

供电企业人才培养的有效措施及创新分析

牛惠萍

国网内蒙古东部电力有限公司喀喇沁旗供电分公司

DOI:10.32629/hwr.v3i3.1950

[摘要] 供电企业属于技术密集型行业,技术的创新发展与高素质技能人才储备直接决定了企业的新时期发展状态。伴随电力事业的迅猛发展,供电企业的市场竞争压力逐步加大,而行业市场竞争的根本在于技术人才的竞争,为此,供电企业应构建完善的人才培养体系,优化人力资源配置,以提升企业的核心竞争力,实现可持续发展战略目标。基于此,本文围绕供电企业如何创新人才培养模式展开系统探究。

[关键词] 供电企业; 人才培养; 有效措施; 创新

1 供电企业人才培养的实际意义

在供电企业的发展进程中,人力资源占据着主导地位,其重要性不言而喻。企业现有人才职业素养及创新能力的好坏直接决定了企业能否实现可持续发展战略目标。然而,纵观供电企业的发展现状可知,缺乏完善的人才培养制度已成为共性问题。尽管各供电企业都拥有独立的员工培训模式,但实际执行效果不尽如人意,无法调动员工的主观能动性,极大的制约了企业的良好发展。

另外,在实际工作中,管理人员对员工培训工作缺乏重视,导致培训工作流于形式,培训效果不够理想。企业在开展员工培训工作的过程中,仍沿用单一的培训模式,不仅无法激发员工的主观能动性,也造成大量的资源损耗。基于此,供电企业应当积极探索人才培养途径,增强人才对企业文化的认同感,从而维护基层员工的根本权益,让其全身心的投入到工作中,为供电企业的良好发展提供优质服务。总而言之,只有切实优化人才培养模式,打造结构合理、职业素质过硬且执行力强的人才队伍,才能不断增强企业核心竞争力,促进企业的快速发展。

2 供电企业人才培养的两个主导方向

供电企业人才培养主要包括如下两个方面:其一,外部招聘;其二,内部培训。这两项工作是企业管理决策层的基础工作,与供电企业的发展息息相关。

2.1 面向公众招聘

通常,各类企业主要依靠招聘应届毕业生的方式为现有人力资源结构注入新鲜血液,以此维持企业的升级,提升企业发展活力。企业采取面向社会公开招聘人才的方式,可确保专业人才直接上岗工作,具有极强的自主性。但是,由于部门新晋员工的环境适应能力较差,需要给予其充足的时间了解企业结构,熟悉工作流程及规章体制。因此“以老带新”的局面日趋普遍化,通过“一对一”的模式培养新员工。如何培养新员工成为供电企业新时期发展背景下致力研讨的新课题。只有构建一整套完成的人才培养体制,提升供电企业新员工的成长速率与综合业务水平,才能让其全身心的投入到工作中,为供电企业的发展献策献力。

2.2 强化内部人才培养

面向公众招聘高素质技能人才是企业的必然选择。但是,内部现有人才的培训也同样不容忽视。积极开展人才培训,有助于增强员工的团队意识,强化基层队伍建设,提升核心凝聚力。内部人才培养是一项长效性、动态性且复杂性的工作,从长期发展角度来看,供电企业应当加大内部人才培养的投入力度,充分发挥老员工的模范带头作用。一般情况下,内部老员工的理论知识体系的更新速率较晚,且综合学习能力也略逊色于新晋员工,但老员工拥有丰富的实践经验,对企业的内部情况了如指掌,能够结合实际发展概况,掌握工作核心要领,为企业的发展贡献力量。

在内部人才培养方面,供电企业应当从如下几方面着手:其一,优化岗位配置。供电企业应当结合员工的基本特征,优化岗位配置,充分挖掘员工的潜能,提升工作效率;其二,合理分配任务。供电企业要为员工合理分配任务,培养员工的创新创造力与逻辑思维能力,引导其从不同的角度看待问题;其三,发挥个人优势。供电企业要明确各岗位员工的优势与不足,引导其正确认知自我,树立正确的价值观念,做到取长补短,不断进步;其四,发挥领导人员的模范带头作用。供电企业领导要以身作则,严于律己,充分发挥模范带头作用,从而为员工树立榜样,营造良好的内部工作氛围。

3 供电企业创新人才培养的可行性策略

在新时期发展背景下,供电企业需立足于长期战略发展角度,加大对人才培养的重视力度,并强化基层人才队伍建设,增大企业核心竞争优势,让其在激烈的市场竞争中占据一席之地。再者,供电企业需要优化人才培养政策,维持人才结构稳定;加大人才的引进,完善内部人才结构;兼顾理论与实践培养,强化人才综合素质;积极开展校企合作,促进技术人员文化交流,以满足供电企业发展需求,实现可持续发展战略目标。

3.1 优化人才培养政策,维持人才结构稳定

首先,企业要设立专门的人才培养工作小组,指定专人负责组织协调小组的基本工作,全面分析工作环节存在的各类问题,客观对待问题,同时,为人才提供职业生涯规划,让

员工充分施展才华。其次,供电企业要深入贯彻落实人才培养、管理与利用的战略指导方针,为人才提供优质的展现平台;最后,积极落实人才待遇机制,调整职务晋升人才的薪资待遇水平,确保人才结构的稳定性。总而言之,只有严格遵照“感情留人、政策留人、待遇留人、事业留人”的基本原则,为员工发挥个人优势提供平台,才能为企业的良好发展奠定人力资源基础,从而加大人才引进力度,强化基层队伍的建设。

在新时期发展背景下,供电企业需秉承与时俱进的基本原则,建立健全内部制度,为企业的良好发展奠定坚实基础。为实现这一目标,企业应当打造一支市场经济把控能力强、综合素质过硬的人才队伍,与此同时,树立“不求所有、不求所在、但求所用”的市场用人观念,构建开放性、灵活性的人才培养机制,且积极引进外来人才,强化基层人才队伍建设,为企业实现可持续发展战略目标创造有利条件。

此外,供电企业还需拓展人才引进渠道,在坚持德才兼备的人才准入标准的基础上,突破常规思维理念的束缚,聘用真正适合企业发展的优秀人才。首先,针对市场经济发展形势,高素质技能人才极度匮乏,供电企业需主要通过公开招考、外部招聘等方式引入人才。其次,供电企业要兼顾人才引进与现有人才培养,增强人才储备力量。最后,供电企业需在领导部门的协调配合下,积极引导各相关部门执行“企业后备干部计划”、“企业人才库”等战略决策,进一步完善人才储备工作,推动供电企业的稳定发展。

3.2 兼顾理论与实践培养,强化综合素质

其一,积极做好“挂职培训”工作。所谓实践出真知,实践是验证理论的必要途径,实践也是检验真理的唯一标准,只有不断探索与自身相契合的方式,才能实现预期发展目标。供电企业应当充分了解基层员工的工作状态,客观认知基层工作存在的各类突出性问题,在强化综合能力的基础上,制定切实可行的优化方案,提出行之有效的方法,以促进企业的可持续发展,强化基层队伍建设。

其二,完善实践操作技能培训。积极开展校企合作,达到互惠互利,共同发展的目的。高等职业院校是培养高素质人才的摇篮,各高校不仅要注重理论知识培养,也要强化实践操作能力,让其快速适应工作岗位。此外,定期开办校企技术人员

文化交流活动,积极做好新晋员工的技能操作培训工作,充分发挥出员工的优势价值。只有促进这两方面的有机整合,才能有效提升一线生产人员的专业技能水平,优化其综合素质。

3.3 实施人才选拔,促进企业发展

供电企业的人才选拔应当全面引入竞争机制,以公开、平等、竞争、择优为导向,以能力和业绩为依据,科学合理的选拔、使用人才,拓宽视野,努力营造公平的竞争环境,不拘泥于年龄层次,打破身份界限,树立“不拘一格降人才”的观念,坚持以用为本,积极搭建平台,为各类人才创造能够充分施展才能的良好的工作环境。首先,供电企业的人才选择要注重对人才的优势予以充分发展,让其专业能力得到最大化的展现,不能为了求全而对其过多苛责,尤其要注重让其专业性得到最大化的展现。其次,供电企业人才的选拔还要注重人才人品的看重,对于具有优良品格的人才优先录用,让其能够带来更好的企业文化和正能量。第三,要对人才予以最合适岗位的安排,为人才的发展做好“量身定做”的发展规划,建立相应的分层人才培养机制。

4 结束语

综上所述,人才培养是一项循序渐进的工作,具有极强的复杂性,需要各方面的协调配合。为此,供电企业要构建完善的人才培养机制,不断优化岗位配置,且兼顾人才引进与人才培养,以此打造专业技能水平高、综合素质过硬的人才队伍,为企业的持续前行提供助力。

[参考文献]

- [1]李雪,林晨,刘钊炜.浅谈电力企业核心人才培养体系的研究与设计[J].经贸实践,2018,(15):47.
- [2]张芳,郭爽,姜磊.供电企业新员工培养长效机制研究[J].经济研究导刊,2018,(12):48+59.
- [3]钟英辉.浅谈如何做好供电企业人才培养的有效管理与创新[J].现代经济信息,2016,(08):52-53.
- [4]姜海敏.供电企业人才培养及选拔计划中应注意的问题[J].中外企业家,2017,(12):48.
- [5]哈全德.基于智能电网背景下供电企业人才培养分析[J].人力资源管理,2017,(07):97.