

# 探析电力企业人力资源中人才培养的对策

何珊

国网赣西供电公司

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i3.137

出版日期：2017年3月1日

**摘要：**要改变当前电力企业人力资源管理面临的现状，必须牢固树立“以人为本”的思想，坚持“人才资源是电力企业第一资源”的思想观念。本文中阐述了在电力企业人力资源中培养人才对电力企业的推动作用，并探讨分析了电力企业人力资源中人才培养的策率，以供参考。

**关键词：**电力企业；人力资源；人才培养；对策

## 1 在电力企业人力资源中，培养人才对电力企业的推动作用

### 1.1 人才能够为电力企业员工树立榜样，起到带头作用。

主要是通过示范、激励和引导三个层次作用于电力企业众多的员工。首先，示范作用是指人才通过自身素质的表现，包括言行举止、思维思路，为他人树立良好的、积极的示范，让员工们对人才以及他们的表现树立一种敬仰精神。其次，激励作用是指人才通过自身努力为电力企业创造巨大的效益，以及在这个过程中表现出来的精神和能力感染和激励身边的员工，带动他们不断发挥自身优势，不断创新。最后是引导作用，是指人才可以积极引导身边的员工及时总结个人的优缺点，并与他人进行对比，进而不断提升个人能力，促进整个员工队伍素质和技能水平的提高。

### 1.2 人才能够帮助电力企业及时应对风险，直接促进电力企业的成长。

人才对电力企业的贡献主要包括两个方面。首先是电力企业的宏观层次。人才通过创新研发新技术，创建或引进科学的电力企业管理模式，及时科学的分析市场信息，为电力企业制定正确的发展规划和方向，帮助电力企业扩大盈利空间、争强电力企业的市场竞争力、占据更多的市场份额并获得更好的经济效益。

## 2 电力企业人力资源中人才培养的对策

### 2.1 坚持学历和能力并重，创新人才选用机制。

#### 2.1.1 把好岗位配置关。

实行岗位动态管理，建立以公开、平等、竞争、择优为导向的用人机制，健全合理的内部竞聘上岗制度，构筑“能者上，平者让，庸者下”的充满生机和活力的用人格局，促进电力企业由固定用工向合同用工、身份管理向岗位管理的转变。要充分考虑每个职工的专长、兴趣、爱好、性格等因素，因人而异，因地制宜，把每一名员工安置到最适合的岗位，真正做到“岗位要求与个人能力相匹配、个人进步与电力企业发展相统一”，实现电力企业人力资源配置的最优化。

#### 2.1.2 把好人才进口关。

电力企业现有进入渠道较为狭窄，人员引进主要来源于高校应届毕业生。确保招聘的生源及质量。在招聘过程中，可参照国家公务员选拔考试模式，全面推行“阳光”招聘，加大笔试、面试的考核力度，特别要注重能力的测试和考核，真正做到以才引人，实现电力企业用人从“照顾子女型”向“电力企业按需型”转变，确保当前电力企业急需的电力类专业人才能够引得进来。

#### 2.1.3 把好人才流动关。

要针对电力企业生产一线岗位缺员的现状，建立合理有效的人才流动机制，通过实行基层边远地区岗位津贴，明确电力企业新进员工基层工作期限，城区与边远岗位定期轮换等措施，鼓励辅助岗位人员向生产一线岗位流动，鼓励富余单位人员向缺员单位流动，加大生产一线人员的配备力度，确保生产一线岗位人员足额配备到位，以满足正常生产、经营工作的需要。

### 2.2 坚持理论和实践并重，创新人才培养机制。

### 2.2.1 创新多样化的人才培养方式。

当前人才培养过多强调培养的共性要求和整齐划一，培养出的人才缺乏个性和“棱角”，实践能力和创新能力不强。因此，人才培养必须认清人才生理、智力、才能、文化背景存在的个体差异，调整人才培养的方式标准，培养善于实践、勇于创新的新型人才。要对传统培训以课堂教学、教师传授、理论知识为主的教学模式加以改进，注重实践锻炼，采用师带徒、互动式、体验式、研究式、案例式、情景模拟法、户外拓展训练等生动活泼的教学方式，丰富培训形式，激发学员学习的兴趣，切实提高培训的针对性和实效性。

### 2.2.2 创新多梯次的人才培养模式。

根据电力企业发展的需要，着眼长远、立足当前，制定科学的人才培养规划，有计划地培养不同层次、不同类别的人才。要大力实施“重要人才重点培训、优秀人才加强培训、紧缺人才抓紧培训、年轻人才经常培训”方案。既要培养一批电力企业高层领导人员，也要培养充足的中层管理队伍，还要培养遍布供电生产经营各类岗位、数量众多的技术能手和各类标兵，形成一个初、中、高逐级提高的梯次人才链，实现人才的可持续、协调发展。

### 2.2.3 创新多元化的人才培养内容。

要以掌握新知识、培养新素质、提高新能力为目标，构建经营决策、电力企业管理和生产技能交叉融合，集组织、管理和技术于一体的多元化培养内容体系，全面提高各类人才的政治理论、技术技能和身体心理素质。素质培养方向从单纯满足工作需要向适应长远发展转变，素质培养结构由单一型向复合型人才转变。

## 2.3 坚持物质和精神并重，创新人才激励机制

### 2.3.1 合理利用物质激励。

IBM公司有句名言：“让工作业绩来说话”。员工价值的体现与薪酬的高低完全取决于工作业绩。分配的本意并不是简单地把工资奖金平均分配到劳动者身上，而是以有限的资金，激励职工的劳动积极性，从而提高电力企业的经济效益。通过加大绩效考核力度，实行工效挂钩，优化工资结构，逐步减少技能工资份额，加大绩效工资比例。

### 2.3.2 注重利用精神激励。

过于强调物质利益，会使职工的自我意识不断膨胀，个人欲望逐步升级，从而产生自私自利、见利忘义的思想，不能真正调动职工的工作积极性，难以起到良好的激励效果。因此，在满足职工物质利益的同时，还应以精神激励来升华职工的思想，激励职工的行为，给他们以强大的精神力量，使之有目标可奔，有方向可寻。

## 3 结束语

在电力企业人力资源管理中必须创新人才选用、人才激励、人才培养、人才评价四大机制，加大人力资源开发和管理力度，从而促进电力企业的健康可持续发展。

## 参考文献

- [1] 余凯成. 人力资源开发与管理 [M]. 电力企业管理出版社, 1997.
- [2] 丁泗维. 人力资源与电力企业管理 [M]. 广西人民出版社, 2004.