

电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略初探

林俊

国网辽宁省电力有限公司沈阳供电公司 沈阳 110141

[摘要]近年来,伴随着经济全球化的趋势和信息技术水平的不断发展。国家的电力企业面临的市场压力巨大,为了从市场竞争中脱颖而出,电力企业就要加强自身的综合实力。在目前的电力企业中,人才队伍的建设发展和企业的进一步发展有直接的联系,所以,电力企业要进行人才队伍的建设工作,提升员工素质。本文分析了当前我国电力企业人才建设存在的问题,并提出了加强电力企业员工素质的提升的策略。

[关键词]电力企业;人才队伍建设;员工素质;提升策略

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.095

引言

人才是一个企业发展的首要资源,员工素质能力的高低直接关系到这个企业的经济发展情况,关系到企业的市场竞争力。近年来,随着电力企业的快速发展,企业领导开始重视起对人才队伍的素质培养,建立健全电力企业员工考核机制,提供员工专业素质培养的发展平台,努力提高员工的技能素质和创新水平,从而使员工树立爱岗敬业、吃苦耐劳的精神,调动员工工作积极性和自主创新性,从而为电力企业的长足发展提供可能。

一、我国电力企业人才建设存在的问题

(一)人才建设队伍结构不合理

现象人才建设队伍产生的结构不合理的现象主要表现在年龄和素质的结构上。从年龄的结构上来说,依据实际的调查显示,电力企业的人才队伍年龄普遍偏高,46岁的人群占大部分比例。企业的这部分人员因为年龄较高,所以知识进行更新的速度比较慢,对于新兴的科学技术不能进行掌握运用,这在一定程度上限制了企业发展的活力和创造能力。因为高素质的年轻人才的缺乏,后备储蓄人才缺乏。从素质的结构上来说,电力企业中掌握综合技能的人才缺乏,多数只能进行一种技能的掌握,因此人才建设队伍中很难有骨干力量的形成。

(二)人才评价机制不完善

人才队伍建设中,对于人才评价是十分重要的环节,因而人才评价机制不仅是人才配置的基础,也是企业制定激励措施的重要依据。在我国的电力企业中,仍然存在着“重学历、轻能力”的现象,所以很多低学历高能力的人才在培训方面以及专业职称等都处于劣势,这严重制约了发挥人才的作用,对业务人员的工作积极性的严重打击,也是对人力资源的极大浪费的原因。

(三)人才培养的管理理念较为欠缺

企业现今的发展要坚持以人为本,要突出人才在企业发展中起到重要作用。但是当前大部分电力企业领导并没有充分发挥出人力企业管理的重要作用,没有给企业员工提供完善的发展平台,没有良好的创新环境,无法激发出企业员工的归属感和工作积极性。

(四)缺少对人才的鼓励褒奖

现如今的社会发展速度迅猛,人们对于物质需求也越来越大,可以说金钱的价值量越来越大,各种开销也是逐步增多的,所以加强电力企业员工奖励也是十分必要的,但是我国电力企业在鼓励人才方面,存在了很大的缺欠,很多有价值人才在完成了重大型项目后没有得到应有的鼓励和嘉奖,使其心理产生了很多的负面情绪,不平衡的情绪,缺少健全的人才鼓励机制会严重阻碍电力企业的良性发展。

二、加强电力企业员工素质的提升的策略

(一)优化人力资源结构

加大人才的培养和吸收力度,优化人才队伍结构。为优秀的人才创造积极的条件及优惠政策。根据人才队伍实际情况,组织员工进行工作规划及职业发展的设计,有计划、有针对性地加强员工个人岗位能力建设。对企业员工不定期的进行能力培训。企业只有不断地加强对员工的培训和学习,

才能真正的适应企业和社会的发展要求。培训不能流于形式,应付差事,很多的培训并没有让员工素质得到提高。作为电力企业,增加每次培训的含金量,尤其要重视其培训质量和培训效果,尤其是鼓励生产一线的专业技术人员在加强专业技术水平的同时,努力提高技能操作水平。

(二)建立健全完善的考核评价体系

电力企业要定期对员工进行岗位考核,对员工培训效果进行考核,明确电力企业的岗位考核机制,坚持按岗取酬、多劳多得、优胜劣汰、奖勤罚懒的原则,加强对业务、能力的双线考核评价,逐步尝试建立分层分类的员工考核评价体系,切实发挥绩效的导向作用。通过岗位考核评价,可以调动起员工对公司素质培养的重视程度,激发员工参与培训的积极性,同时通过岗位考核评价还能全面提升员工的综合素质,更好的服务于电力企业的岗位需求。

(三)转变人才管理理念

首先要牢固树立人才资源是第一资源的观念,充分发挥人才资源开发在企业可持续发展中的基础性、战略性、决定性作用,树立“人人都是人才”的观念,坚持德才兼备原则,把品德、知识、能力和业绩作为衡量人才的主要标准。其次要牢固树立以人为本的观念,把促进人才健康成长和充分发挥人才作用放在首要位置,实现各类人才与企业共同发展。第三要牢固树立高层次人才储备观念,随着特高压、智能电网的不断推进,数字化设备的不断应用,要求配置与之相适应的高素质人才。企业应在大力培养通用型人才的同时,坚持引进高层次人才,改善和优化人才队伍结构,为建设“一强三优”的现代公司提供人才支持。

(四)完善激励机制

要拥有完善的激励机制和人才培养机制。首先要建立合理的抽新机制,员工的工资水平与其工作能力及工作态度挂钩。除薪酬激励外,有条件的适度的进行福利激励。比如员工在绩效考核达到一定的分值要求后,可享受一定的福利待遇,根据按劳分配,按为企业的付出多少考核其综合待遇。其次,建立完善的竞争激励机制,比如在电力企业内部实行竞争上岗制度,激发人才的工作激情,为优秀的员工提供进修、晋升、轮岗培训等机会。摒弃那些职位考核说明不清晰、考核指标选择不合理、信息反馈机制不完善、考核内容和人员业绩不挂钩等问题。最后,要把员工的个人前途与企业的命运融为一体,如果企业的发展目标是员工个人为之奋斗的事业,可达到个人与企业双赢的目的。

结束语

电力企业的长久发展需要加强加大人才建设,应把提高员工素质,完善人才队伍的建设放在企业生产的第一位,电力企业在日益严峻的市场竞争中需要重视人才培养,定合理分配人员,做到物尽其责,如此才可以使企业达到可持续,良性的发展状态,其电力企业在竞争激烈的市场中更加具有优势。

参考文献

- [1]张绍峰,金凯.电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略研究[J].IT经理世界,2020,23(10):1.
- [2]刘宏.企业人才队伍建设及员工素质提升策略[J].人力资源,2020(4):1.