

关于地方电力企业人才队伍建设工作思考

欧军明

(陕西省地方电力(集团)有限公司宝鸡供电分公司,陕西 宝鸡 721004)

摘要:随着电力体制改革的不断深入,地方电力企业人才队伍建设与企业的快速发展之间面临着新的挑战 and 任务,如何贯彻落实人才工作的重要决策和战略部署,深入践行尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创新的工作机制,对企业高质量发展具有非常重要的意义。

关键词:地方电力企业;人才;队伍

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.156

党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央站在党和国家事业全局的高度,围绕我国人才事业和人才工作,作出了一系列重要指示,为我国的人才工作创新发展指明了方向、提供了遵循。作为地方电力企业,加快实施人才强企战略,践行“企业造就人才,人才成就企业”的文化理念,集聚各类“高、精、尖”专业技术人员,加速形成企业结构合理、分布科学、活力充沛、持续创新的人才队伍,对全面提升企业核心竞争力起着至关重要的作用。

1 地方电力企业人才队伍建设的意义

随着能源转型的提速和电力体制改革的不断深入,人才队伍建设在地方电力企业管理中的地位尤为重要。做好人才队伍建设工作已成为企业实现自身发展目标的关键所在。

1.1 有利于提升人才梯队结构建设水平

人才是企业生存和发展之本,做好人才梯队建设,对于增强企业的凝聚力与向心力,确保企业人力资源储备,实现员工职业发展与企业战略的一致性,有着非常重要的作用。注重人才梯队结构的建设,围绕培养德才兼备的企业人才梯队的核心原则,通过不断完善人才培养机制,在企业范围系统内宣传和弘扬人才创新创优精神,营造“尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造”的良好氛围。同时,注重保护优秀员工的工作积极性和工作热情,为他们的健康成长提供必要的工作生活条件,让他们有归属感,有助于他们能够真正融入到企业这个大家庭中,更好更稳定的投入工作。

1.2 有利于提升高水平人才队伍建设水平

随着电力行业的迅速发展,5G、物联网等高新技术对行业发展的影响不容忽视,因此,做好电力行业转型升级时期人才队伍建设工作势在必行。基于此,将综合素质好、发展潜力大的优秀管理人才,及时充实到市场开拓、重大工程和重大改革的关键岗位上来,使其经受历练,提高能力,成为了地方电力企业人才队伍建设关注的重点。同时,在关注人才队伍建设的同时,要以人员赋能和培训培养为抓手,建设业务精通,技术全面的专业技能人才队伍。重点是实施“自我学习”“岗位练兵”“全员培训”“名师带徒”等战略,全面提升企业各级人员综合素质,加速人才队伍建设水平提升。

1.3 有利于提升员工职业成长体系建设水平

作为企业的重要人才资源,员工对企业高质量发展的作用不言而喻,完善的职业成长体系不仅可以让员工明晰自己的努力方向,引导员工不断积累职业发展和实现个人价值的经验和做法,进而提高专业能力和综合素质,也有助于实现企业自身的发展战略目标。同时,在员工成长过程中,大力推广在岗培训和现场培训,提高实际操作和运用能力,在企业业务范围内积极开展与高校、设备厂家、科研机构的合作培训,针对重要项目的技术难点,选派员工队伍中的

技术骨干组成咨询团队,必要时参与厂家及相关方的现场培训,进一步突出培训激励作用。

2 地方电力企业人才队伍建设存在的问题

近年来,随着地方经济持续快速发展,电力企业在融入地方经济发展方式转型过程中取得积极成效,人才队伍建设工作也取得了一定的成绩,但与企业高质量发展要求相比,仍存在一些问题:

2.1 人才队伍结构有待优化

当前,地方电力企业员工队伍中普遍存在专业分布不均、整体学历水平偏低、高素质技术、技能以及经营管理人才匮乏的情况,专业技术人员层次结构差距较大,第一学历为电力相关专业人员占比较低,企业发展急需的专业技术人才较少,熟悉自动化设备操作与维护的技术人才明显不足,一定程度上制约了企业高质量发展进程。

2.2 教育培训工作质量有待提升

教育培训师资力量薄弱,现有培训人员大部分是来自生产一线的骨干员工,实践经验较为丰富,但理论知识水平偏低,在培训过程中理论与实践的结合缺乏深度、广度。同时,员工教育培训计划与实际工作贴合性不够,培训质量和效果有待提高。

2.3 管理体制及法规体系有待完善

目前,地方电力企业人才规模和质量远远不能满足企业自身发展的需要;加之,管理体制及法规体系尚不完善,给企业人才队伍建设工作造成了许多瓶颈性问题和深层次困难。

3 地方电力企业人才队伍建设的保障措施

人才是地方电力企业的核心,也是企业发展的第一资源,只有始终坚持以人为本的人才政策和人才强企战略,才能不断提高企业人才队伍建设水平、提升企业核心竞争力。

3.1 大力宣传,营造良好的舆论氛围和发展空间

加强人才工作的宣传和舆论引导,积极组织员工学习领会国家的决策部署,并出台相关工作文件,进一步明确人才资源是第一资源,人才优先发展的战略思想,进一步提高认识,增强员工工作的主动性。同时,全面梳理企业人才工作的指导思想、目标任务及保障措施,围绕企业实际,积极开展人才工作和人才队伍建设,坚定不移地走人才强企之路,为人才计划的实施提供坚实的保障,最终让员工能主动参与到学习和自我提升的过程中来,明确其专业发展和职业定位的具体方向,鼓励员工积极参与职称评定和各种执业资格考试,形成技术人才持续成长的机制,全面实行聘约管理,将岗位设置、岗位职责、聘任程序、考核管理形成一个有机整体,全面运作,协调发展,确保专业技术职务日趋合理,实现企业和员工共同发展。

3.2 深入实际,积极开展人才研究和教育培训工作

加快人才队伍建设,逐步优化人才结构,结合工作实际,重点关注人才队伍结构、人员编制、人才培养引进方式等方面问题,按照“精干、高效”的要求,准确核定各类人员编制和岗位设定,调整完善人才结构,促进人才队伍不断壮大。在人才队伍建设方面,进一步探索完善领导干部和经营管理服务人员准入资格制度,依照按需设岗、平等竞争、严格考核、优胜劣汰的原则合理筛选管理人才,形成良好成效。同时,有针对性的开展人才培训工作,重点对经营管理、业务技能、综合素质等方面进行培训,确保人才成长与企业发展同频共振。扶持和培养一批具有创新能力和发展潜力的优秀中青年技术带头人,定期组织技术带头人,深入基层开展“面对面、手把手”的现场教学工作,通过现场教学解决日常工作中技术难题,使各工种专业员工的业务能力迅速得到提高。

3.3 公平竞争,择优开展优秀人才选聘和培养工作

搭建人才成长平台和培养平台,严格按照各级各类岗位的任职资格、能力要求及个人所具备的条件,通过企业内部的各种选拔,坚持德才兼备、以德为先、公平竞争、择优任用等原则,选聘出适合全方位发展的人才进行跨岗培养,并任用到合适的岗位,发挥其应有的作用。要进一步扩大人才选拔的渠道,提高选人用人公信度,形成人才产生和成长的良好环境,不断优化人才队伍结构,提升人才队伍的综合素质和工作执行力。分层次举办岗位练兵、技术比武等活动,积极推荐技能人员参加行业的技能竞赛和技术比武,提高技能水平,形成层级递进、分布均衡、覆盖经营管理、生产运行等主要专

业工种的高素质人才队伍。

3.4 加大投入,完善人才激励政策和资金保障

建立和完善科学规范、合理可行的考核评价体系,不断强化人才激励措施,建立健全技术职务晋升、技术等级调整、优秀人才选拔、管理干部选拔等方面的选拔机制。深化企业分配制度改革,按照效率优先、兼顾公平的原则,建立重实绩、重贡献,按岗位、任务业绩进行分配,向一线优秀人才和关键岗位倾斜的分配机制;加大资金投入,实行优秀人才招聘补贴等激励政策,对有突出贡献的人才实行专项奖励。同时,通过健全科学规范的管理体制和法规体系,建立与企业发展相配套的、符合专业人才特点的管理制度,为人才发展提供平台和空间,激活其工作的积极性,确保企业人才队伍建设行稳致远。

参考文献

- [1]何晓雯.如何做好电力企业人才梯队的建设与培养[J].经营者,2017(09).
- [2]邱健.员工职业成长积分体系的构建和应用[J].科技经济导刊,2017(01).
- [3]电力网.2020年中国电力行业市场现状与发展前景分析产业升级带动行业发展[EB/OL].<https://power.in-en.com/html/power-2371286.shtml>.2020-07-14.
- [4]张露薇.电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究[J].现代企业文化·理论版,2020(01).