

# 加快培养步伐提高人才质量——对水利行业技能人才培养问题的思考

肖琳

河北省水利水电勘测设计研究院集团有限公司

**[摘要]**为构建“资源节约型、环境友好型”社会，我国越发注重经济效益与社会效益的可持续发展，在国家和党的领导下不再将发展经济与环境保护放在对立层面。进入21世纪以来，世界各地都越发注重资源节约问题，尽可能地提升资源利用率，人类在面对来自水方面的威胁主要来自水资源的短缺和污染等方面，我国已经将实现“人水和谐”作为主要社会课题，为此越发注重水利人才的培养，也在不断探索培养高素质人才的思路和方法。

**[关键词]**水利行业；技能人才；培养思考

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2020.02.337

## 引言

人才问题是关系党和国家事业发展的关键问题，也是国与国之间竞争的根本因素，各个行业及领域都要努力培养高素质、全能型人才，促使其以专业技术和丰富经验作为保障，以认真严谨的态度完成本职工作，逐步提升创新能力、实践水平与职业素养。加快培养步伐、提高人才质量，大力培养一批水利行业技能人才是保证我国水利事业稳定发展的关键，也是构建和谐现代化社会的基本保障，为了保证水利行业技能人才培养效果，必须要针对当前人才基础能力展开分析，在现状中发现、分析和解决问题，在实践中总结经验方法，积极探索科学有效的人才培养方式。

### 一、加大宣传力度，提高重视程度

水利单位想要真正培养出高素质、综合型的水利行业技能人才，达成加快培养步伐、提高人才质量的目标，需要先从根本上提高关注和重视程度，以思想指引行为，从根本上做出改变，认识到人才培养的重要性，确定人才培养目标、重点和方向，结合水利单位当前发展现状制定科学可行的人才培养方案，提高员工职业幸福感和工作积极性。在目前环境下，并不是所有水利单位人员都能认识到人才培养的重要性，领导要做好统筹规划工作，发挥模范带头作用，以党组织颁发的政策方针为指导，通过线上线下等多种渠道在单位内展开全面宣传，加大宣传力度、扩大宣传单位，贯彻落实政策方针，坚持以人为本、尊重知识、尊重人才，给每一位员工平等晋升的权利和展示能力的平台，挖掘员工才能，为水利行业技能人才的培养创设良好环境，做好技能型人才开发工作，打破传统人才培养模式。

例如：在线下水利单位可以定期组织培训会议、讲座活动等，通过此种形式提高水利单位领导对人才培养的重视程度，在潜移默化中渗透正确积极的思想意识和人才观念，起到“润物无声”的宣传效果，逐渐将人才培养作为单位一项重要工作任务。在线上要充分发挥官方网站、微信公众号等平台优势，利用互联网传播正能量信息，指导单位领导者一些人才培养方式、分享成功案例，从根本上转变某些人员错误思想，为培养水利行业技能人才共同努力，彻底摆脱陈旧

思想的束缚，在思想和行为上与时俱进地做出改变。

### 二、增加支持力度，营造良好氛围

对于水利行业技能人才的培养，水利单位要认识到环境和氛围的重要影响，在经济、政策等方面适当提高支持力度，为高素质、综合性水利人才的培养提供环境保障。水利单位要在合理范围内做好资金分配工作，为培养专业化的水利行业技能人才，可在单位内建设实践基地，给员工提供模拟学习和进一步提升的机会，员工可以在基地内完成一些项目任务，在实践中查漏补缺，及时发现自身在技术上的薄弱环节，根据真实存在的问题制定针对性优化方案，为水利行业技能人才的培养提供明确方向。还可以定期组织技能大赛，积极鼓励员工参与，表现优异者可获得一定经济奖励，以此保持其探索热情，提升其工作积极性和职业幸福感，促使员工自觉投入到理论知识和专业技术的学习中，将理论与实践紧密结合，为培养水利行业技能人才奠定坚实基础。

### 三、建立技能人才流动机制

水利行业技能人才的培养需要不断变化，在交流互动中为人才提供分享沟通、互相学习的机会，达成共同进步的目标。因此水利单位应当积极建立技能人才流动机制，促使其在流动中展示能力、发挥特长，学习他人身上的成功经验和科学方法，将其与自身已掌握的内容融会贯通，有效调动单位内各类人才的工作积极性，促进各部门工作的默契配合与高效开展。技能人才处在承上启下的重要位置，其对单位建设与行业发展的重要性不言而喻。为了避免出现人才流失现象，建立技能人才流动机制势在必行，技能人才流动机制可以为各类人才提供沟通交流的渠道，让其精神方面得到满足，以此满足其对行业的向往与追求。在流动机制的辅助下，各类人才可以互相学习，促使水利行业技能人才逐步从“单位所有”专项“社会所有”，将人才这一重要社会性资源合理配置，在培养高素质水利行业技能人才的同时促进水利事业健康发展。

### 四、完善水利行业人才激励机制

每个人都有很多未被开发出来的潜能，这些潜能会影响一个人今后的发展和成长。水利是社会经济发展的命脉，

必须要保证水利事业长久稳定的发展才能为祖国建设奠定基础，为人类生活提供保障。水利行业技能人才具有稳定军心的作用，只有他们不断在学习实践中提升专业能力，精准掌握专业技术，才能为水利事业稳定发展提供切实保障。为了达成这一目标，水利单位需要建立健全完善的人才激励机制，通过多种激励方式保持人才工作热情，提升其工作积极性和职业幸福感，促使其自觉学习理论知识、积极参与实践训练，全身心地投入到水利事业建设中，以认真严谨的态度、求真务实的作风完成本职工作，让其能够深入全面的挖掘自身的潜能，创造属于自己的价值。

每一个员工都是一个独立的个体，其在公司中的追求和目标有所不同，为了能够让所有员工价值都得到发挥，能力得到体现，需要通过建立完善的人才激励制度来实现。在人才激励制度的制定方面，水利单位可主要从两方面入手：一是加强物质激励力度，所谓“经济基础决定上层建筑”对于优秀员工和进步明显的员工，单位要给予一定经济奖励，保持员工工作热情，让员工潜在能力得到最大化的激活和发挥。二要在精神方面给予人才激励，颁发一些奖状、奖杯等，打造“优秀员工”形象，让其成为单位内其他员工学习的榜样。在薪酬和奖励方面要打破常规，不要采取平均化，而是要根据员工努力程度和创造价值决定奖励的高低，真正实现多劳多得，激发员工潜在能力，真正发挥激励机制的培养价值。

在水利单位人才激励制度的建立中要将长期激励和短期激励相结合，既要从长远角度上为员工进行规划，让员工能够看见自身在单位发展的前景，又要从短期目标上帮助员工逐步完成每一个工作任务，创造属于自己的价值。水利单位一要制定人才短期激励计划，比如说提高基本薪资和奖金，适当增加车补、餐补等，让员工对于单位产生认同感和信任感，进而更全心全意为水利事业服务，做好自己的本职工作。在制定短期激励制度的前提下，水利单位还要根据实际情况以及相应条件给予员工长期激励，比如基金，股票，期权等，这些都能够让员工的工作积极性被最大化地调动，给予员工一定的保障。除此之外，在长短期激励机制相结合的基础之上，水利单位也要注重增强员工的责任心，让其树立集体意识，提高其对于水利事业的忠诚度，为培养水利行业技能人才提供积极助力。

### 五、培养人才综合能力，创新人才培养方式

加快培养步伐，提高人才质量并不是一个阶段性目标，而是一件需要长期坚持的任务，对水利行业技能人才的培养需要社会各界共同努力和长久坚持，水利单位需要承担重要的时代使命和社会责任。单位领导要积极做好统筹工作，通过合理安排创新人才培养方式，采取多样化的形式助力人才发展，提升其专业水平、技术能力和职业素养，从多个角度

培养人才以及推动水利事业发展。

在水利单位内可以通过“老带新”的方式助力水利行业技能人才的培养，有丰富工龄的老员工可以将成功经验分享给新员工，也可以从新员工处学习一些新鲜想法和现代化技术，将理论与实践充分整合，认真完成人才培养目标。还可以通过组织培训会议、专家讲座等形式传授丰富理论知识和正确思想意识，聘请专业人员到单位内授课分享，营造浓厚的学习氛围，为技能人才的培养创设积极向上的环境。另外要积极鼓励员工参与各类技能大赛，在比赛中检测学习效果，将理论知识应用于实践中，促使其逐渐提高熟练程度，在娴熟运用理论知识的同时精准掌握各类实践操作技术。

在互联网时代对于水利行业技能人才的培养，还要充分发挥信息技术的优势，在水利单位官方网站、微信公众号等投放一些与水利技术相关的内容，如新闻信息、成功案例、新技术等，单位内员工可以随时随地利用移动终端进行自主学习，在过程中查漏补缺，逐步提升知识水平和技术能力，促进自身专业化发展。更要注重人才创新能力的激发和培养，可定期布置一些实践性任务，员工需要分组完成，在过程中其需要使用不同手段反复尝试寻找最佳方法，以任务驱动的方式助力水利行业技能人才培养，保证培养效果。

除此之外，水利单位要建立科学的人才培训体系，在培训之前根据当前实际情况展开分析，综合员工实际需求制定培训计划，明确培训内容、指导原则、制度要求、培训方法等，在充分做好准备之后再正式开展培训工作，保证水利行业技能人才培养计划的顺利实施，按部就班地完成培训任务，达成既定目标。水利单位领导还应将培训成果纳入考核体系中，注重过程性评价，员工考核结果直接影响其薪酬福利和职称评级等，以此提高员工重视程度，认真参与培训活动，保证水利行业技能人才培养效果。

### 结束语

综上所述，水利行业技能人才培养需要社会各界的共同努力，水利单位承担着重要职责，为了加快培养步伐，提高人才质量，需要立足当前水利事业发展现状进行分析，精准掌握水利行业对人才的需求，从不同角度出发探索水利行业技能人才的培养方式，助力水利单位和水利事业稳定发展。在技能人才培养过程中要及时发现问题、分析问题、解决问题，从理论和实践两方面综合考虑。

### 参考文献

[1] 黄华. 加快培养步伐提高人才质量——对水利行业技能人才培养问题的思考[C]. //水利行业技能人才培养论坛论文集. 2006: 144-146.

[2] 余启银. 重视职业培训为技能人才创造成长的空间[C]. //水利行业技能人才培养论坛论文集. 2006: 66-70.