

# 电力人才队伍建设及员工素质提升解决对策

杨友俊\*

国网建始县供电公司 湖北 恩施 445300

**摘要:** 目前大部分电力企业人才资源不足, 国企内许多员工的素质存在问题, 不利于企业发展。而且国企内在人才流失的问题, 其主要原因是国企对人才的重视程度不足, 没有给予他们相应的地位, 也不能满足他们的需求, 难以为企业留住人才。电力企业要想在市场上屹立不倒, 就必须有自身的优势和发展实力, 任何的企业要想更快更好的发展, 都离不开人才的加持, 探讨电力企业人才队伍建设问题, 以及关于员工素质提升给予一定的对策, 便有着重大的现实意义。

**关键词:** 电力企业; 人才队伍建设; 员工素质; 提升策略

**DOI:** <https://doi.org/10.37155/2717-5251-0401-48>

## 引言

为了能够更好地满足当前社会发展的实际需要, 因此, 除了要不断地引进优秀的专业人才以外, 还要对于电力行业内部的员工的本身素质进行稳步的提升, 不断加大对员工的培训力度, 进而保证员工在日常工作的过程中能够将相应的工作职责得以有效的落实。

## 1 人才队伍建设及员工素质在企业中的意义

### 1.1 员工素质在企业中的意义

现阶段, 企业对于员工素质提出了更高要求。有一次, 记者采访微软总裁比尔·盖茨时, 问了这样一个问题: “如果让您离开现在的公司, 还能创办出同样的奇迹吗?” 他回答: “当然可以, 但前提是我能带走这里的一部分员工。” 从这段对话中能够看出, 员工素质是企业奇迹创造的本质, 更是企业发展的源泉。想要真正提升员工素质, 教育培训工作的开展必不可少, 通过不断培训和学习, 保证员工能够接触更多新东西<sup>[1]</sup>。除此之外, 企业还要注重员工思想工作执行情况, 以敬业精神、团队协作等为基础, 帮助员工塑造良好的职业道德, 只有这样, 员工们才能与企业融为一体, 负重前行。

### 1.2 人才队伍建设的重要性

现阶段企业发展压力大增, 在激烈的市场竞争环境下, 如何帮助企业获得更多市场, 强化内在核心竞争力, 让企业处于稳定发展状态, 人才队伍建设必不可少。总的来说, 企业之间的竞争本质上就是人才竞争, 属于是企业的第一生产力。人才队伍建设情况, 与人才培养质量息息相关, 进而影响到企业内在条件<sup>[2]</sup>。从企业角度来说, 员工能力越强, 企业竞争力展示就越明显, 从这里也能够看出, 企业完全可以依靠人才队伍建设, 建立良好的员工工作环境, 这样一来, 不仅员工们具备更多生存条件, 也会帮助企业获得新的发展机会。

## 2 当前电力企业人才队伍中存在的问题

### 2.1 人才优化配置不合理, 存在人才培养短板

人才配置的合理性, 直接关系到人才的发展。但是, 电力企业在人才配置中, 尚未形成完善的人力资源配置机制, 人才闲置、浪费等问题, 在很大程度上影响了人才队伍向高质量方面建设<sup>[3]</sup>。因此, 一方面电力企业在人才优化配置中, 缺乏统筹规划, 人力资源浪费或闲置, 都会影响人才队伍建设的实效性; 另一方面, 电力企业在人才培养等方面, 缺乏足够重视, 从人才培养到人才发展路径的构建, 都缺乏有效的工作推进, 人才发展空间狭窄、晋升渠道缺乏, 都不利于人才培养, 暴露出电力企业在人才发展中的短板。

\*通讯作者: 杨友俊, 1977年9月24日, 女, 汉族, 湖北省建始县, 助理政工师, 本科学历, 研究方向: 工会、人力资源。

## 2.2 电力人才断层

电力人才断层主要是指,电力企业重视的电力员工年龄普遍集中在四十岁以上,这些员工的资历更深,经验更加丰富,而刚毕业的大学生在入职时由于资历尚浅,因此得不到重视,这就存在了一个人才的断层。公司重点培养的人才趋于老化退休化,与其又要花大量时间精力去培养新的电力人才队伍,不如在重视老员工的同时,注重新员工的培养,让电力人才遍布各个年龄段,让人才队伍结构更加多元,打造一支多样化的电力人才队伍。

## 2.3 对人才的认知存在误区

近年来,经济全球化发展格局已经形成,为国内企业发展创造了很多新的条件,很多国外新进理念被引入,加大了对优秀人才的需求程度,让企业之间的人才流动愈发频繁<sup>[4]</sup>。部分企业在人才队伍建设上,没有从企业长远发展目标进行考虑,只重视眼前利益,无法意识到员工成长与企业发展之间存在何种关系,市场前瞻性思维不足,进而引发一系列人才队伍建设问题。另外,很多优质人才在企业内没有得到重视,职业生涯规划不完善,感觉自身在企业中不能获得良好的个人发展前景,最终对企业失去信心。受此影响,不仅留不住高端人才,即使留在企业,思维上也会出现固定化特点,产生“熬时间”心态,不能为企业做出更多贡献,企业也因此失去发展动力。

## 2.4 人才队伍培养考核机制有待健全

电力企业在人才队伍培养考核机制方面存在的问题主要表现在以下几个方面:第一,电力企业尚未构建系统化、有效化的人才队伍考核手段。第二,与人才队伍考核工作有关的配套制度尚未得到完善。在人才队伍考核内容有待充实的情况下,电力企业并没有让人才队伍发掘、培养过程中会表现出内在动因不足的问题。

# 3 电力企业人才队伍建设及员工素质提升策略

## 3.1 重视对行业内部的人才培养力度

首先,在进行人才招揽过程中,必须要保证其行业内部的员工自身的素质能够得到合理有效的保障,在此基础上,逐步的引导员工向正确的方向进行发展,在当前的电力系统运行的过程中,员工的发展方向包含的内容广泛,其中主要有经营上的管理、技术上的管理、专业管理等方面。因此,在进行人才培养的过程中,必须要结合不同员工的知识、经验等方面进行综合的分析和讨论,进而结合员工的实际需求和专业水平的高低,选择适合员工发展的职位方向,稳步提高人员内部的凝聚力,强化员工自身业务能力的水平的提升<sup>[5]</sup>。此外,还可以定期地对员工自身的业务技能以及态度等方面进行综合的考量,针对表现优异的员工给予一定的物质嘉奖和精神上的鼓励,进而极大地调动员工的工作积极性,重视人员自身多技能的培养策略实施。在当前行业发展过程中,不能够仅仅只是让员工对单一的技能进行掌握,而是要在此基础上,给予员工更多的创造和发挥的空间,激发员工的创造力和学习潜能,让员工能够在不同的岗位上得以有效地拓展。与此同时,能够极大地胜任不同的业务岗位。通过不同方式的选拔,定期开展相应的专业技能的培训工作等,为人员自身全方位的发展驻足添力。与此同时,作为行业内部的相关领导人,还可以制定切实可行的解决方案。通过定期的理论培训与实践的考核,通过多种渠道、多种方式的有效学习,让员工在其发展的过程中得以有效的提升,进而在一定程度上满足当前人才发展的教学目标和要求。

## 3.2 优化人才队伍培养考核机制

电力企业人才队伍培养考核机制的优化,可以让企业对人才队伍进行有效管理。根据电力企业的实际情况,企业可以借助以下方式,对人才队伍的培养考核机制进行优化:一是,对人才队伍的考核手段进行丰富;二是,合理增加人才队伍的考核内容。针对企业人才队伍的日常表现,电力企业可以对人才队伍的自我评估机制进行完善,并借助人才队伍自我评估与企业评估相结合的方式,对人才队伍进行考核。在这一评价考核体系构建以后,电力企业的人才队伍自我评价体系需要与人才队伍自身的工作能力、人才队伍的工作作风及他人的评价等多种因素有关。根据电力企业的实际情况,人才队伍的考核结果需要与人才队伍的选拔任用情况相联系。就人才队伍的考核内容而言,电力企业可以适当增加本单位领导在培养、管理人才队伍方面的考核内容,并要对与上述内容有关的管理权重进行强化。电力企业人才队伍的培养情况需要与相关管理者的管理绩效相挂钩。此种管理方式的构建,可以让管理者参与人才队伍培养及管理工作的积极性得到有效提升。

## 3.3 不断学习,丰富知识储备

不断学习,是人人都是可以适用的,无论是在学校学习专业知识的学生,还是已经进入职场的员工,都要不断地学

习,防止自己的思维固化,不断吸取新的知识,从而达到创新提升的效果,而学习的内容,不仅仅是在自己的专业知识,职场之间的竞争与合作,关系利弊等问题,都是要学习掌握的,当然,这些有的是靠时间的积累,因此,在短时间不能及时获得的情况下,就要虚心请教前辈。在大学期间,大三或者是大四的时候,学校都会安排学生进行实习,这就给了我们在学习专业知识之外的职场学习的机会。

### 3.4 树立正确的人才培养观念

为了确保人才梯队有效建设,相关管理人员需要对“人才”有一个正确认知,明确人才梯队建设的重要性。首先,建立合适的人才评价标准,坚持不唯学历、不唯资历的调整模式,在贡献和实践方面对员工做出肯定,建立综合性较强的人才评价指标<sup>[6]</sup>。其次,在选拔人才上,要坚持适合岗位人员,以能力为首要指标。再次,对不同员工的成长发展和晋升路线进行针对性设计,建立职务和晋升评价准则,只有这样,工作人员晋升机制才能得到完善。最后,建立合理的考评制度,利用人才选拔制度,将不合格的员工淘汰,对于优秀员工应给予奖励,尤其是在管理岗位上,要做到有能者居之,只有这样,才能有更多员工从平凡岗位上脱颖而出,为企业发展做出巨大贡献。

## 4 结束语

电力企业所面临竞争压力较大,更需要人才资源的支持,企业拥有更多的复合型人才,才能在激烈的竞争中保持优势地位,此外企业还要使员工一直保持学习的状态,定期开展培训学习,才能保证企业有充足的后备资源,推动企业的持续发展。

### 参考文献:

- [1]叶水生,李世萍.基于提升企业核心竞争力人才队伍建设的创新与实践[J].中国煤炭工业,2021(10).
- [2]曾瑶章.企业财务内控管理的措施思考[J].中国市场,2021(30).
- [3]曾勤.企业人才队伍建设过程中存在的问题及应对策略分析[J].企业改革与管理,2021(18).
- [4]李汉兵.建筑企业人才队伍建设及其机制创新的探索与实践[J].居业,2021(09).
- [5]陈容.国有企业建设高质量人才队伍管理策略探析[J].现代企业,2021(09).
- [6]李俊强.企业成本管理存在的问题及对策研究[J].中国市场,2021(25).