准导向，没有充分结合一线各岗位的工作特质、技能薄弱点以及员工个体的能力差异，仅采用统一化、模板化的调研手段，难以精准捕捉一线员工的真实培训诉求。这就使得培训内容的设计缺乏针对性，既未兼顾不同岗位的差异化需求，也未贴合一线作业的实际场景，与员工日常岗位工作严重脱节，无法切实解决员工工作中面临的技能困惑，进而制约培训实效性的提升。

2.2 培训方式较为单一

当前一线员工培训仍以传统的理论宣讲、集中授课为主要形式，整体流程枯燥单调，缺乏互动性和实操性，难以充分调动一线员工的学习热情和主动参与意识。培训组织过程中，未能充分考量一线员工以实操为主的岗位属性，没有结合电力作

业的专业性和特殊性,设计多元化、个性化的培训形式,也未合理运用新型培训模式,无法引导员工主动投入培训、深刻掌握培训内容,导致员工参与培训的积极性偏低,培训效果受到严重影响,难以达成技能提升的核心目标。

2.3 培训考核评价不完善

培训考核评价体系存在明显缺陷,缺乏完整的闭环管理流程,对培训实效性的提升形成了严重制约。考核内容设置不合理,过度侧重理论知识的考查,忽视了对员工实操技能、知识应用能力的检验,无法全面、真实地反映员工的培训成效和技能提升幅度。同时,考核方式较为简单粗放,缺乏常态化、全流程的考核监督,仅在培训结束后开展一次性考核,未建立培训后的跟踪回访和二次考核机制,且考核结果未与员工的岗位晋升、绩效评定等核心权益有效关联,难以发挥考核的激励与约束作用。

2.4 培训成果转化不足

培训结束后,企业未建立完善的培训成果转化引导机制,缺乏对员工将培训所学知识、技能运用到实际工作中的专业指导和有力支持,导致培训与一线实际工作脱节,培训成果无法有效转化为实际工作能力。另外,企业未营造有利于培训成果转化的良好工作氛围,未对员工运用培训所学解决实际工作问题的行为给予鼓励和引导,使得员工在培训中掌握的知识和技能难以应用到一线作业实践中,培训失去了其核心价值,无法实现提升一线员工技能水平、保障工作质量的根本目标。

3 供电公司一线员工培训实效性提升的有效策略

3.1 深化培训需求调研,提升内容与岗位适配度

要切实提升一线员工培训实效性,首要之举便是抓实培训需求调研工作,扭转以往调研浮于表面、流于形式的局面,确保培训内容可以精准匹配一线岗位的实际需求。调研工作需搭建系统化推进流程,摒弃以往统一化、模板化的调研思路,紧密结合一线各岗位的工作特性、技能标准以及员工个体的能力差距,采取分层分类、精准施策的调研方式,全面、细致捕捉一线员工的真实培训需求。调研过程中,要充分联动一线管理岗位人员与基层作业人员,通过多渠道、多形式的沟通交流,系统梳理不同岗位的核心技能要点、常见工作瓶颈以及技能提升方向,形成翔实、具体的需求调研清单。基于这份调研清单,针对性搭建培训内容体系,既兼顾不同岗位的差异化需求,又贴合一线作业的实际场景,剔除与岗位工作无关的冗余内容,聚焦员工日常工作中迫切需要解决的技能难题,让培训内容既具针对性又富实用性,为培训实效性提升筑牢基础。同时,建立培训需求动态更新机制,结合电网建设发展、岗位职能调整等实际变化,定期更新调研内容,及时优化培训重点,确保培

训内容始终与一线岗位需求保持同步。

3.2 创新培训方式方法,增强培训吸引力与参与度

供电公司一线员工培训的实效性优化,需突破传统培训模式的束缚,结合一线员工以实操为核心的岗位特性,创新多元化培训方式,着力提升培训的吸引力和员工的主动参与度。摒弃以往单一的理论宣讲、集中授课这种枯燥模式,构建“理论学习+实操演练+互动交流”的复合型培训体系,突出实操培训的核心地位,结合电力作业的专业性和特殊性,设计贴合一线实际工作的实操培训环节,让员工在动手实践中深化对知识的理解、熟练掌握相关技能。同时,依托电力行业数字化发展趋势,合理运用新型培训模式,推行线上线下融合培训,线上搭建便捷高效的学习平台,整合碎片化学习资源,方便一线员工利用业余时间补充知识、巩固技能。线下组织集中实操演练、技能研讨、案例研讨等活动,引导员工主动参与、积极交流,充分调动员工的学习热情。另外,还要结合员工的岗位差异和技能层次,开展个性化培训,针对不同水平的员工设计差异化的培训内容和培训方式,摒弃“一刀切”的粗放式培训模式,确保每位员工都能在培训中获得贴合自身需求的提升,切实增强培训的实际效果。

3.3 完善培训考核评价体系,构建闭环管理机制

供电公司一线员工培训过程中,需构建“培训前摸底+培训中监督+培训后考核”的全流程闭环管理模式,充分发挥考核评价的激励约束作用,助力培训实效性提升。通过优化考核内容设计,摒弃过度侧重理论知识考查的不合理模式,加大实操技能、知识应用能力的考核权重,确保考核结果能够全面、真实地反映员工的培训成效和技能提升情况。同时,简化考核流程但不降低考核标准,完善常态化、全流程的考核监督机制,摒弃仅在培训结束后开展一次性考核的粗放方式,建立培训过程中的常态化检查和培训后的跟踪考核机制,实现考核工作的全程覆盖。此外,将考核结果与员工岗位晋升、绩效评定、评优评先等核心权益直接挂钩,建立清晰明确的激励约束规则,对考核优秀的员工给予相应表彰奖励,对考核不合格的员工组织二次培训和补考,迫使员工主动投入学习、提升自身技能,切实发挥考核对培训实效性的推动作用。

3.4 健全培训成果转化机制,推动培训落地见效

着力强化培训成果转化,搭建培训与一线实际工作之间的衔接桥梁,让培训所学真正转化为员工的工作能力,切实发挥培训的实际价值。培训结束后,组建专门的培训成果转化引导小组,安排专业技术骨干对员工进行常态化指导,帮助员工解决将培训所学知识、技能运用到实际工作中遇到的各类难题,引导员工主动将培训内容与岗位工作深度融合,切实提升工作效率和工作质量。同时,建立健全培训成果转化跟踪机制,定

期对员工的岗位工作情况进行跟踪回访,全面了解员工培训成果的运用情况,梳理成果转化过程中存在的问题,及时优化培训内容和转化引导方式,推动培训成果高效落地。此外,营造有利于培训成果转化的良好工作氛围,鼓励员工主动运用培训所学解决实际工作中的问题,对员工的创新实践行为给予肯定和奖励,树立培训成果转化的先进典型,引导全体一线员工积极参与培训成果转化,形成“培训赋能实践、实践提升技能”的良性循环,切实提升培训的实效性。

3.5 强化培训师队伍建设,提升培训教学质量

培训师队伍的专业素养直接影响培训质量,因此必须强化培训师队伍建设,打造一支专业能力过硬、实践经验丰富、教学水平较高的复合型培训师队伍。一方面,深度整合企业内部优质资源,从一线岗位中选拔技能精湛、工作经验深厚、具备一定教学能力的技术骨干和业务能手,充实到培训师队伍当中,这类师资熟悉一线作业实际和员工的技能需求,能够结合岗位工作特点开展针对性教学,让培训内容更贴合一线实际。另一方面,加强对师资队伍常态化培育,定期组织师资人员参加专业技能提升培训、教学方法创新培训等,不断提升师资人员的专业素养和教学能力,引导师资人员创新教学方式、优化教学内容,摒弃照本宣科的固化教学模式,增强教学的针对性和实效性。同时,建立健全师资考核评价机制,定期对师资人员的教学质量、培训效果进行全面考核,将考核结果与师资人员的绩效评定、评优评先等挂钩,激励师资人员不断提升自身教学水平,为培训实效性提升提供坚实的师资支撑。

参考文献:

- [1] 谷赛特.X 供电公司一线员工薪酬激励研究[D].内蒙古财经大学, 2025.
- [2] 张淼.A 教育培训公司一线员工培训体系优化[D].山东大学, 2024.
- [3] 贾静.邯郸 XQ 供电公司一线员工工作满意度提升策略研究[D].河北工程大学, 2024.
- [4] 陈洋.LZ 供电公司一线员工激励机制优化研究[D].南华大学, 2023.
- [5] 邱昊茨.QZ 供电公司检修工作满意度研究[D].华侨大学, 2020.

3.6 建立培训长效保障机制,夯实培训实施基础

要实现培训实效性的持续提升,必须建立健全培训长效保障机制,为培训工作的有序开展和持续推进提供坚实支撑。在资源保障方面,加大培训经费投入力度,完善培训场地、实操设备等硬件设施建设,配备贴合一线作业实际的培训设备和学习资源,确保培训工作能够顺利推进;同时,合理调配时间资源,结合一线员工的工作排班情况,科学规划培训时间,避免培训与一线作业产生冲突,保障每一位员工都能参与培训当中。在制度保障方面,完善培训管理制度,明确培训工作的职责分工、培训流程、考核标准等相关要求,规范培训工作的全过程开展,杜绝培训工作流于形式。在氛围保障方面,加强培训宣传引导,积极倡导“终身学习、技能立身”的理念,引导一线员工充分认识到培训对自身成长和企业发展的的重要性,主动参与培训、主动提升技能。同时,还要着力打造学习型团队,鼓励员工之间相互学习、相互交流、共同进步,营造浓厚的学习氛围,为培训实效性的持续提升创造良好环境。并在建立培训工作总结优化机制的基础上,定期总结培训工作中的经验做法和存在不足,及时优化培训方案和实施策略,推动培训工作不断改进、持续提升。

总而言之,提升供电公司一线员工培训实效性是一项系统性工作,需立足一线岗位实际,着力破解培训过程中的各类问题,扎实落实各项提升策略,持续优化培训体系。唯有坚守需求导向、创新培训模式、强化成果转化、夯实保障基础,才能推动培训实效稳步提升,打造一支高素质一线技能队伍,为电网安全稳定运行、企业高质量发展筑牢人才支撑。