

电网企业加强人才队伍建设及提升员工素质的路径探究

洪成

(国网浙江省电力有限公司德清县供电公司, 浙江 湖州 313200)

摘要 在企业的发展过程中,人才是重要的资源。在目前的电网企业人力资源管理阶段,加强人才队伍建设和提升员工的综合素质尤为重要。然而,在我国的电网企业中,人才队伍的建设仍然存在着很多的不足和缺陷,不仅阻碍了企业的发展,也严重影响了社会的进步。基于此,本文探讨了电网企业在人才培养方面所遇到的问题,并为此提出了策略性的建议,旨在为促进电网企业的发展提供借鉴。

关键词 电网企业; 人才队伍; 员工素质

中图分类号: F272.9

文献标志码: A

文章编号: 2097-3365(2024)06-0106-03

人才的问题直接关系到国家的未来、民族的命运以及整体的改革、发展和稳定情况。人才已经成为各个行业发展的共同需求,加强人才队伍的建设,是企业变得更强、更优、更大的基础,也是推进具有中国特色的社会主义事业,实现社会主义各项建设目标的必要保障。鉴于目前国内外的复杂和紧迫局势,为了确保我国的繁荣和经济的快速稳定增长,必须给予电网人才培养足够的重视。

1 电网企业人才队伍建设现状和发展趋势

观察行业的成长轨迹,能够明确地看到,加强企业的人才培训,并组建一个专业且知识丰富的团队,对企业来说是极其关键的。建设人才队伍,提高员工素质有助于电网企业在建设、人力资源管理、市场发展以及销售等多个方面实现明显的提升。但是,必须面对一个事实,那就是自从新中国成立以后,很多国有企业因为其组织结构、管理体制和社会对人才的关注不足,导致对人才培养的重视程度相对较低。自改革开放政策开始实行以来,电网企业在人才培养方面不断吸取经验和方法,特别是十八大以来,进一步提高人才培养力度,对于增强企业内部的创新意识和品牌建设起到了显著的推动作用。电网企业作为社会服务领域的一个组成部分,在塑造品牌形象的过程中,同样需要对其员工持有高度的服务意识,并努力打造一个全方位的服务形象^[1]。与此同时,必须清晰地意识到,如果电网企业希望在售电市场中获得更大的竞争优势,那么必须在提供高品质服务上获得上风。因此,电网企业的核心竞争实际上是对人竞争,只有建立综合素质全面发展的人才团队,才能推动企业的可持续发展。

2 电网企业人才建设与员工素质提升当中的问题

2.1 人才断层明显

目前,电网企业普遍存在人才断层问题,主要集中在年龄分布和员工素质这两个关键领域。基于电网的具体情况,注意到部分部门和业务机构,特别是一线班组中的成员年龄普遍偏向年长。虽然这批员工拥有多年的职业经验和专业背景,可以依赖这些经验来高效地处理问题,但他们的工作理念较为陈旧;主要存在的问题是知识结构的合理性和专业知识的过时老化,由于对现代先进知识的较低接受度和个人能力的限制,导致了专业素养和创新意识的明显缺失,很难在短时间内吸收大量的先进知识,也不能在日常的生产和经营活动中应用这些先进技术。另外,电网企业正面临着高级和复合型人才短缺,后备人才的不足,以及人才断层的显著存在,这些因素都限制了企业构建技术骨干队伍,对企业人才队伍的整体建设和转型升级产生了负面影响。

2.2 人员配置不合理,缺少人才培养规划

虽然目前大多数电网企业已经加大了对人才队伍建设和人才培养的重视,但主要集中于岗位技能的培养,没有给予员工全面素质提升足够的重视。在吸引人才的过程中,投入了大量的资金和时间,但没有建立一个完善的人才培训跟踪机制,这导致了过分重视人才的使用而忽视了人才的培养的情况仍然存在。在电网企业的常规操作中,所拟定的策略和工作方案主要聚焦于如何增强企业的生产效益,但并未为企业的专业人才提供充分的资源援助。此外,企业在招募新的人才之后,往往发现岗位的匹配度并不尽如人意,

这使得人才的潜在能力和价值没有得到充分的体现,从而导致了企业人力资源的浪费,给电网企业带来了较大的负面影响^[2-3]。部分电网企业为了更加高效地控制运营成本,在人才培养和开发方面缺乏高层次和针对性的投入,这导致员工的综合素质没有得到全面的提升,因此很难妥善处理工作岗位的实际需求和内容。

2.3 薪酬激励机制不完善

对于电网企业而言,对人才的评价在很大程度上为其长远而稳定地成长提供了一种激励策略。电网企业在人才队伍建设上的具体情况,观察到在人才的年龄、素质构成等多个维度上都存在一些问题。有些企业依然过分强调员工的学历,而忽略了他们的实际工作能力,没有为那些能力出众但教育程度不高的员工提供充分的培训机会,这不仅限制了人才价值的最大化,还导致了电网企业资源的不必要浪费。另外,电网企业为了更有效地激发员工的工作热情和主动性,也会制定相应的薪资激励机制,然而,从我国电网企业目前的成长情况来看,在激励策略上仍有许多适配性问题有待解决。一方面,由于企业未能构建一个健全的绩效评估体系和奖惩制度,导致对员工的评价标准并不合适,这使得激发他们的工作激情变得困难。另一方面,由于企业员工之间的沟通存在不足,这使得员工的内部需求很难得到企业的真正满足。目前的激励策略并没有很强的针对性,也没有有效地激发员工的工作热情。

2.4 缺少人才保障机制

企业和人才是双向选择的关系,人才在选择职业时,既可以基于他们的个人需求和企业提供的薪资待遇,同时,企业也可以依据这些人才的实际技能和职位要求来选择最合适的人选。企业引进人才之后,应制定相应的管理规定和制度,以便更好地发掘和保留员工的潜在才能。然而,有些电网企业在人力资源的保障上还存在明显的短板,这使得员工对企业的归属感和认同感减弱,进而对他们的工作表现产生不利影响,可能会妨碍电网企业的稳定发展。

2.5 人才使用存在“长短腿”,科技创新成效不够突出

一是科技创新成果是相对较少的。从业人员过于关注安全生产领域,而对科技创新的重视和对人力资源的投入相对较少,这导致了人才配置出现了“长短腿”和“高低肩”的问题^[4]。在科技项目的规划到产出的全过程管理方面存在一定的不足,因此具有显著重要性的省部级或更高级别的科技进步奖的数量相对较少。现阶段,众多的专家工作室以及其他的创新团队的操

作管理机制尚未完全形成,对于科研创新的讨论和合作环境尚未达到一个高度活跃的状态。二是所选择的组合方式并不是特别紧密。关于如何构建专家实践锻炼平台以及如何分配项目目标的相关研究和实践都相对较少,这常常使得专家们没有能够充分发挥他们的潜在能力。三是对新技术的理解并不深入。由于未能充分发挥数字化技术在提高工作效率方面的潜力,未能有效解决工作负担过重和人力资源相对不足的矛盾。

3 电网企业加强人才队伍建设及提升员工素质的路径

3.1 优化人才队伍结构

电网企业有必要加大人才招募的力度,并对现有的团队结构进行大规模的调整和优化。通过对当前的人才配置进行优化,提高复合型人才在企业中的占比,从而增强企业的生产和运营效益,并为他们创造更多的全面发展的机会。针对电网企业所设立的某些特殊职位,在招聘流程中,有必要对当前的薪酬和福利体系进行适当的调整和优化,以强化福利制度,并积极吸引更优秀人才,从而提升整个团队的综合能力。为了构建企业内部的人才扶持机制,制定了“传帮带”和“定点帮扶”等工作流程,这类制度专门为资深的员工设定了领导新员工的角色,并周期性地为他们提供知识与技术的培训与支持。这一方法不仅为新老员工创造了一个互动和交流的场所,还有助于深化他们之间的相互理解,从而为企业创造一个和谐的工作氛围。除了上述内容,当企业制订人才队伍建设方案时,应确保其与企业的战略规划相一致,并根据企业的实际情况做出及时和有针对性的调整,从而最大化地保障企业人才队伍的整体素质。

3.2 制定骨干人才培养规划

为满足日常工作中的具体需求,制定目标明确的人才培养计划,为他们提供了周期性的培训与进修机会。同时,为了确保电网企业的员工能够接受高品质的专业培训和理论学习,达到预期培养效果,制定并执行了相应的培训管理政策,建立了一个有效的管理制度体系,并对员工进行了分类和分层管理,以使们能够得到更加合理和高效的应用。通过邀请地方院校以及电力行业的权威专家来进行教学,大大扩展了电网企业员工的知识范围。电网企业应积极地安排相关工作人员前往上级单位的有关部门进行进一步挂岗锻炼。电网企业不仅提供标准化的培训课程,还积极鼓励员工参与后续学历教育,以便获得更高等级学历和专业资格证书,并按政策兑现相应的奖励^[5]。其次,需要构建一个科学且完备的绩效评估体系,确保绩效

管理在全体员工中得到体现,并与实际的岗位工作紧密结合,以更好地满足现代电网企业的发展需求。为了持续提升电网企业员工的全面素质,有必要建立专业的人才培训和实训基地,特别是要加强骨干型技术人才的培养,并对这些专业人才的技术能力进行定期的培训和检查。

3.3 完善绩效考核薪酬机制改革

为了充分激发电网企业员工在工作中的积极性和主动性,必须给予电网企业绩效考核改革足够的关注和重视。把电力企业的转型发展看作是中心任务,建立一个科学、合理、规范的薪资结构,并坚持“能者上、平者让、劣者汰”的策略,从而充分发挥绩效考核的优势。应当重视将员工的个人价值与组织的目标相融合,并以实现员工个人价值为核心目标来进行评估和奖励。始终遵循公平、公正和透明的原则,高度重视绩效考核结果的公众信任度和分配的透明度;始终坚守一个核心理念,那就是工作岗位的职责履行与其绩效有着直接的联系,并基于此来决定薪酬的分配方式。基于员工的个人能力和素质的不同,进行了层次化的分类,并实施了差异化的评估方法。为了持续改进电网企业的薪酬体系,依据员工的职位差异,制定了特定的绩效评价准则,并把这些建议作为薪酬分配和人才招募的关键依据。采用这种评估人才的方法,能够不断地提高员工的薪资和福利待遇,从而建立一个稳定的电网企业的人才团队,这不仅真正地激发员工的工作激情,还能进一步挖掘人才团队的潜在能力。

3.4 建立健全人才保障制度

为了确保员工队伍的稳定性,需要从组织结构的角度出发,进一步完善人力资源的规划,并通过人员配置的优化来实现这一目标。鉴于电网企业在目前的改革发展阶段所遭遇的众多挑战,例如人才流失、外部企业带来的竞争、员工队伍素质的参差不齐以及提质创新的需求,本文认为有必要从多个角度加强企业在各业务领域的整体实力。为了满足电网企业在未来的长期发展中高素质人才的全面需求,有必要创造一个充分尊重知识型人才的积极环境,完善人才队伍的建设机制,实行人才品质的选拔流程,并构建一个科学合理的人才培养模式。建立以职位需求为核心,并以多个学科知识的交叉整合为显著特点的综合性人才培养方案。致力于整合省、市、县各级和系统内部的专业教育资源,并与地方学院合作创建长期培训模式,以共同促进人才的成长和进步。这样做不仅有助于人才培养基地的基础设施建设和提升,同时也为企业在培训和成长方面提供了稳固的基础支持。除此之

外,还对科技创新、蓝领技能和企业管理等多个领域的核心人才进行了集中培训,精心挑选了现场专业人才培养的专业目标群体,并采用了集中的理论教学、专家个别指导、现场实践和部门锻炼等多种重点教学和培养方法。

3.5 扎实开展创新工作室建设,推进数字化、智能化转型

一是构建和优化创新工作室的运营机制,以充分发挥各专业创新工作室在解决技术问题、加快成果转化和培养创新型人才等方面的示范和引导作用。这将有助于促进知识型、技能型、创新型职工队伍的建设,为广大职工在岗位上的创新和效益创造提供平台^[6]。二是落实电网企业数字化转型战略部署,进一步引入云计算、大数据和人工智能等尖端数字技术,以确保“源网荷储”各个环节的流畅运行,并在“发输变配用”的全过程中持续推动,创建充分融入“数智”特点的电力调度系统,旨在增强电力调度的数字化、智能化以及本质上的安全保障,从而全面提升工作效率和所有员工的生产效率。

4 结束语

电网企业必须注重人才的培养和建设,提升员工素质,吸引多技能的专业人才加入企业,合理地调整人才配置,确保人才团队的建设科学合理,最大限度地发挥人才的潜能,确保电网企业能够持续、高品质地发展。需要进一步强化员工的思想政治教育和培训,以确保电网企业能够健康且稳定地发展。除此之外,还需对基础制度进行进一步的建设和提升,充分发挥绩效考核制度的激励作用,以便为电网企业的持久发展提供必要的人力资源支持。

参考文献:

- [1] 李欣洁,侯若英,符国文,等. 国有电网企业人才队伍建设现状及对策研究[J]. 广西电力,2023(10):61-68.
- [2] 赵杰,马元培,王雅琳. 电网企业加强人才队伍建设及提升员工素质的路径[J]. 企业改革与管理,2023(15):103-104.
- [3] 何鹏飞. 基于产教融合的电网企业人才梯队建设[J]. 东方企业文化,2021(S1):66-67.
- [4] 高兵. 电网企业高素质技术技能人才队伍建设探索研究[J]. 农电管理,2021(07):35-36.
- [5] 汪华,王立欣,杨学鹏. 新时代电网企业干部队伍建设思考:评《人才队伍建设研究》[J]. 科技管理研究,2021,41(08):220.
- [6] 邝立新,朱劲松,陈虎,等. 电网企业智库人才队伍建设策略研究[J]. 经济师,2021(08):262-263.